

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Teknologi Informasi

Sri Kadarsih, Al Munip
STIE Syari'ah Al-Mujaddid Tanjung Jabung Timur

Abstrak

Kepemimpinan transformasional merupakan agen perubahan positif yang mampu menumbuhkan motivasi terhadap anggotanya. Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang inovatif dan kreatif dalam memunculkan ide-idenya demi kesejahteraan anggota dan peserta didiknya. Dalam kepemimpinan transformasional diperlukan kerja sama yang kuat antara seorang pemimpin dan para anggotanya, karena ini akan bertujuan untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa pengaruh dan perubahan yang cukup besar baik itu dalam kehidupan masyarakat maupun dalam dunia pendidikan. Maka dari itu, menjadi seorang pendidik merupakan tanggung jawab yang berat dalam mengikuti perkembangan ini. Agar pendidik tidak mengalami ketertinggalan maka para pendidik juga perlu membudayakan penggunaan media teknologi informasi yang berupa laptop/computer dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Madrasah, Budaya Teknologi Informasi

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah unsur yang fundamental dalam menghadapi gaya dan perilaku seseorang. Hal itu merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain yang dipimpin mengikuti apa yang dikehendaki pemimpinnya menjadi realita. Bahkan dalam kapasitas pribadinya, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting sehingga amat sukar di buat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu pun definisi kepemimpinan yang dapat dirumuskan secara kompleks. Sehingga dapat mengabstraksikan perilaku sosial atau perilaku interaktif manusia di dalam suatu organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang menyeluruh.¹ Pada dasarnya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam salah satu organisasi, baik buruknya organisasi sering kali tergantung pada faktor pemimpin.

Kepemimpinan transformasional sangat memperhatikan dan memperdulikan pengembangan terhadap anggotanya. Perubahan terhadap anggota akan membantu mereka untuk melihat hal-hal yang sama dengan cara pandang yang baru. Seperti Kepemimpinan, kecerdasan otak (IQ) memang diperlukan, namun kecerdasan emosi sangat erat hubungannya dengan kecerdasan spiritual (SQ).

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya bertujuan meningkatkan motivasi yang tinggi dalam sebuah organisasi. Transformasional diterapkan sebagai suatu solusi yang bersifat signifikan dalam peningkatan kinerja organisasi. Peningkatan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi serta meningkatkan kepuasan pekerja

¹ Sudarman Danim, *Visi Baru Manajemen Madrasah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012) hal. 204

melalui pekerjaan dan pemimpin.² Transformasi pemimpin sebaiknya bersifat konsisten hal ini ditegaskan dalam firman Allah Surat Ash-shaff ayat 2-3 sebagai berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ﴿٢﴾ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللّٰهِ اَنْ تَقُوْلُوْا مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ﴿٣﴾

Artinya : wahai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat ? amat besar kebencian disisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.” (Q.S ; 61: 2-3)³

Seiring dengan perkembangan era globalisasi bahwasanya berbagai masalah yang di tentukan di Madrasah maupun madrasah permasalahan tersebut membutuhkan terobosan baru yang bersumberkan dari ide atau keaktifan dan kreatifitas seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu memberikan perubahan secara positif. Madrasah yang berkualitas memiliki kepemimpinan secara transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, serta perhatian terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Kepemimpinan transformasional memerlukan sebagai informasi seharusnya dapat ditransformasikan kepada guru, tenaga administrasi, peserta didik dan orang tua melalui sentuhan persuasif, psikologis dan bernuansa pendidikan di Madrasah.

Kepemimpinan transformasional menurut Laurie J Mullins adalah:

Transformasional leadership, by Contrast, is a proses of engendering higher levels of motivation and commitment among followers, the emphasis is on generating a vision for the organisation and the leader's ab to appeal to higher ideals and values of followers, and creating a feelling of justice, loyalty and trust. In the organisational sense. Transformational leadership is about transforming the performance or fortunes of a busines".⁴

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang menimbulkan tingkat motivasi dan komitmen yang lebih tinggi di antar para pengikut, penekanannya menghasilkan sebuah visi organisasi dan kemampuan pemimpin yang lebih tinggi dalam nilai, cita-cita dan menciptakan rasa keadilan, kesetiaan dan kepercayaan.

Sehubungan terkait pembahasan tentang kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Memiliki sensitifitas terhadap pengembangan organisasi,
2. Mengembangkan visi bersama antar komunitas organisasi,
3. Mendistribusikan peran kepemimpinan,
4. Mengembangkan kultur Madrasah

²Usman Husaini, *Menejemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). Hal 389

³Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta., 2014), hal. 551

⁴Laurie J Mullins. *Manajemen & Organisation Behavior*, England, 2010. Hal.391

5. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharu,
6. Memiliki sifat pemberani, mempercayai orang lain
7. Bertindak atas dasar nilai (bukan atas dasar kepentingan individu, atas dasar kepentingan dan desakan kroninya),
8. Meningkatkan kemampuannya secara terus menerus,
9. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit tidak jelas dan tidak menentu, dan memiliki visi kedepan.⁵

*The culturally contextualized approach to the conten, instruction design, learning activities of the stage for positifve, productive intercultural interaction that supported the transformation of principals identity from a management to a leadership orientations.*⁶

Budaya memberikan pendekatan dalam aktifitas pembelajaran kearah yang lebih positif. Kegiatan atau interaksi yang bersifat mendukung akan mempengaruhi pola fikir terhadap perubahan dan manajemen pemimpin. Islam juga telah menjelaskan pemahaman tentang kepemimpinan di jelaskan didalam firman Allah surat As- Sajadah ayat 24 :

*Artinya : dan kami jadikan diantar mereka itu pemimpin – pemimpin yang memberikan petunjuk dengan perintah ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (Q.S As-Sajdah ayat 24).*⁷

Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu menjalin komunikasi dengan anggotanya secara sistematis. Bentuk dari kerja sama antara pemimpin dan anggota merupakan wadah sebuah organisasi yang memiliki tujuan. Organisasi merupakan kegiatan yang mempunyai budaya yang berbeda antara satu sama lainnya. Sehingga istilah budaya akan tetap ada dan mengalami perubahan. Budaya ini merupakan kegiatan yang menjadi tradisi dan kebiasaan dilakukan, baik itu berupa interaksi, atau cara berfikir. Manusia juga mampu belajar dari budaya yang ada sehingga karakter kemanusiaan akan terbentuk dengan sendirinya baik itu disadari maupun tidak. Suatu organisasi jelaslah memiliki budaya tertentu, seperti halnya lingkungan madrasah yang memiliki budaya-budaya tersendiri. Budaya yang ada dimadrasah sangatlah berpengaruh terhadap pembentukan karakter peserta didik. Oleh sebab itu, budaya dapat mempengaruhi pembentukan karakter, baik secara lingkungan maupun kepemimpinannya. Pemimpin yang mampu mencetak karakter peserta didi yang baik adalah pemimpin yang memiliki keuletan dan memikirkan kemajuan peserta didik. Berkaitan dengan ini termasuklah pemimpin yang memiliki jiwa transformasional. Untuk mencetak karakter yang baik madrasah perlu memiliki kondisi yang stabil serta pemimpin yang bijaksana pula dalam kegiatan pembelajaran.

⁵ Sudarwan Damin, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah* , (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal.53

⁶ Alexander W. Wiseman, *Educational Leadership: Global Contexts And international Comparisons*(USA: Emerald Group Publishing Limited, 2009), hal. 43

⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, Op.cit, hal.415

Pembahasan

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yakni model kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong segala unsur yang ada di Madrasah.⁸ Kepemimpinan transformasional dan transional cenderung tidak dapat dipisahkan karena didalamnya kepemimpinan tersebut tidak terlepas dari transaksi antara pemimpin dan yang di pimpin.

*Transformasional leadership style has their own four dimensions that include Idealized Influence (II), Individual Consideration (IC), Intellectual Stimulation (IS) and Inspirational Motivasi (IM).*⁹ Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi yang berpengaruh yakni individu, pertimbangan, intelektual rangsangan dan menginspirasi. Kepemimpinan dalam organisasi pendidikan merupakan aspek yang dianggap penting dalam mewujudkan generasi muda yang bermoral.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan atau guru. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah dalam berhadapan dengan bawahan yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada karyawan atau guru. Kepala madrasah berorientasi kepada tugas artinya mengarahkan, mengawasi secara ketat bawahannya untuk memastikan bahwa tugas yang dijalankan bawahan memuaskan. Kepala madrasah yang berorientasi kepada bawahan mencoba memotivasi dan bukan mengendalikan, mendorong bawahan untuk melaksanakan tugas dengan membiarkan mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi mereka, membentuk hubungan persahabatan saling percaya dan saling menghormati antar anggota organisasi madrasah.

Gaya kepemimpinan memandang organisasi sebagai suatu sistem yang berguna, terdiri atas bagian-bagian yang saling berkaitan. Perilaku kepemimpinan kepala madrasah dapat diwujudkan dalam gaya kepala madrasah dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola-pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktifitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Aktivitas pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dapat berupa pengembangan program madrasah, memperhatikan warga madrasah, bagaimana pemimpin berkomunikasi dengan bawahan, dan dapat dikatakan sebagai seorang kepala madrasah dalam mempengaruhi warga madrasah yang dipimpinnya melalui proses untuk mencapai tujuan madrasah.

Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.¹⁰ *Transformational leader encourage follower to do more than required are proactive and follower to attain Unexpected goals*¹¹. Kepemimpinan transformasional memberikan dorongan kepada anggotanya agar untuk banyak melakukan berbagai perubahan melalui proaktif, sehingga tercapainya suatu tujuan tertentu.

⁸ Sudarwan Danim dan Suparno, Op.cit., hal.53

⁹ Farid Ahmmad dkk, " Impact of Transformational Leadership On Motivation in Telecommunication Sector" *Journal Of Management Policies and Practices*, vol. 2 No. 2, 2014 hal 14

¹⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008),hal.88

¹¹ Amir Sadeghi, Zaidatul Akmaliah, " *Transformasional Leadership and its Predictive Effect on leadership Effectiveness*" *international Journal Bussiness and Sosial science*, Vol.3 No.7,2014,Hal. 187

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan konstruktif terhadap bawahan, bahkan memberikan motivasi bawahan agar mampu berbuat lebih baik dengan mendorong bawahannya, mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi yang di iringi dengan meningkatkan kebutuhan.¹² Dalam islam juga telah dijelaskan tentang kepemimpinan dalam Al Qur'an Surah Al A'raf ayat 43:

Artinya :..... *Segala puji bagi Allah yang telah memimpin kami untuk mendapatkan surga ini, tidaklah kami menemui jalan ini sekiranya Allah tidak memimpin kami.....(Q.S Al-A'raf: 43)*¹³

Seorang pemimpin memiliki kemampuan strategi dalam sebuah organisasi karena kesejahteraan dan kemajuan ditentukan oleh moralitas dan kompetensi kepemimpinan. Teladan yang baik bagi manusia adalah Rasulullah. Beliau adalah teladan hidup yang menyemai kebaikan dalam rangkaian keindahan hidup. Implementasi kehidupan dunia merupakan bentuk transformasi nilai-nilai spiritual yang terlihat secara nyata.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah terdiri dari dua kata, yaitu kepala dan Madrasah (berasal dari bahasa arab) yang berarti madrasah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan Madrasah merupakan sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, Kepala Madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin madrasah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Memimpin adalah *leadership*, yang merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam rangka mencapai tujuan madrasah dengan lebih optimal.¹⁴

Kepala madrasah bertanggung jawab atas kinerja seluruh personil Madrasah yang dipimpinnya dan menjamin dan menjamin layanan belajar yang memenuhi standar. Adapun guru pendidik bertanggung jawab atas seluruh peserta didik dalam memenuhi ketrampilan dan kompetensi.¹⁵ Seorang pemimpin bukan sekedar memerintah bawahan akan tetapi ikut serta dalam pelaksanaan dan perencanaan. Seorang pemimpin perlu berpratisipasi dan bergabung dalam mengkoordinasi tujuan pembelajaran.

Kepala Madrasah juga perlu memiliki karakteristik pribadi yang mencakup: dorongan, motivasi untuk memimpin, kejujuran integritas, kepercayaan diri, inisiatif, kreativitas, orisinalis, fleksibilitas, kemampuan kognitif, pengetahuan bisnis dan kharisma.¹⁶ Peran seorang kepala madrasah perlu bersifat *multitalen*, yakni tidak hanya memberikan perintah, akan tetapi berbagai sikap perlu dimiliki dengan seimbang antar yang umum dan personal. Sehingga akan muncul generasi yang lebih berkualitas terutama menginspirasi peran guru dalam membangun budaya teknologi informasi.

¹² Bahar Agus Setiawan, Muhits, *Transformasional Leadership ilustrasi di bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal.97

¹³ Kementerian Agama Republik Indonesia, op.cit, hal.155

¹⁴ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014. hal 49.

¹⁵ Saiful Sagala, *Etika dan Moralitas Pendidikan*, (Jakarta : Kencana,2013),hal. 158

¹⁶ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2013), hal.169

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan erat dengan pelaksanaan program pendidikan. Tercapainya tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah. Hal ini karena kepala madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kriteria Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kemampuan dalam memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Kepala madrasah dapat menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan program kegiatan yang telah ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru, masyarakat dalam rangka mewujudkan tujuan madrasah.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki organisasi dengan tujuan pendidikan formal ini tercapai sepenuhnya. Unsur personal madrasah di antaranya adalah kepala madrasah, guru, murid, dan karyawan. Di samping itu madrasah sebagai lembaga pendidikan formal ada di bawah instansi atasan, kantor kementerian agama kota dan kanwil di tingkat provinsi serta kemenag tingkat kabupaten yang bersangkutan.

3. Budaya Teknologi Informasi

Pengetahuan teknologi informasi menurut pendapat beberapa ahli ternama Haqq dan Keen, dkk dalam Abdul Kadir mengatakan bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi computer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim informasi. Teknologi yang menggabungkan computer dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video.¹⁷ Pendapat diatas memberikan gambaran secara umum bahwasanya teknologi informasi cenderung mengarah media yang memberikan dan menyampaikan informasi. Secara umum informasi teknologi lebih kearah pada media Komputer.

Teknologi informasi memiliki perkembangan yang sangat cepat dari waktu ke waktu sehingga berdampak positif maupun negatif terhadap kehidupan sehari-hari. Kehadiran teknologi tidak dapat disahkan dari kehidupan manusia. Aktivitas manusia juga dipengaruhi oleh budaya teknologi informasi. Budaya teknologi dilingkungan pendidikan akan berdampak lebih besar terhadap perubahan peserta didik maupun tenaga pengajar.

Peran madrasah terhadap budaya teknologi diantaranya sebagai berikut: ¹⁸

- a. Sebagai lembaga yang memegang peran efektif dalam menanggulangi dampak negatif kemajuan teknologi, Madrasah perlu menetapkan seperangkat aturan atau tata tertib madrasah yang jelas kepada peserta didik berkaitan dengan paman-faatan dan penggunaan teknologi di madrasah. Misalnya madrasah melarang siswa MTS membawa *handphone* ke madrasah. Aturan ini selain untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan (pencurian hp) juga bermaksud agar siswa lebih fokus dalam pembelajaran di madrasah.

¹⁷ Abdul Kadir, *Pengantar Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), hal 2

¹⁸ Muhammad Ngafifi, "Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup dalam Perspektif Sosial Budaya", *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, Vol. 02, No. 01, 2014. 33-47. Hal 45

- b. Pada masa proses pembelajaran, guru selalu mem-berikan sosialisasi dan penekanan tentang manfaat serta dampak buruk dari tekno-logi bagi anak. Dengan demikian diha-rapkan siswa menjadi lebih bijaksana dalam memanfaatkan teknologi.
- c. Mempertimbangkan pemakaian teknologi informasi dalam pendidikan, khususnya untuk anak di bawah umur yang masih harus dalam pengawasan ketika sedang melakukan pembelajaran dengan tekno-lo-gi informasi. Madrasah hendaknya melakukan analisis untung ruginya pemakaian teknologi tersebut bagi peserta didik.
- d. Tidak menjadikan teknologi informasi sebagai media atau sarana satu-satunya dalam pembelajaran, misalnya madrasah tidak hanya mendownload *e-book*, tetapi masih tetap membeli buku-buku cetak, tidak hanya berkunjung ke *digital library*, namun juga masih berkunjung ke perpustakaan.
- e. Guru hendaknya memberikan pengajar-an-pengajaran etika dalam berteknologi informasi agar teknologi informasi dapat dipergunakan secara optimal tanpa menghilangkan etika.
- f. Menggunakan *software* yang dirancang khusus untuk melindungi „kesehatan“ anak. Misalnya saja program *nany chip* atau *parents lock* yang dapat memproteksi anak dengan mengunci segala akses yang berbau seks dan kekerasan.
- g. Guru harus mampu menjadi sosok tela-dan bagi peserta didik dalam ber-teknologi yang bertanggung jawab, pro-porsional, dan profesional. Misalnya guru tidak membawa hp dan mengangkat telepon ketika sedang mengajar, guru tidak bermain *game online* atau *facebook* dan *twiter* ketika siswa diminta menger-jakan tugas.
- h. Madrasah menjadi *pioneer* dalam pemanfaatan teknologi yang ramah lingkungan dalam upaya pembangunan yang berkelanjutan. Misalnya menggunakan genset yang memiliki kadar emisi rendah dan menggunakan peredam suara sehingga tidak menimbulkan kebisingan yang mengganggu aktifitas pembelajaran, dan memanfaatkan *hardware* komputer yang telah rusak sebagai alat peraga pembelajaran.

Madrasah memberikan kegiatan ekstrakurikuler komputer dan internet agar siswanya tidak ketinggalan kemajuan teknologi. Selain itu madrasah juga dapat melakukan kegiatan ekstrakurikuler keterampilan teknologi sehingga siswa tidak hanya mahir sebagai *end user* dari teknologi tapi diharapkan siswa mampu memiliki ide, gagasan yang kreatif dan inovatif dalam menemukan teknologi tepat guna dalam ruang lingkup yang sederhana.

Jhon Storey menyebutkan *culture is synonymous with what structuralist and post-structuralist call signifying practies.*¹⁹ *Cultural studies draws on those approaches that hold that identity is a response to something external and different form it (an other).*²⁰

Budaya identik dengan kegiatan yang bersifat praktisi secara langsung. Budaya juga merupakan sesuatu yang menjadi perbedaan atau keunikan dalam kehidupan. Dahulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan bersifat rohani, seperti agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya.²¹ Budaya teknologi informasi menjadi tolak ukur perkembangan suatu organisasi tertentu termasuklah dalam lembangan pendidikan atau madrasah.

¹⁹ John Storey, *Culture Theory and Popular Culture*, Fifth Edition,(University Of Sunderland, Peorson Longman, 2008), hal 2

²⁰ Andrew Edgar and Peter Sedgwick, *Culture Theory The Key Concept*,(New York: Reutledge, 2008) hal 167

²¹ Hikmat, *Managemen Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hal 201

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional yang bermaksud disini adalah peran kepala Madrasah dan budaya teknologi informasi. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif di bidang pendidikan terhadap pencapaian tujuan guru dan siswa. Artinya, kepemimpinan transformasional saat ini merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi dunia pendidikan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan transformasional tentunya akan mempunyai dampak sekecil apapun terhadap budaya teknologi Informasi.

Implementasi yang diterapkan kepala Madrasah sebagai seseorang pemimpin transformasional dilakukan dengan berbagai cara diantaranya:

- a. Mengajak seluruh perangkat Madrasah agar mampu bekerja sama dalam menjadikan Madrasah lebih baik.
- b. Menerima ide dari anggota seperti tenaga pengajar atau staff lainnya.
- c. Menciptakan visi dan misi.
- d. Menjadi pemimpin yang telan yang dilandasi oleh nilai-nilai yang baik
- e. Menjadi *agent of change* dengan memberikan contoh bagaimana menggagas melaksanakan suatu perubahan yang positif.²² Penjelasan diatas memberikan pemahaman bahwanya kepemimpinan transformasional secara umum memberikan arahan, bimbingan, dan contoh yang baik seperangkat Madrasah atau anggota lainnya. Kerjasama dilakukan dengan tujuan tercapainya tujuan, visi dan misi.

Pemimpin transformasional dapat menciptakan perubahan yang signifikan dan bertindak sebagai agen perubahan, menumbuhkan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi, dan loyalitas di antara pengikut, memperkenalkan citra baru atau pandangan masa depan dan menciptakan komitmen yang baik.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarman. *Visi Baru Manajemen Madrasah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
- Husaini, Usman. *Menejemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta:, 2014.
- Mullins, Laurie J. *Manajemen & Organisation Behavior*, England, 2010.
- Damin, Sudarwan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah* , Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Wiseman Alexander W., *Educational Leadership: Global Contexts And international Comparisons* USA: Emerald Group Publishing Limited, 2009.
- Ahmmad, Farid dkk, " Impact of Transformational Leadership On Motivation in Telecommunication Sector" *Journal Of Management Policies and Practices*, vol. 2 No. 2, 2014.

²²U. Syaefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung:Pustaka Setia,2012)hal.174

- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Sadeghi, Amir. Zaidatul Akmaliah, “ *Transformasional Leadership and its Predictive Effect on leadership Effectiveness*” *international Journal Bussiness and Sosial science*, Vol.3 No.7,2014.
- Setiawan, Bahar Agus. Muhits, *Transformasional Leadership iilustrasi di bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Priansa, Donni Juni, dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi danKepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sagala, Saiful. *Etika dan Moralitas Pendidikan*, Jakarta : Kencana,2013.
- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2013.
- Kadir, Abdul. *Pengantar Teknologi Informasi*,Yogyakarta: Andi Offset,2013.
- Ngafifi, Muhammad. “Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup dalam Perspektif Sosial Budaya”, *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, Vol. 02, No. 01, 2014. 33-47.
- Storey, John. *Culture Theory and Popular Culture*, Fifth Edition, University Of Sundeland, Peorson Longman, 2008.
- Edgar Andrew, and Peter Sedgwick, *Culture Theory The Key Concept*, New York: Reutledge, 2008.
- Hikmat, *Managemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Syaefullah, U. *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung:Pustaka Setia,2012.