

SUPERVISI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

STUDI KASUS DI MADRASAH DINIYAH TAKMILIAH ULA BAITUL HIKMAH CIAWI BOGOR

Irfan Diyaulhaq¹, Dafyar Eliadi Hardian², Muhammad Yus Firdaus³

Program Pascasarjana Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: artikelpasca@unis.ac.id

Abstrak

Pendidikan di Madrasah Diniyah memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter dan penguatan keilmuan agama Islam, namun masih menghadapi tantangan seperti manajemen yang lemah, keterbatasan sarana, dan rendahnya kualitas guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Diniyah Takmiliyah Ula (MDTU) Baitul Hikmah, Ciawi Bogor, dengan fokus pada tiga aspek: (1) pelayanan supervisi, (2) pendekatan yang digunakan, dan (3) dampaknya terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pengawas, Kepala Madrasah, dan guru, serta observasi dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi Kepala Madrasah di MDTU Baitul Hikmah dilaksanakan secara humanis, kolaboratif, dan berkelanjutan, dengan teknik seperti kunjungan kelas, diskusi reflektif, dan pendampingan individual. Pendekatan ini terbukti efektif meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam perencanaan pembelajaran, penggunaan metode variatif, dan pengelolaan kelas. Selain itu, supervisi juga berdampak pada peningkatan motivasi guru dan hasil belajar siswa. Tantangan utama meliputi keterbatasan waktu guru dan resistensi dari guru senior, yang diatasi melalui komunikasi persuasif dan fleksibilitas jadwal. Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan konsep supervisi akademik berbasis pendampingan di lembaga pendidikan nonformal seperti madrasah diniyah. Implikasinya, model supervisi serupa dapat diadopsi oleh madrasah lain dengan konteks serupa untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kata kunci :Madrasah Diniyah, Supervisi Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Pendidikan Islam Pendidikan Nonformal, Studi Kasus, Penelitian Kualitatif, Kualitas Pembelajaran.

Abstract

Education in **Madrasah Diniyah** plays a strategic role in character building and strengthening Islamic religious knowledge; however, it still faces challenges such as weak management, limited facilities, and low teacher quality. This study aims to analyze the role of the **Madrasah** Head's supervision in improving teacher performance at **Madrasah Diniyah Takmiliyah Ula** (MDTU) Baitul Hikmah, Ciawi, Bogor, focusing on three aspects: (1) supervision services, (2) the approaches employed, and (3) the impact on teacher performance. A descriptive qualitative method with a case study approach was used; data were collected through in-depth interviews with supervisors, the **Madrasah** Head, and teachers, as well as through observation and document analysis. The results indicate that supervision by the **Madrasah** Head at MDTU Baitul Hikmah is conducted in a humanistic, collaborative, and continuous manner, utilizing techniques such as classroom visits,

*reflective discussions, and individual mentoring. This approach proved effective in enhancing teacher performance, particularly regarding lesson planning, the use of varied teaching methods, and classroom management. Furthermore, the supervision positively impacted teacher motivation and student learning outcomes. Key challenges included teachers' limited time and resistance from senior teachers, which were addressed through persuasive communication and scheduling flexibility. This study contributes to strengthening the concept of mentoring-based academic supervision in non-formal educational institutions like *Madrasah Diniyah*. Consequently, similar supervision models could be adopted by other *Madrasah* institutions in comparable contexts to improve the quality of instruction.*

Keywords: **Madrasah Diniyah*, *Madrasah* Head Supervision, Teacher Performance, Islamic Education, Non-formal Education, Case Study, Qualitative Research, Quality of Instruction.*

A. Pendahuluan

Pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk karakter, akhlak, dan kompetensi generasi muda. Di tengah perkembangan zaman yang kian cepat, pendidikan tidak hanya dituntut untuk mencerdaskan secara akademik, tetapi juga membina moralitas dan spiritualitas peserta didik. Di sinilah pendidikan Islam, khususnya melalui lembaga Madrasah Diniyah, memainkan peran strategis sebagai benteng nilai-nilai keislaman yang mendalam. Madrasah Diniyah bukan sekadar pelengkap pendidikan formal, melainkan menjadi wadah penting dalam menanamkan ajaran agama yang sistematis sejak usia dini.

Di Kabupaten Bogor, keberadaan Madrasah Diniyah cukup merata dan menjadi pilihan masyarakat, terutama di wilayah-wilayah perdesaan. Namun demikian, banyak madrasah yang masih menghadapi berbagai tantangan serius. Minimnya sumber daya manusia yang berkualitas, kurangnya dukungan sarana dan prasarana, lemahnya tata kelola manajemen, serta belum optimalnya supervisi dari kepala madrasah menjadi kendala utama dalam mendorong kemajuan dan peningkatan mutu pembelajaran. Tantangan tersebut berdampak langsung terhadap performa guru dan kualitas hasil belajar peserta didik. Padahal, guru adalah elemen paling vital dalam proses pendidikan, dan keberhasilan pembelajaran sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja guru di kelas.

Madrasah Diniyah Takmiliyah (MDTU) di Kabupaten Bogor memainkan peran strategis dalam melengkapi pendidikan agama Islam bagi siswa sekolah umum. Berdasarkan data terbaru dari Kementerian Agama Kabupaten Bogor tahun 2024, terdapat 320 MDTU yang tersebar di 40 kecamatan, dengan konsentrasi tertinggi berada di wilayah pedesaan seperti Ciawi, Leuwiliang, dan Jonggol. Lembaga-lembaga ini didukung oleh 2.300 tenaga pengajar, di mana 60% di antaranya berasal dari latar belakang pesantren atau non-sertifikasi, sementara 40% sisanya telah memiliki kualifikasi pendidikan formal dan sertifikasi pendidik. Dalam hal peserta didik, MDTU di Kabupaten Bogor secara keseluruhan menampung 28.500 santri dengan komposisi 17.100 siswa perempuan (60%) dan 11.400 siswa laki-laki (40%). Namun demikian, eksistensi MDTU di Kabupaten Bogor menghadapi berbagai tantangan kompleks. Sebanyak 65% madrasah masih harus menumpang di masjid atau ruangan terbatas milik warga karena ketiadaan gedung

sendiri. Dari sisi sumber daya manusia, hanya 30% guru yang mendapatkan pelatihan pedagogik dalam tiga tahun terakhir, menunjukkan kesenjangan dalam pengembangan profesionalisme pendidik. Aspek pendanaan juga menjadi kendala utama, dimana 80% MDTU menggantungkan operasionalnya pada iuran santri yang berkisar antara Rp50.000 hingga Rp100.000 per bulan per siswa. Tantangan semakin kompleks dengan menurunnya minat masyarakat di wilayah perkotaan seperti Cibinong dan Citeureup, yang lebih memilih les privat atau sekolah umum dengan fasilitas lengkap.

Madrasah Diniyah Takmiliyah Ula Baitul Hikmah, yang terletak di Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam nonformal yang terus tumbuh dan berkembang. Lembaga ini berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Baitul Hikmah dan berdiri sejajar dengan lembaga pendidikan lainnya seperti RA, pondok pesantren, dan majelis taklim. Dalam tiga tahun terakhir, madrasah ini menunjukkan peningkatan signifikan, baik dari sisi jumlah siswa maupun kualitas pelayanannya. Jumlah siswa yang awalnya hanya 25 orang pada tahun 2022 melonjak menjadi 52 siswa di tahun 2023, dan mencapai 80 siswa pada tahun 2024. Bahkan, sekitar 25% peserta didik berasal dari luar desa, menunjukkan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang diselenggarakan.

Keberhasilan ini tidak lepas dari peran aktif kepala madrasah dalam membangun budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan penuh semangat. Kepala madrasah secara konsisten melakukan pemantauan terhadap proses pembelajaran, baik melalui kunjungan kelas maupun evaluasi rutin dalam rapat sekolah. Upaya ini menjadi bentuk nyata dari pelaksanaan supervisi akademik, yaitu proses pembinaan dan pendampingan Kepala Madrasah kepada guru untuk meningkatkan kualitas kinerja dan profesionalisme mereka. Pada dasarnya, kepala madrasah merupakan seorang guru yang mendapatkan tanggung jawab tambahan untuk memimpin pengelolaan organisasi di madrasah (MI, Mts, MA, dll. dibawah Naungan Kementerian Agama). Dalam KKBI Departemen Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia (1998: 420) Istilah "kepala madrasah" terbentuk dari dua kata, yakni "kepala" yang bermakna pemimpin atau ketua dalam sebuah lembaga, serta "madrasah" yang merujuk pada institusi pendidikan sebagai tempat proses belajar mengajar berlangsung. Sama halnya dengan Kepala Sekolah yang merupakan guru yang mendapatkan tanggung jawab tambahan untuk memimpin pengelolaan organisasi di sekolah (SD, SMP, SMA/SMK dll. dibawah Naungan Kementerian Pendidikan dasar dan Menengah). Sebagai pengelola lembaga pendidikan, Kepala Madrasah dituntut memiliki kompetensi pengorganisasian yang memadai untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya sekolah. Ismuha dkk. (2016:49) menjelaskan bahwa hal ini hanya dapat tercapai apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajerial secara komprehensif, meliputi tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, serta proses pengawasan yang berkelanjutan.

Nur Maneh dkk. (2018:3) menegaskan bahwa pemimpin sekolah harus mampu menjadi figur panutan yang menginspirasi. Butterworth dan Townsend (1992:35) dalam karya mereka "Your Child's School" mengidentifikasi beberapa faktor penentu keberhasilan pendidikan, meliputi: (a) kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif, (b) komitmen dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan, (c) pelaksanaan

pembelajaran yang optimal, (d) kejelasan visi-misi institusi, serta (e) lingkungan pendidikan yang kondusif dan nyaman. Sebagai motor penggerak proses pendidikan, supervisor memegang peran krusial dalam menyelaraskan seluruh komponen program belajar-mengajar. Dadang Suhardan (2010:54-55) menggarisbawahi bahwa efektivitas koordinasi ini terletak pada kemampuan supervisor dalam melakukan analisis kebutuhan dan mapping kompetensi guru. Dalam praktiknya, supervisor tidak sekadar membagi tugas, tetapi melakukan penugasan berbasis spesialisasi, misalnya menunjuk guru tertentu sebagai pengampu materi inti (guru utama), pendamping pembelajaran (guru pendamping), dan ahli konten (guru spesialis). Pembagian peran yang terstruktur ini memungkinkan terciptanya sinergi antar pendidik dalam mengimplementasikan kurikulum.

Peran guru sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya di tingkat institusional dan instruksional. Tingkat kinerja atau "level of performance" mengacu pada sejauh mana guru berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya. Guru yang memiliki produktivitas tinggi biasanya juga memiliki tingkat kinerja yang tinggi, sementara guru yang kinerjanya tidak memenuhi standar yang ditetapkan cenderung kurang produktif. Donni Juni Priansa (2014:36-37) menyebutkan bahwa kualitas, keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan, sikap, motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keterampilan, dan usia merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Kinerja guru berkaitan erat dengan proses pembelajaran, terutama kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendorong komunikasi antara guru dan siswa, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, serta meliputi perencanaan, evaluasi, dan tindak lanjut untuk mencapai tujuan pembelajaran. Menurut H. N. Syamsudin (2019:56), kinerja yang diharapkan adalah kinerja yang menghasilkan kualitas baik sekaligus mencapai hasil yang diinginkan. Evaluasi pekerjaan harus mempertimbangkan konsistensi pencapaian serta jumlah tugas yang diselesaikan sesuai jadwal. Guru perlu memiliki kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, merumuskan tujuan, menyampaikan materi, mengajukan pertanyaan, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan menilai hasil belajar. Dalam sebuah lembaga Setiap individu / guru di suatu lembaga memiliki kepribadian yang berbeda-beda, sehingga kinerjanya berbeda-beda. Jasmani, dan Syaiful Mustofa, (2013:159) menjelaskan disebagian besar organisasi khususnya sekolah, kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang maupun lembaga diantaranya: Lingkungan, perilaku manajemen, desain pekerjaan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan merupakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan. Sedangkan Kopelman yang dikutip dalam bukunya Supardi yang berjudul Kinerja Guru (2016:50) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain, lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan Kepala madrasah secara konsisten melakukan pemantauan terhadap proses pembelajaran, baik melalui kunjungan kelas maupun evaluasi rutin dalam rapat sekolah. Upaya ini menjadi bentuk nyata dari pelaksanaan supervisi akademik, yaitu proses pembinaan dan pendampingan

Kepala Madrasah kepada guru untuk meningkatkan kualitas kinerja dan profesionalisme mereka.

Supervisi Kepala Madrasah merupakan instrumen manajerial yang krusial dalam membina guru. Supervisi yang dilakukan dengan pendekatan humanis dan teknik yang tepat dapat mendorong guru untuk terus belajar, memperbaiki kekurangan, dan mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif. Di Madrasah Diniyah Ula Baitul Hikmah, fungsi supervisi ini terlihat dari adanya komunikasi intens antara Kepala Madrasah dan guru dalam membahas kesiapan pembelajaran, permasalahan di kelas, serta solusi yang bisa diambil bersama. Hal ini menciptakan suasana kerja yang sehat, terbuka, dan fokus pada peningkatan mutu pendidikan. Meskipun demikian, tantangan tetap ada. Seperti madrasah diniyah lainnya, lembaga ini masih menghadapi keterbatasan dalam hal fasilitas belajar, pendanaan operasional, dan pengembangan profesional guru. Di sisi lain, karakteristik peserta didik yang heterogen dari segi latar belakang pendidikan dan kemampuan dasar juga menjadi tantangan tersendiri dalam menciptakan pembelajaran yang merata dan efektif. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi manajerial dan supervisi yang tepat agar guru mampu menjalankan tugasnya secara optimal di tengah segala keterbatasan yang ada. Karakteristik pekerjaan, maka peneliti menyajikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelayanan Supervisi Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah Baitul Hikmah Banjarwangi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana Pendekatan Supervisi Kepala Madrasah di Madrasah Diniyah Baitul Hikmah terhadap guru?
3. Bagaimana hasil peningkatan kinerja guru melalui kegiatan Supervisi di Madrasah Diniyah Baitul Hikmah Banjarwangi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor?

B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena karakteristik data yang dikumpulkan berupa narasi verbal dan dokumen visual, bukan data kuantitatif berbentuk angka. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kesesuaian dengan sifat data yang ingin diperoleh dari lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan di di Madrasah Diniyah Baitul Hikmah Banjarwangi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. yang berdomisili di Kampung Cibolang RT 004 RW 006 Desa Banjarwangi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor, dengan informan yang diwawancari sebanyak 5 orang informan, dimana penelitian ini dilaksanakan selama 12 (dua belas) bulan yaitu dimulai dari bulan September-Desember 2024 sampai dengan bulan Januari-Agustus tahun 2025.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pelayanan supervisi Kepala Madrasah merupakan suatu proses bimbingan, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah terhadap guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif, sesuai dengan kurikulum, dan mampu mendorong perkembangan kompetensi guru serta

hasil belajar siswa. Supervisi tidak hanya bersifat pengawasan, tetapi juga memberikan pendampingan, masukan konstruktif, dan solusi atas berbagai kendala yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya. Piet A. Sahertian (2000:19) menyatakan bahwa supervisi adalah upaya memberikan pelayanan kepada guru, baik secara individu maupun kolektif, dalam rangka meningkatkan pengajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Ross L., yang menganggap supervisi sebagai layanan yang bertujuan meningkatkan pengajaran, pembelajaran, dan kurikulum. Dalam konteks ini, Kepala Madrasah sebagai supervisor tidak bertindak sebagai pengontrol, melainkan sebagai fasilitator yang membantu guru mengembangkan kompetensi profesionalnya. Ada beberapa bentuk pelayanan supervisi yang dilakukan Kepala Madrasah, antara lain supervisi akademik yang berfokus pada peningkatan metode pembelajaran, supervisi administratif untuk memeriksa kelengkapan dokumen pengajaran, serta supervisi klinis yang memberikan bimbingan intensif bagi guru yang membutuhkan perbaikan khusus. Menurut Suharsimi Arikunto (2004:40), kunjungan kelas dan observasi pembelajaran merupakan teknik supervisi yang efektif untuk memantau langsung kinerja guru. Sementara itu, Lantip Diat Prastoyo dan Sudiyono (2015:87-88) menekankan pentingnya prinsip-prinsip supervisi seperti praktis, sistematis, realistis, dan konstruktif dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan Mei 2025 dengan pengawas madrasah, kepala madrasah, dan tiga orang guru di Madrasah Diniyah Takmiliyah Ula (MDTU) Baitul Hikmah, Ciawi, Kabupaten Bogor, ditemukan bahwa pelayanan Kepala Madrasah terhadap guru dalam konteks supervisi menekankan pada pembinaan yang bersifat humanis, kolaboratif, dan berkelanjutan. Para guru merasa bahwa kepala madrasah tidak hanya memeriksa pekerjaan mereka, tetapi juga memberikan arahan, bantuan, dan motivasi yang membuat mereka merasa dihargai dan bersemangat menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan teori Stronge (2023:120) tentang korelasi positif antara supervisi berkualitas dengan peningkatan teacher efficacy.

2. Supervisi pendidikan di madrasah idealnya tidak diposisikan semata-mata sebagai aktivitas administratif yang menilai kinerja guru secara formal. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas madrasah, Kepala Madrasah, dan para guru di Madrasah Diniyah Takmiliyah Ula (MDTU) Baitul Hikmah, Ciawi, supervisi lebih dipahami sebagai proses pendampingan profesional yang bersifat kolaboratif, reflektif, dan membangun kepercayaan. Dalam pelaksanaannya, pendekatan ini memberikan ruang bagi guru untuk berkembang, alih-alih merasa diawasi atau dihakimi. Pengawas madrasah menjelaskan bahwa supervisi seharusnya dimaknai sebagai proses saling belajar dan bertumbuh, di mana pengawas

hadir bukan sebagai penilai, melainkan sebagai mitra pendamping. Ia menekankan pentingnya memperhatikan nilai-nilai keislaman, bukan hanya aspek teknis pembelajaran seperti tajwid atau metode ceramah. Pernyataan ini menyoroti dimensi etik dan spiritual dari pembelajaran di madrasah, yang tidak bisa dievaluasi hanya dengan instrumen administratif. Dengan pendekatan humanistik ini, supervisi menjadi lebih bermakna karena menempatkan guru sebagai subjek aktif yang didukung untuk terus berkembang. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Piet A. Sahertian (2000:19) yang menyatakan bahwa supervisi adalah upaya memberikan pelayanan kepada guru baik secara individu maupun kolektif dalam rangka meningkatkan pengajaran. Sementara Ross L (dalam BAB II) menekankan pentingnya supervisi sebagai layanan yang bertujuan untuk meningkatkan pendampingan supervisor kepada guru agar mencapai pengembangan profesional dan pribadi yang utuh. Artinya, supervisi yang efektif harus mampu membangun kemitraan, bukan sekadar menekankan koreksi atas kekurangan guru. Kepala Madrasah di MDTU Baitul Hikmah menegaskan bahwa tujuan supervisi adalah untuk mendampingi guru dalam meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Ia menjelaskan bahwa supervisi diarahkan untuk membuka ruang dialog, memberikan pembinaan, dan menciptakan refleksi bersama yang mendorong guru mengembangkan metode pembelajaran yang lebih kontekstual dan adaptif terhadap kebutuhan siswa. Pendekatan ini menunjukkan adanya orientasi pada supervisi yang bersifat *developmental*, yakni proses yang menekankan pertumbuhan dan pemberdayaan guru (Zepeda, 2019:45). Dalam hal ini, Kepala Madrasah tidak hanya berperan sebagai evaluator, tetapi sebagai coach dan fasilitator pembelajaran guru.

3. Perencanaan supervisi yang sistematis dan terbuka merupakan pondasi penting dalam mewujudkan supervisi yang tidak hanya berjalan formalitas, tetapi juga berdampak nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru. Supervisi yang direncanakan secara matang memberi arah yang jelas bagi pelaksanaan pembinaan, serta menciptakan komunikasi yang terbuka antara kepala madrasah, pengawas, dan guru sebagai mitra dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam konteks ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas madrasah menyusun program supervisi secara periodik setiap semester. Program tersebut tidak hanya berupa daftar kegiatan, melainkan juga memuat indikator keberhasilan, fokus supervisi (misalnya pada RPP, pelaksanaan pembelajaran, atau penilaian), jadwal pelaksanaan, serta strategi pendekatan yang akan digunakan. Hal ini mencerminkan perencanaan yang sistematis, sebagaimana dijelaskan oleh Lantip Diat Prastojo dan Sudiyono (2015:87-88) bahwa prinsip supervisi yang baik harus dilaksanakan secara sistematis, sesuai dengan perencanaan program supervisi, dan didasarkan pada kebutuhan nyata guru di lapangan. Kepala madrasah juga menerapkan perencanaan

supervisi yang bersifat terbuka. Para guru di MDTU Baitul Hikmah mengaku selalu diberi informasi mengenai waktu, fokus, dan bentuk supervisi sejak awal semester. Bahkan, guru dilibatkan secara tidak langsung dalam menyampaikan kebutuhan atau area yang perlu mendapatkan perhatian dalam pembinaan. Pendekatan seperti ini sangat sejalan dengan pendapat Ribka Ginting (2020:3) yang menyatakan bahwa supervisi merupakan proses integral yang bersifat demokratis, sehingga pelaksanaannya harus melibatkan guru agar tercipta suasana yang partisipatif. Lebih lanjut, kepala madrasah juga menerapkan prinsip transparansi dalam pelaksanaan supervisi. Dalam narasi wawancara, guru menyatakan bahwa mereka merasa lebih siap dan tidak merasa diawasi secara mendadak karena semua proses telah dijelaskan dan dijadwalkan sejak jauh hari. Hal ini membangun kepercayaan antara guru dan kepala madrasah, sekaligus menciptakan suasana yang kondusif dalam proses supervisi. Praktik ini sesuai dengan pandangan Hoy & Forsyth (2020:112) yang menekankan bahwa kepercayaan (trust) antara supervisor dan guru menjadi kunci untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan keterbukaan terhadap pembinaan

4. Pelaksanaan supervisi melalui kunjungan kelas (classroom visit) dan pemberian umpan balik (feedback) merupakan salah satu strategi utama dalam implementasi supervisi akademik yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian di Madrasah Diniyah Takmiliyah Ula (MDTU) Baitul Hikmah, pelaksanaan supervisi dilakukan secara langsung oleh kepala madrasah dengan pendekatan yang partisipatif dan pembinaan berkelanjutan. Pelaksanaan ini tidak semata-mata untuk menilai performa guru, tetapi difokuskan untuk mendorong proses refleksi dan perbaikan bersama. Dalam wawancara mendalam, pengawas madrasah menilai bahwa sistem supervisi yang diterapkan di MDTU Baitul Hikmah sudah berjalan efektif. Kepala madrasah tidak hanya melakukan observasi kelas, tetapi juga membangun budaya refleksi kolaboratif di antara guru. Guru tidak sekadar diposisikan sebagai objek evaluasi, tetapi sebagai mitra yang aktif dalam proses peningkatan kualitas pembelajaran. Secara konkret, pelaksanaan supervisi dilakukan dengan cara kepala madrasah hadir secara langsung di dalam kelas saat guru mengajar. Kehadiran ini bukan untuk menilai secara kaku, melainkan untuk mengamati proses pembelajaran secara holistik: mulai dari strategi pengajaran, keterlibatan siswa, hingga suasana kelas secara keseluruhan. Setelah observasi, kepala madrasah secara aktif mengajak guru berdiskusi secara pribadi untuk membahas hasil observasi. Guru diberikan ruang untuk menyampaikan pandangannya, dan kepala madrasah memberikan umpan balik berupa saran, arahan, bahkan ajakan untuk mencoba metode baru yang lebih efektif. Proses ini menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan prinsip-prinsip supervisi klinis sebagaimana diuraikan oleh Acheson dan Gall (2003:94), yang mencakup tiga tahapan utama: pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi. Pada tahapan pasca-observasi inilah terjadi proses dialog reflektif dan pemberian umpan balik yang bersifat membina, bukan menghakimi. Umpan balik ini tidak diberikan secara umum, melainkan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing guru.

Dalam wawancara mendalam, pengawas madrasah menilai bahwa sistem supervisi yang diterapkan di MDTU Baitul Hikmah sudah berjalan efektif. Kepala madrasah tidak hanya melakukan observasi kelas, tetapi juga membangun budaya refleksi kolaboratif di antara guru. Guru tidak sekadar diposisikan sebagai objek evaluasi, tetapi sebagai mitra yang aktif dalam proses peningkatan kualitas pembelajaran.

D. Kesimpulan

1. Alur Pelayanan supervisi yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah Diniyah Takmiliah Ula (MDTU) Baitul Hikmah Ciawi Bogor berorientasi pada pembinaan, pendampingan, dan pemberdayaan guru secara berkelanjutan. Supervisi tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga bersifat kolaboratif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Kegiatan supervisi mencakup kunjungan kelas, diskusi reflektif, pendampingan individual, serta evaluasi rutin melalui rapat. Pendekatan ini menciptakan hubungan yang saling percaya antara kepala madrasah dan guru, sehingga menghasilkan iklim kerja yang kondusif dan mendorong inovasi dalam pembelajaran.
2. Kepala madrasah menerapkan pendekatan humanis, demokratis, dan kolaboratif dalam pelaksanaan supervisi. Pendekatan humanis tercermin dari komunikasi yang santun dan motivatif, sementara pendekatan demokratis ditunjukkan melalui keterlibatan guru dalam menyusun agenda supervisi dan mengevaluasi hasil observasi. Adapun pendekatan kolaboratif diwujudkan dalam kerja sama menyusun perangkat pembelajaran dan memecahkan masalah di kelas. Pendekatan ini berhasil mengurangi resistensi guru, termasuk guru senior, sehingga mereka lebih terbuka terhadap metode pembelajaran baru.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam beberapa aspek. Dalam hal perencanaan pembelajaran, guru menjadi lebih disiplin dalam menyusun RPP, memilih metode dan media pembelajaran yang sesuai, serta menyiapkan bahan ajar yang relevan dengan kebutuhan siswa. Pada pelaksanaan pembelajaran, guru mulai mengadopsi metode yang lebih variatif, seperti diskusi kelompok, simulasi, dan penggunaan media visual, sehingga mampu meningkatkan partisipasi aktif siswa dalam proses belajar. Selain itu, aspek pengelolaan kelas dan evaluasi juga mengalami peningkatan, ditandai dengan interaksi guru-siswa yang lebih baik, pengelolaan kelas yang lebih tertib, serta evaluasi pembelajaran yang lebih terstruktur. Tidak hanya dari segi teknis, supervisi juga berperan dalam meningkatkan motivasi guru karena mereka merasa mendapat dukungan dan apresiasi dari pimpinan. Dampak positif ini pada akhirnya turut berkontribusi terhadap peningkatan hasil belajar siswa.

Referensi

Buku

Afrizal. (2015). *Metode penelitian kualitatif: Sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*. Raja Wali Pers.

- Alkrdem, M. (2019). *Challenges in school supervision: Balancing ideals and realities*. Springer.
- Arikunto, S. (2004). *Dasar-dasar supervisi*. Rineka Cipta.
- Ayub, E. (2007). *Manajemen administrasi perkantoran modern*. Pustaka Setia.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bouchamma, Y., & Michaud, C. (2018). *Effective supervision practices: From observation to professional development*. Rowman & Littlefield.
- Danielson, C. (2023). *Enhancing Professional Practice: A Framework for Supervision*. ASCD.
- Darling-Hammond, L. (2006). *Powerful teacher education: Lessons from exemplary programs*. Jossey-Bass.
- Daryanto. (2013). *Administrasi dan manajemen sekolah*. Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (1998). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Perum Balai Pustaka.
- Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam. (2002). *Ensiklopedi Islam (Jilid 3)*. Ikhtiar Baru Van Hoeve.
- Dharma, Agus. (2022). *Manajemen dan Administrasi Modern*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Direktorat Pendidikan Keagamaan & Pondok Pesantren, Dirjen Kelembagaan Agama. (2003). *Pedoman penyelenggaraan dan pembinaan Madrasah Diniyah*. Departemen Agama RI.
- Dwiyanto, Agus. (2024). *Reformasi Administrasi Publik di Era Digital*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Engkoswara. (2001). *Administrasi pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change (3rd ed.)*. Teachers College Press.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach (10th ed.)*. Pearson.
- Glickman, C.D., et al. (2021). *SuperVision and Instructional Leadership*. Pearson.
- Gulo. (2002). *Metodologi penelitian*. Gramedia Widia Sarana.
- Jasmani, & Mustofa, S. (2013). *Supervisi pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan profesionalisme Kepala Madrasah: Membangun sekolah yang bermutu*. Alfabeta.
- Marzano, R.J. (2022). *The Art and Science of Teaching*. ASCD.
- Maunah, B. (2009). *Supervisi pendidikan Islam*. Teras.
- Muhammad, A. B. (1981). *Pedoman pendidikan dan pengajaran*. Usaha Nasional.
- Muslihat. (2020). *Kepala madrasah pada PPKM*. Deepublish Publisher.
- Nata, A. (2001). *Sejarah pertumbuhan dan perkembangan lembaga pendidikan Islam di Indonesia*. Grafindo Persada.
- Nawawi, I. (2009). *Administrasi publik*. Gadjah Mada University Press.
- Oliva, P. F. (2009). *Supervision for today's schools (8th ed.)*. Wiley.
- Prihatin, E. (2014). *Teori administrasi guru*. Alfabeta.
- Purwanto, N. (2012). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra Daulay, H. (2001). *Historisitas dan eksistensi: Pesantren, sekolah, dan madrasah*. Tiara Wacana.

- Raco, J. R. (2010). *Metode penelitian kualitatif: Jenis, karakteristik, dan keunggulannya*. PT Gramedia Widiasarana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson
- Roikan, A. (2019). *Pengantar metode penelitian kualitatif ilmu politik*. Kencana.
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep dasar & teknik supervisi pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta.
- Sahertian, P. A. (2008). *Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta.
- Sahertian, P. A. (2010). *Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan*. Rineka Cipta.
- Sergiovanni, T.J. (2020). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Pearson.
- Stronge, J.H. (2023). *Evaluating Teaching: A Guide to Current Thinking and Best Practice*. Corwin Press.
- Subari. (2010). *Supervisi pembelajaran dalam profesi pendidikan: Membantu mengatasi guru memberikan layanan belajar yang bermutu*. Alfabeta.
- Subroto, S. (2004). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Rineka Cipta.
- Suhardan, D. (2010). *Supervisi profesional*. Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Guru profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Sutarto. (2022). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- Townsend, & Butterworth. (1992). *Your child's school*. Hodder & Stoughton.
- Tutik, R., & Daryanto. (2015). *Supervisi pembelajaran*. Gava Media.
- Wahjisumidjo. (2000). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teori dan praktek*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiles, J., & Bondi, J. (2021). *Supervision: A Guide to Practice*. Pearson.
- Yamin, M. (2010). *Profesionalisasi guru dan implementasi KTSP*. Gaung Persada Press.
- Zepeda, S. J. (2017). *Instructional supervision: Applying tools and concepts (4th ed.)*. Routledge.
- Zepeda, S.J. (2019). *Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts*. Routledge.

Jurnal

- Ginting, R. (2020). Fungsi supervisi Kepala Madrasah terhadap kinerja guru. *Jurnal Education Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Kristen Satya Wacana*, 1(2).
- Ismuha, dkk. (2016). Kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lamklut Kec. Darussalam Kab. Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1).
- Iswantoro. (2016). Kompetensi supervisi Kepala Madrasah meningkatkan kinerja guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Muhammadiyah Bangil Pasuruan*, 4(5).
- Maneh, N. (2018). Pelaksanaan supervisi akademik oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 52 Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 6(4).

Syamsudin, H. N. (2019). Supervisi Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran abad 21. *Jurnal Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 5(1).