



Analisis Pengetahuan Kepala Madrasah Tentang Sistem Informasi Dan Iklim Kerja Untuk Membentuk Efektivitas Kepemimpinan Di MTS Swasta Yaspen Muslim Pematang Tengah

Agnes Anggraini¹, Muhammad Saleh², Muamar Al Qadri³

^{1,2} STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Corresponding Author: agnesanggraini549@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is: How is the effectiveness of the madrasa principal's leadership in managing information systems and work climates at Yaspen Muslim Islamic Private MTs Pematang Tengah. Another problem that can be found is that the creation of a good work climate in the madrasa environment has not been fulfilled. The principal applies an authoritarian system in leading the school so that a conducive school climate is not created. Leadership does not work effectively in madrasas. The impact is certainly very large for the education management that is carried out. The goals to be achieved will be difficult to achieve optimally because the existing systems are not well developed with one another. Innate will tend to be uncomfortable at work and the results will definitely not be effective. For this reason, it is necessary to build a good working relationship between the principal and the teacher. The conclusions in this study are that: An analysis of the madrasa principal's knowledge of information systems and work climate has a significant effect on the effectiveness of the madrasa principal's leadership. This is because if the principal does not have an understanding of information systems and the work climate, it can hinder the formation of leadership effectiveness. So, based on the results of observations and interviews conducted with resource persons, it can be concluded that the head of the madrasa has made a maximum contribution in shaping leadership effectiveness through knowledge of information systems and a good work climate.

Kata Kunci

Knowledge Analysis, Information Systems, Work Climate.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan mencerminkan sifat dari seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab secara penuh terhadap terselenggaranya pendidikan yang ada. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi tentunya jadi tanggungjawab secara formal maupun moral untuk menyelenggarakan pendidikan yang terbaik bagi anak bangsa yang akan meneruskan kehidupannya (Dwi, 2016). Oleh sebab itu dalam mengemban tanggungjawab tersebut harus dilakukan dengan baik dan secara efektif sehingga tercapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengelolaan sekolah yang efektif akan menjadi kunci keberhasilan dunia pendidikan. Agar sebuah kepemimpinan dapan berjalan secara efektif maka dibutuhkan pemimpin yang

memiliki perilaku yang demokrasi dan mampu memberikan contoh pada bawahannya. Kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan madrasah (Prabowo, 2012). Pemimpin yang mampu menciptakan situasi kerja yang kondusif dan berdedikasi terhadap bawahannya. Dukungan bawahan sangat penting agar proses kepemimpinan dapat berjalan dengan baik. Hubungan yang baik harus terjalin agar situasi kerja menjadi lancar dan terarah (Mulyasa, 2013; T. Darmansah, 2020).

(Amiruddin et al., 2022) Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menguasai dan memahami sistem informasi dari segala hal agar mampu cepat dalam bertindak dan mengelola lembaga pendidikan. Dalam mengelola pendidikan, seorang kepala sekolah harus memahami dan memiliki sistem informasi pendidikan yang dapat digunakan untuk mendukung operasi lembaga pendidikan dan membantu dalam membuat keputusan penting dalam manajemen pendidikan yang dijalankan. (Yakub. Dkk, 2014) Sistem informasi dalam manajemen pendidikan menggambarkan suatu unit atau badan yang bertugas untuk mengumpulkan berita dan memprosesnya menjadi informasi untuk keperluan manajerial organisasi. "Pengelolaan sistem informasi manajemen yang tepat merupakan salah satu hal penting dalam mempertahankan bahkan mengembangkan sebuah lembaga pendidikan.

(Lies Sudiby, 2011) Selain menguasai sistem informasi yang ada, kepala sekolah harus menciptakan iklim kerja yang baik dalam mendukung kesuksesan dalam mengelola pendidikan. Kepala madrasah harus memahami iklim kerja yang ada dan menciptakan iklim yang mampu membuat nyaman guru sehingga mampu menunjukkan kualitas kinerjanya. (Ritonga, 2020) Pengathuan tentang Iklim kerja ini sangat mempengaruhi seluruh komponen yang ada baik secara individu maupun kelompok yang ada dalam sistem kerja. Iklim kerja ini secara sederhana dapat kita pahami sebagai segala hal yang mencakup psikologi orang yang ada dalam system seperti perasaan, semangat dan motivasi, tugas-tugas, prosedur dan konsep yang menjadi satu kesatuan dalam dunia kerja yang ditekuni.

Sebagai seorang pemimpin di sekolah maka kepala sekolah harus mampu menguasai sistem informasi pendidikan yang ada dan menciptakan iklim kerja yang baik dalam lingkungan kerjanya (Miller et al., 2016). Kepala sekolah harus memberikan iklim kerja yang mampu memberikan dorongan kinerja yang baik bagi bawahannya. Hal ini akan mendorong kualitas kerja dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Sebagai manager kepala madrasah perlu berpedoman pada prinsip-prinsip manajemen pendidikan di madrasah berupa perencanaan yang jelas, tegas dan koordinasi yang menimbulkan suasana kerja dan kerjasama secara harmonis (Suryosubroto, 2010).

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lokasi penelitian terlihat bahwa kepala madrasah belum menguasai sistem informasi dengan baik sehingga sering mengalami keterlambatan untuk mendapatkan informasi yang tentunya sangat berdampak pada

pengelolaan pendidikan yang baik. Kepala madrasah hanya mempercayakan pengelolaan sistem informasi pada operator sekolah sehingga ketergantungan sangat besar pada kerja operator sekolah. Hal ini tentu kurang baik dalam mendukung kepemimpinan yang efektif.

Masalah lainnya yang dapat ditemukan adalah belum terpenuhinya penciptaan iklim kerja yang baik dilingkungan madrasah. Kepala sekolah menerapkan sistem otoriter dalam memimpin sekolah sehingga tidak tercipta iklim sekolah yang kondusif. Kepemimpinan tidak berjalan secara efektif di madrasah. Dampaknya tentu sangat besar bagi manajemen pendidikan yang dijalankan. Tujuan yang hendak dicapai akan sulit untuk diraih secara maksimal karena sistem yang ada tidak terbangun dengan baik satu dengan lainnya. Bawanan akan cenderung tidak nyaman dalam bekerja dan hasilnya pasti tidak akan efektif. Untuk itu, perlu dibangun hubungan kerja yang baik antara kepala madrasah dengan guru.

Pada penelitian ini, sekolah sebagai tempat membina generasi bangsa harus mampu dikelola dengan kepemimpinan yang baik dan mendukung tercapainya tujuan secara maksimal. Kunci utamanya ada pada kepemimpinan kepala sekolah yang menguasai informasi dengan cepat yang dapat digunakan untuk memajukan pendidikan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan yang dipimpin. Oleh sebab itu harus ada komunikasi yang baik kepala sekolah dengan bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Pentingnya pengetahuan kepala sekolah atas sistem informasi yang ada terkait manajemen pendidikan dan kemampuan dalam menciptakan iklim kerja yang baik menarik untuk diteliti karena dapat menjadi penentu keberhasilan manajemen pendidikan. Proses kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah akan menjadi efektif bila menguasai sistem informasi dan mampu menciptakan iklim kerja yang baik. Iklim kerja yang baik dapat dilihat dari dukungan bawanan terhadap kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah. Atas dasar latar belakang penelitian yang telah diuraikan tersebut peneliti membuat judul : Analisis Pengetahuan Kepala Madrasah Tentang Sistem Informasi dan Iklim Kerja untuk Efektivitas Kepemimpinan di MTs Swasta Yaspen Muslim Pematang Tengah.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kependidikan dengan menggunakan pendekatan studi lapangan (*field research*) dengan melakukan observasi di lokasi penelitian. Kemudian dengan wawancara dan dokumentasi untuk kemudian dibuat kesimpulan. Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan data kualitatif pada proses pengumpulan datanya dan diuraikan dengan mendeskripsikan data yang diperoleh hingga pada kesimpulan. "Jenis penelitian kualitatif menurut Loflend ialah kata-kata dan tindakan (Lexy

Moleong, 2014). Penelitian kualitatif bisa dipahami sebagai prosedur riset yang memanfaatkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu.

Adapun lokasi penelitian yang peneliti pilih adalah di MTs Swasta Yaspen Muslim Pematang tengah Kecamatan Tanjung Pura. Lokasi ini peneliti pilih karena peneliti mengenal dan memahami kondisi sekolah dasar tersebut dan peneliti merupakan penduduk gebang yang dekat dengan lokasi penelitian tersebut.

Cara mengumpulkan data penelitian ialah pendekatan studi lapangan (*field research*) yakni peneliti melakukan observasi dilokasi penelitian. Kemudian dengan wawancara dan melakukan penelitian dokumen yang ada dan melakukan dokumentasi setiap kegiatan penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengungkap kebenaran secara sistematis dengan melakukan pembahasan dan pengumpulan data serta menganalisis data yang telah dikumpulkan serta mengolah data menggunakan analisis data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga seluruh aktivitas penelitian dapat dikumpulkan secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola sistem informasi dan iklim kerja di MTs Swasta Yaspen Muslim penulis menggunakan instrument pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola dan memimpin guru-guru sebagai upaya peningkatan efektivitas kepemimpinan. Dalam rangka merealisasikan lembaga madrasah yang memiliki mutu pendidikan maka pengetahuan kepala madrasah dalam pemahaman sistem informasi dan iklim kerja sangat penting dimiliki oleh kepala madrasah yaitu kemampuan untuk memimpin, mengorganisir dan menjalankan tugas kepemimpinan.

Peran serta tanggung jawab seorang kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya membina dan meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidikan melalui sinergi tenaga pendidik secara profesional. Pada dasarnya kepala madrasah dan guru-guru memiliki hubungan *partnership* yang kuat dikarenakan adanya kesamaan visi dan misi pendidikan. Hal ini disebabkan, guru adalah ujung tombak atau pondasi yang paling penting dalam peningkatan proses pembelajaran.

Kepala Madrasah dengan kompetensi yang dimilikinya seperti menguasai sistem informasi dan pengetahuan tentang iklim kerja yang baik maka tentu harus memperhatikan efektifitas kepemimpinannya untuk mewujudkan guru-guru yang bekerja secara profesional dan memiliki moralitas serta integritas dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Hal ini juga berkaitan dengan peran kepala madrasah untuk membentuk kompetensi guru dalam menerapkan etos kerja

dalam kegiatan mengajar yaitu guru memiliki perasaan yang senang dalam mengajar, guru bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Maka, untuk mengetahui sejauhmana pengetahuan kepala madrasah tentang sistem informasi dan iklim kerja dalam usaha untuk membentuk efektivitas kepemimpinan di MTs Swasta Yaspen Muslim Pematang Tengah dapat dilihat pada analisis pembahasan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sejauhmana peran kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam memimpin guru, penulis melakukan wawancara sebagai berikut :

Sebagai kepala Madrasah usaha apa yang ibu lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yang berkaitan dengan proses belajar mengajar? "Usaha yang saya lakukan dalam meningkatkan kinerja guru yang pertama melakukan diskusi kelompok, bahwa setiap awal dan akhir tahun kami selalu melakukan rapat umum untuk membicarakan kurikulum, memilih dan meneliti bahan-bahan yang sesuai dengan perkembangan peserta didik dan akhir tahun kami menilai apakah program yang telah dilakukan berjalan secara optimal atau perbaikan. Kedua melakukan obsevasi kelas, saya melihat guru mengajar dan mengamati secara langsung terutama dalam pemilihan metode, dan media yang digunakan para guru yang bersangkutan. Ketiga, melakukan pembicaraan individu, saya menanyakan hambatan-hambatan yang sering dialami guru baik itu dalam penggunaan metode, media pembelajaran, ataupun teknik dalam mengajar yang sesuai dengan materi ajar. Masalah-masalah tersebut kami pecahkan bersama. Keempat simulasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan untuk mengetahui usaha kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi guru dapat disimpulkan kepala Madrasah MTs Swasta Yaspen Muslim telah melakukan observasi kelas, diskusi kelompok, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran dalam meningkatkan motivasi mengajar guru.

Berbicara mengenai motivasi kerja, tentu sudah menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk terus membangun motivasi dari setiap bawahannya agar termotivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tak ada bedanya dalam dunia pendidikan. Seorang kepala madrasah sebagai manajer pendidikan harusnya terus mengupayakan agar para guru dan personel madrasah yang dipimpinnya tetap termotivasi dalam menjalankan perannya sebagai seorang guru.

Adapun upaya kepala madrasah dalam hal ini adalah untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Sebab guru merupakan tombak utama keberhasilan dari sebuah pendidikan yang dijalankan di setiap sekolah maupun madrasah. Untuk mewujudkan madrasah yang bermutu kepala madrasah harus mampu memberdayakan guru dan membangun motivasi kerja guru yang ada di madrasah tersebut. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala madrasah dituntut untuk

bijak dalam menempatkan guru pada jabatan profesionalnya dan memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama yang kooperatif serta memberikan penghargaan yang pantas terhadap setiap prestasi guru.

Dari hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah mengenai upaya kepala madrasah dalam membangun iklim kerja guru di MTs Swasta Yaspen Muslim Pematang Tengah, yaitu sebagai berikut:

Upaya yang saya lakukan untuk membangun iklim kerja guru diantaranya melakukan pendekatan terhadap guru, membangun komunikasi yang baik. Sebab dengan komunikasi yang baik maka akan timbul keakraban. Dari komunikasi kita bisa tahu keadaan guru, apa saja kendala beliau dalam mengajar. Dan kami juga sering mengadakan rapat secara berkala. Nah dalam rapat tersebut kita juga membangun komunikasi baik antara saya dengan guru maupun sesama guru lainnya. Saling bertukar pikiran dan dari rapat tersebut pula kita bisa mengevaluasi apa-apa saja yang harus diperbaiki untuk kedepannya.

Mendukung pernyataan kepala madrasah di atas, Bapak Mahdar, S.Pd.I. PKM II juga menuturkan bahwa :

Kepala madrasah sering berkoordinasi langsung dengan Pembantu Kepala Madrasah (PKM) lainnya apabila didapati guru yang bermasalah. Lalu ketika kami tidak mampu menyelesaikannya, beliau yang langsung turun tangan untuk menyelesaikannya. Beliau juga rutin untuk terjun langsung ke kelas-kelas setiap pagi dan mengontrol guru dalam menjalankan tugasnya. Apakah semua guru sudah masuk ke kelas dan memberikan pelajaran, apabila didapati guru yang tidak hadir, maka beliau langsung mencari tahu alasan ketidakhadiran guru tersebut baik melalui guru-guru yang lain ataupun kepada guru yang bersangkutan tersebut.

Dari hasil pengamatan peneliti, hubungan yang harmonis benar-benar dibangun dengan baik oleh kepala madrasah terhadap para guru, terlihat dari keakraban yang terjalin disela-sela waktu istirahat ketika para guru berkumpul di ruang guru. Tidak ada kekakuan yang terjadi dalam perbincangan beliau terhadap para guru.

Namun demikian tetap tampak jelas kharisma ketegasan tergambar dari dalam diri beliau. Berkenaan dengan pengamatan peneliti tersebut, selaras dengan pernyataan dari salah seorang guru bahwa :

“Sejauh ini komunikasi yang dibangun kepala madrasah dengan para guru begitu baik. Beliau tidak sungkan untuk berbincang dengan bawahannya dan saat seorang guru melakukan kesalahanpun, beliau menegurnya dengan begitu hati-hati tanpa mencelanya”.

Selain dalam bentuk pendekatan dan komunikasi, upaya lain yang dilakukan kepala madrasah untuk membangun motivasi guru adalah dengan memberikan

penghargaan (*reward*) atau bahkan teguran/sanksi (*punnishment*) sebagai upaya agar mereka terus bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan ketika melakukan suatu kesalahan mereka tidak mengulangi kesalahan tersebut.

Adapun bentuk penghargaan (*reward*) yang diberikan kepala madrasah menurut penuturan beliau adalah sebagai berikut:

Penghargaan itu perlu. Sebab setiap orang butuh dihargai. Hampir setiap saat motivasi itu kita usahakan untuk kita berikan. Sekecil-kecilnya penghargaan itu dalam bentuk pujian, sanjungan, ataupun dengan menyemangati secara langsung. Untuk bentuk penghargaan lainnya, misalnya setiap tahunnya ketika hari guru ataupun ketika perpisahan sekolah, guru-guru rutin mendapatkan baju seragam. Selain itu juga untuk guru yang telah mengabdikan selama 5 tahun juga ada kita berikan dalam bentuk piagam dan plakat. Bentuk penghargaan lain yang diberikan misalnya dengan menunjuk beberapa guru untuk mengikuti kegiatan penataran.

Selain bentuk penghargaan (*reward*), kepala madrasah juga menindak tegas guru-guru yang melakukan kesalahan dengan memberikan mereka teguran. Jika tidak ada perbaikan maka tindakan lebih lanjutnya adalah dengan memberikan SP 1, 2, dan 3. Hal ini dilakukan agar guru yang melakukan kesalahan tidak mengulangi kesalahan yang sama dan menjadi pelajaran bagi guru lainnya pula.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai upaya kepala madrasah dalam membangun motivasi kerja guru didapati kesimpulan bahwa untuk membangun motivasi kerja guru, upaya mendasar yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan. Selanjutnya membangun komunikasi yang baik terhadap para guru agar tercipta suasana kerja yang harmonis. Motivasi tidak selalu dalam bentuk materi, sebab sepatah kata apresiasi pun mampu membangkitkan motivasi kerja guru yang melemah.

Sekecil apapun penghargaan yang diberikan tanpa kita sadari nyatanya mampu mendorong semangat seseorang untuk bekerja lebih baik lagi. Sebab penghargaan itu perlu dan setiap orang butuh untuk dihargai.

2. Untuk mengetahui usaha yang dilakukan Ibunda Suaibatul Aslamiyah, S.Pd.I., selaku kepala madrasah dan supervisor untuk memenuhi sistem informasi pendukung kegiatan proses belajar mengajar, peneliti melakukan wawancara sebagai berikut:

Upaya yang saya lakukan untuk melengkapi dan meningkatkan sistem informasi dan iklim kerja pendukung kegiatan proses belajar mengajar di MTs Swasta Yaspen Muslim yaitu dengan cara mengajukan proposal ke Pemerintah dan hasil dari pengajuan proposal tersebut MTs Swasta Yaspen Muslim diberi dana anggaran dari Pemerintah untuk melengkapi sarana dan prasarana, jadi tidak ada penggunaan dana dari siswa maupun pihak lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala Madrasah dapat disimpulkan bahwa usaha yang dilakukan Ibu Suaibatul Aslamiyah, S.Pd.I. untuk

memenuhi sistem informasi di MTs Swasta Yaspen Muslim dengan cara mengajukan proposal ke Pemerintah dan sumber lain.

3. Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kepala Madrasah mengenai peningkatan iklim kerja guru, peneliti melakukan wawancara sebagai berikut :

Profesionalisme seorang kepala Madrasah dalam membina dan meningkatkan kinerja mengajar guru adalah seorang guru yang memiliki kompetensi profesional, dan seorang guru dikatakan profesionalisme apabila ia memiliki pendidikan sekurang-kurangnya setingkat sarjana. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam pada materi pembelajaran baik di luar maupun didalam, yang dimaksud penguasaan materi secara luas dan mendalam termasuk penguasaan kemampuan akademik yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai. Sehingga kepala madrasah senantiasa memberikan semangat dan memotivasi guru untuk senantiasa menambah ilmu pengetahuannya melalui kegiatan riset dan penelitian”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala Madrasah dapat disimpulkan bahwa guru yang bisa dikatakan profesionalisme dan memiliki peningkatan iklim kerja yang baik dalam aktivitas mengajar apabila guru mengajar sesuai dengan jurusan akademisnya dan adanya dukungan secara langsung maupun tidak langsung dari kepala Madrasah.

4. Untuk mengetahui teknik apa yang dipakai dalam melaksanakan peningkatan iklim kerja guru di MTs Swasta Yaspen Muslim, penulis melakukan wawancara sebagai berikut :

Teknik yang digunakan itu dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam suatu kelompok. Seperti pertemuan bagi guru baru, jadi pertemuan itu ialah salah satu dari pada pertemuan yang bertujuan khusus mengantar guru-guru untuk memasuki suasana kerja baru. Pertemuan ini bukan saja untuk guru baru tetapi juga untuk staf guru. Hal-hal yang disajikan dalam pertemuan ini meliputi, sistem kerja Madrasah, proses dan mekanisme administrasi dan organisasi Madrasah. Biasanya diiringi dengan Tanya jawab dan penyajian seluruh kegiatan dan situasi Madrasah, sering juga pertemuan ini diikuti dengan tindak lanjut dalam bentuk diskusi kelompok, loka karya selama beberapa hari, sepanjang tahun, mengikuti penataran-penataran. Rapat guru adalah sebagai salah satu teknik supervisi untuk memperbaiki situasi belajar mengajar. Teknik yang digunakan supervisor juga dengan mengadakan kunjungan kelas tujuannya untuk mengobservasi guru yang sedang mengajar, juga membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala Madrasah dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui peran kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Madrasah dalam melaksanakan upaya meningkatkan iklim kerja mengajar guru, kepala Madrasah MTs Swasta Yaspen Muslim melaksanakan teknik supervisi yaitu teknik perseorangan antara lain, mengadakan kunjungan kelas, kunjungan observasi dan membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum Madrasah. Dan melaksanakan teknik kelompok dengan mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru-guru, mengadakan diskusi kelompok dan mengadakan penataran-penataran.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di MTs Swasta Yaspen Muslim sudah baik, yaitu dengan melakukan diskusi kelompok untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar, melakukan observasi kelas kepada setiap guru, melakukan pembicaraan individu dan melakukan simulasi pembelajaran.

KESIMPULAN

Analisis Pengetahuan Kepala Madrasah tentang Sistem Informasi dan Iklim Kerja di MTs Swasta Yaspen Muslim Pematang Tengah Bahwasanya analisis pengetahuan kepala madrasah tentang sistem informasi dan iklim kerja yaitu sudah terlaksana dengan baik disebabkan kepala madrasah sudah memiliki kompetensi pemahaman yang baik tentang penerapan aktivitas belajar dan mengajar untuk mengelola pendidikan dengan menggunakan sistem informasi pendidikan. Kemudian kepala Madrasah sudah mengelola dengan sangat baik tentang iklim kerja yang kondusif, integritas dan soliditas tenaga pendidik.

Sistem informasi dan iklim kerja di MTs Swasta Yaspen Muslim Pematang Tengah Bahwasanya sistem informasi dan iklim kerja di madrasah tersebut sudah berlangsung dengan maksimal melalui kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola sistem informasi dengan memberikan fasilitas pengelolaa sistem informasi dan kepala madrasah memfasilitasi guru dalam mendukung peningkatan iklim kerja yang baik.

Pengetahuan kepala madrasah tentang sistem informasi dan iklim kerja untuk membentuk efektivitas kepemimpinan di MTs Swasta Yaspen Muslim Pematang Tengah. Analisis tentang pengetahuan kepala madrasah terhadap sistem informasi dan iklim kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini disebabkan jika kepala madrasah tidak memiliki pemahaman tentang sistem informasi dan iklim kerja tersebut maka dapat menghambat pembentukan efektivitas kepemimpinan. Maka, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap narasumber maka dapat disimpulkan bahwasanya kepala madrasah telah memberikan kontribusi yang maksimal dalam

membentuk efektivitas kepemimpinan melalui pengetahuan tentang sistem informasi dan iklim kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A., Nasution, S. R., Hutasuhut, S., Isa, M., & Zaini, F. (2022). POLA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTS PAB-1 SAMPALI. *Jurnal Muara Pendidikan*, 7(1), 9–13. <https://doi.org/10.52060/mp.v7i1.649>
- Dwi, I. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Inspirasi Manajemen*, 4(1), 10.
- Lexy Moleong. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Lies Sudibyo. (2011). Peranan dan Dampak Teknologi Informasi dalam Dunia Pendidikan di Indonesia. *Widyatama*, 2(2), 22.
- Miller, R. J., Goddard, R. D., Kim, M., Jacob, R., Goddard, Y., & Schroeder, P. (2016). Development Improve School Leadership? Results From a Randomized Control Trial Assessing the Impact of McREL's Balanced Leadership Program on Principals in Rural Michigan Schools. *Educational Administration Quarterly*, 1–36. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013161X16651926>
- Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Prabowo, S. L. (2012). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu di MAN Model Jember. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3).
- Ritonga, N. A. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kerja yang kondusif di SD IT Ummi Aida Medan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 43–55. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.24>
- Suryosubroto, B. (2010). *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Rineka Cipta.
- T. Darmansah, M. R. S. (2020). FUNGSI KADERISASI DALAM MENINGKATAN KUALITAS KEPEMIMPINAN. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 20–28. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.6>
- Yakub. Dkk. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Graha Ilmu.