Widya Balina | Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ekonomi
Volume 11 Nomor 1 Tahun 2026
e-ISSN : 2656-873X
https://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/wb/issue/view/127

STRATEGI KEPALA MADRASAH DAN PELAKSANAAN SUPERVISI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI MAN I JEMBRANA

Arjiman
Universitas Islam Negeri Mataram

Alamat: Jl. Gajah Mada No.100, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.
Korespondensi penulis: mrarjiman@gmail.com

Abstract. *This study examines the strategies of the Madrasah principal and the implementation of supervision at MAN I Jembrana in designing effective approaches to enhance teachers' performance, thereby ensuring that the learning process is conducted professionally and meaningfully. The objectives are: (1) to identify the strategies and supervisory practices of the Madrasah principal in improving teachers' performance at MAN I Jembrana, (2) to analyze the extent to which these strategies and supervisory practices contribute to the enhancement of teachers' performance, and (3) to explore the inhibiting factors and the solutions undertaken. The research employed a qualitative descriptive narrative method through observation, interviews, and documentation, with triangulation applied to validate the data. The findings reveal that: (1) the strategies and supervisory practices of the Madrasah principal include providing motivation, role modeling, training, and fostering harmonious communication; (2) these strategies and practices have proven effective in increasing the variety of teaching methods, teachers' involvement in Madrasah activities, and students' learning outcomes; and (3) the challenges encountered include limited time availability for teachers and a lack of proactivity among some educators. The solutions implemented involve continuous guidance and encouragement for innovation. Thus, the strategies and supervisory practices of the Madrasah principal contribute positively to improving teachers' performance and the overall quality of learning at the institution.*
Keywords: *Madrasah Head Strategy, Educator Performance.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji strategi kepala Madrasah dan pelaksaaan Supervisi di MAN I Jembrana dalam merancang strategi dan pelaksaan supervisi yang efektif guna meningkatkan kinerja pendidik agar proses pembelajaran berjalan profesional dan bermakna. Tujuannya: (1) mengetahui strategi Kepala Madrasah dan pelaksaan Supervisi kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MAN I Jembrana, (2) menelaah sejauh mana strategi kepala Madrasah dan pelaksaan Supervisi kepala madrasah tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pendidik, dan (3) mengidentifikasi faktor penghambat serta solusi yang ditempuh. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif naratif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan triangulasi untuk uji keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Strategi Kepala Madrasah dan Pelaksanaan Supervisi kepala madrasah dilakukan melalui pemberian motivasi, keteladanan, pelatihan, serta komunikasi harmonis. (2) Strategi Kepala Madrasah dan Pelaksaaan Supervisi kepala madrasah terbukti meningkatkan variasi metode pembelajaran, keterlibatan guru dalam kegiatan Madrasah, serta hasil belajar siswa. (3) Hambatan yang muncul antara lain keterbatasan waktu guru dan kurangnya proaktivitas sebagian pendidik. Solusi yang ditempuh berupa pembinaan berkelanjutan dan dorongan untuk terus berinovasi. Dengan demikian, strategi Kepala Madrasah dan Pelaksanaan Supervisi kepala madrasah berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pendidik dan mutu pembelajaran di madrasah.
Kata Kunci: Strategi Kepala Madrasah dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah, Kinerja Pendidik.

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Peningkatan mutu pendidikan menjadi kebutuhan mendesak agar bangsa mampu menghadapi tantangan global dan perubahan zaman. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja pendidik dan kemampuan kepala madrasah dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin, manajer, sekaligus motivator yang bertanggung jawab dalam menciptakan strategi kepemimpinan dan melakukan Supervisi guna meningkatkan profesionalisme pendidik serta mutu pembelajaran di madrasah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 1). Artinya, kepala madrasah dituntut untuk mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif dan strategi kepemimpinan yang mendorong tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam Islam juga ditegaskan dalam Al-Qur'an surat Shad ayat 26, bahwa seorang pemimpin hendaknya menegakkan keadilan dan tidak mengikuti hawa nafsu yang dapat menyesatkan dari jalan Allah. Tafsir M. Quraish Shib menjelaskan bahwa pemimpin yang adil dan bertanggung jawab harus menjalankan amanah dengan profesional serta mempertanggungjawabkan kepemimpinannya di dunia dan di akhirat (Shihab, 2002). Prinsip tersebut sejalan dengan sabda Rasulullah SAW dalam hadis riwayat Bukhari nomor 2278: "Setiap dari kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."

Namun, dalam kenyataannya masih terdapat guru yang bersikap pasif, kurang inovatif, serta belum mampu menerapkan pendekatan pembelajaran yang inklusif. Sebagian guru lebih fokus pada siswa yang berprestasi, sementara siswa yang membutuhkan perhatian lebih sering terabaikan. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi belajar dan hasil belajar siswa.

Kondisi tersebut menuntut kepala madrasah untuk merancang strategi yang efektif melalui pemberian motivasi, keteladanan, pembimbingan, komunikasi interpersonal yang baik, serta pelatihan berkelanjutan bagi pendidik (Mulyasa, 2013).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi kepala madrasah dan pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MAN I Jembrana, menelaah efektivitas strategi dan pelaksaan Supervisi tersebut, serta mengidentifikasi faktor penghambat dan solusi yang diterapkan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan islam dan memberikan implikasi praktis bagi peningkatan profesionalisme guru dalam mewujudkan mutu pembelajaran yang unggul.

KAJIAN TEORITIS

1. Strategi Kepala Madrasah

Strategi kepala madrasah merupakan langkah sistematis dan terencana yang digunakan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efektif. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam menggerakkan seluruh sumber daya sekolah agar berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Menurut Mulyasa (2019) , strategi kepala madrasah adalah kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasi, menggerakan, dan mengendalikan seluruh kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan madrasah secara optimal.

Kepala madrasah dituntut memiliki strategi kepemimpinan yang meliputi perencanaan program, pemberdayaan guru, dan evaluasi berkelanjutan. Selain itu, kepala madrasah perlu menunjukkan kepemimpinan transformasional, yaitu mampu memberi inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada para pendidik. Strategi yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menumbuhkan komitmen dan kinerja guru secara berkesinambungan. Beberapa point utama dalam kajian teori tentang strategi kepala madrasah adalah:

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta memberikan pengaruh yang mendalam bagi bawahannya.

Ada tiga ciri kepemimpinan transformasional dalam teori Bernard M. Bass yaitu karismatik, inspirasional, dan perhatian secara individual. Berikut ciri kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1) Karismatik

Pemimpin yang mempunyai kharisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Menurut Yukl (1998) kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar.

2) Inspirasional

Ciri inspirasional ini menarik antusias bawahan dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan dan mencapai tujuan kelompok. Menurut Yukl & Fleet dalam Bass, dapat merangsang antusiame bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.

3) Perhatian secara individual

Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung face to face dan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Bahwa pengaruh personal dan hubungan satu-persatu antara atasan-bawahan merupakan hal terpenting yang utama. Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai indentifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan terus-menerus. Pengembangan SDM ini sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar

yang kondusif. Jenis-jenis pengembangan guru dapat dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal, adapun jenis-jenisnya antara lain:

1) Pengembangan secara informal, yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku dan literatur yang berhubungan dengan keterampilan dan keahliannya. Hal ini bermanfaat bagi sekolah karena prestasi kerja guru semakin baik.
2) Pengembangan secara formal, yaitu guru ditugaskan dari pihak sekolah untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan dari pihak sekolah itu sendiri maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan.

   Melalui penerapan strategi-strategi tersebut, kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa serta meningkatkan reputasi madrasah di Masyarakat

2. Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah

Supervisi klinis adalah supervisi yang berfokus pada pembinaan profesional guru dengan tujuan memperbaiki proses pembelajaran secara langsung melalui siklus sistematis yang mencakup perencanaan, observasi, analisis, dan pemberian umpan balik. Berbeda dengan supervisi umum yang cenderung bersifat administratif dan menekankan pengawasan, supervisi klinis lebih menekankan aspek pembinaan, refleksi, serta kolaborasi antara supervisor dan guru. Sergiovanni dan Starrat menyebutkan bahwa tujuan supervisi klinis adalah memperbaiki pengajaran di kelas dan meningkatkan kinerja guru (Rohmatika, 2018). Senada dengan itu, John J. Bolla menjelaskan bahwa supervisi klinis adalah proses konsultasi yang mendukung pengembangan profesional guru melalui pengamatan dan analisis data secara cermat dan objektif (Safrizal et. al., 2023).

Indikator supervisi klinis meliputi pengarahan, penemuan solusi permasalahan guru, pengawasan, hubungan interpersonal, dan penilaian hasil kerja (Lina & Sukirman, 2020). Pengarahan bertujuan memberikan bimbingan agar guru lebih kompeten dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, sementara pemecahan masalah membantu guru mengatasi hambatan dalam proses belajar mengajar. Pengawasan dilakukan untuk memastikan kegiatan pembelajaran berjalan sesuai standar, sedangkan hubungan interpersonal yang baik mendorong keterbukaan dan kerja sama. Penilaian hasil kerja berfungsi memberikan evaluasi sekaligus umpan balik yang membangun untuk

mendukung peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, supervisi klinis dipandang sebagai salah satu kompetensi penting kepala sekolah yang mampu meningkatkan kemampuan profesional guru secara berkelanjutan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran di Madrasah.

3. Kinerja Pendidik

Kinerja pendidik merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Menurut Supardi (2016), kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan guru menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, meningkatkan hasil belajar siswa, serta menunjukkan tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

Faktor yang memengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja, kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja,pelaksanaan Supervisi klinis dan kesempatan pengembangan diri. Dengan strategi kepemimpinan yang tepat dan pelaksaan supervise klinis yang baik, kepala madrasah dapat memotivasi guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan profesionalismenya dalam mengajar. Kinerja pendidik dapat diukur melalui indikator pokok sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas mengajar guru yaitu suatu standar kerja yang harus dicapai oleh guru dalam proses belajar mengajar, dengan menggunakan berbagai metode dan keterampilan mengajar guru. Untuk mendapatkan hasil yang baik dalam pembelajaran seorang guru harus didukung oleh tingkat kecerdasan, ketangkasan, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi serta ikhlas dalam memajukan pendidikan. Indikator kualitas pembelajaran dapat dilihat dari peningkatan prestasi siswa, siswa mampu bekerja sama, adanya pembelajaran yang menyenangkan, mampu berinteraksi dengan mata pelajaran lain.

b. Kemampuan Kerja

Guru yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja mengajarnya oleh karena itu kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam mencapai tujuan Madrasah. Hasil kerja guru dapat dilihat dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya, yang yang tercermin dari kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik untuk memajukan Madrasah. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam

memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, kualitas dari kinerja mengajar guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Oleh karena itu kinerja mengajar guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efekif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif naratif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam strategi kepala madrasah dan pelaksanaan Supervisi dalam meningkatkan kinerja pendidik di MAN I Jembrana. Pendekatan ini dipilih karena penulis ingin memahami fenomena kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan Supervisi kilinis secara alamiah berdasarkan pengalaman dan pandangan para informan di lapangan.

Penelitian dilaksanakan di MAN I Jembrana , yang beralamat di Jl. Ngurah Rai No. 103 Negara Kabupaten Jembrana., pada bulan Januari hingga Mei 2026. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki karakteristik kepemimpinan yang aktif dalam upaya peningkatan mutu pendidik.

Sumber data penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, pendidik, peserta didik, dan wali murid yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan mereka dalam kegiatan pendidikan di madrasah. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, laporan kegiatan sekolah, serta literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai aktivitas kepemimpinan dan pembinaan guru. Wawancara dilakukan untuk menggali pandangan, pengalaman, serta strategi yang diterapkan dan Supervisi yang di laksanakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi berupa data tertulis, foto kegiatan, dan arsip lembaga. Adapun kriteria key informan dalam penelitian ini berjumlah 9 narasumber, yang terdiri dari Kepala Madrasah, Waka kurikulum, Guru, Wali murid, dan Siswa.

Keabsahan data diperiksa melalui model Miles dan Huberman (1994), dengan menggunakan teknik triangulasi data, dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara analisis meliputi reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di MAN I Jembrana sebagaimana tertuang pada bagian pemaparan data penelitian, serta menyesuaikan urutan rumusan pertanyaan dasar fokus penelitian maka pada bagian pembahasan pada fokus pertama yakni terkait Strategi Kepala Madrasah dan Pelaksaan Supervisi dalam meningkatkan kinerja pendidik selama ini di MAN I Jembrana dan dilanjutkan dengan bahasan mengenai fokus selanjutnya:

1. Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik selama ini di MAN I Jembrana

Berdasarkan hasil penelitian, strategi kepala madrasah di MAN I Jembrana dilaksanakan secara komprehensif dan berkelanjutan dengan memperhatikan kondisi seluruh stakeholders madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama melalui keteladanan, penguatan visi, pembinaan profesional, budaya kerja positif, evaluasi kinerja, serta penyediaan fasilitas pendukung. Sebagai lembaga di lingkungan masyarakat muslim, madrasah menekankan keseimbangan antara aspek spiritual dan profesional, yang menjadi nilai pembeda dibanding sekolah umum.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, relevansinya sangat kuat dengan strategi kepala madrasah di MAN I Jembrana dalam meningkatkan kinerja pendidik. Strategi yang digunakan kepala madrasah bukan hanya berupa instruksi teknis, melainkan juga pendekatan yang mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional, seperti memberi teladan, membangun motivasi bersama, serta memberikan pembinaan yang bersifat personal. Dari hasil penelitian ini, dapat ditemukan bahwa strategi kepala madrasah mampu mendorong pendidik untuk lebih inovatif dalam pembelajaran, meningkatkan komitmen profesional, serta lebih terbuka terhadap perubahan kurikulum. Dengan demikian, bahwa temuan penelitian di MAN I Jembrana sejalan dengan teori Bass dan memperkuat penelitian sebelumnya, sekaligus menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pendidik.

Dalam penelitian ini, strategi kepala madrasah dianalisis melalui lima indikator utama yaitu: (1) karismatik, (2) inspirasional, (3) perhatian secara individual, (4) pengembangan secara informal, dan (5) pengembangan secara formal. Berikut uraian lengkapnya:

a. Karismatik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MAN I Jembrana menampilkan indikator karismatik melalui integritas dan konsistensi dalam pengambilan keputusan, yang tercermin dari pelaksanaan rapat terstruktur serta penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi seluruh warga madrasah. Sesuai teori kepemimpinan karismatik Yukl, kekuatan pemimpin terletak pada kemampuannya memotivasi bawahan melalui nilai dan visi yang diyakini benar. Dapat disimpulkan, konsistensi dan integritas membangun kredibilitas, sementara keteladanan memperkuat kharisma, sehingga tercipta iklim organisasi yang positif dan efektif di madrasah.

b. Inspirasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah MAN I Jembrana dalam memberikan inspirasi dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu langsung dengan pemberian motivasi personal dan kolektif kepada siswa, serta struktural melalui perencanaan partisipatif bersama guru agar pembelajaran lebih terarah. Kepala madrasah tidak hanya memberi instruksi, tetapi melibatkan guru dalam perancangan sistem, sehingga tumbuh rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Strategi ini terbukti meningkatkan semangat, kepercayaan diri, dan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inspiratif bagi seluruh warga madrasah.

c. Perhatian secara individual

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MAN I Jembrana menerapkan strategi perhatian individual sebagai bagian dari pengembangan profesional guru melalui tiga langkah utama. Pertama, identifikasi bakat dan kemampuan guru melalui untuk menentukan pemberian reward, pembinaan, atau pelatihan sesuai kebutuhan. Kedua, pendekatan personal bagi guru yang mengalami kesulitan, dilakukan dengan dialog individu dan pemberian motivasi serta solusi sesuai permasalahan. Ketiga, terhadap siswa inklusif, kepala madrasah menekankan pentingnya perlakuan setara melalui penguatan, pengayaan, dan bimbingan pribadi. Strategi ini mencerminkan komitmen kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan yang inklusif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan potensi individu di madrasah.

d. Pengembangan secara informal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara informal di MAN I Jembrana dilakukan melalui pendekatan yang variatif dan kolaboratif. Strategi yang diterapkan meliputi diskusi santai dan berbagi pengalaman (sharing session) untuk memecahkan masalah pembelajaran, tutorial teman sejawat (peer tutoring) sebagai sarana pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar guru serta pemanfaatan teknologi dan pembelajaran daring guna mendukung belajar mandiri tanpa dibatasi ruang dan waktu.

Dapat disimpulkan, strategi kepala madrasah dalam pengembangan informal berfokus pada penciptaan lingkungan belajar yang kolaboratif, fleksibel, dan berkelanjutan, melalui optimalisasi sumber daya internal dan teknologi untuk mendukung peningkatan kompetensi pendidik.

e. Pengembangan secara formal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MAN I Jembrana secara konsisten menyelenggarakan pelatihan guru minimal dua kali setahun, dengan menghadirkan narasumber kompeten dan materi yang relevan, seperti penggunaan artificial intelligence (AI) dan sistem penilaian terbaru. Hal ini mencerminkan komitmen madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan keterampilan teknologi guru. Selain itu, kepala madrasah memanfaatkan forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan platform PINTAR Kemenag untuk mendukung pengembangan profesional guru secara daring. Namun, sebagian guru senior masih kurang tertib dalam administrasi pembelajaran. Untuk itu, kepala madrasah melakukan pembinaan intensif agar perencanaan pembelajaran lebih terstruktur. Dengan demikian, strategi pengembangan formal yang diterapkan tidak hanya berfokus pada peningkatan hard skills melalui pelatihan, tetapi juga pada penguatan soft skills dan disiplin administrasi guru.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dilaksanakan melalui pendekatan yang komprehensif, inspiratif, dan berkelanjutan, meliputi strategi karismatik, inspirasional, perhatian individual, serta pengembangan profesional guru baik secara formal maupun informal. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai motivator, pembimbing, dan teladan dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Muhammad Rizal dan Syaiful

Bakhri (2023) yang menunjukkan bahwa kepala madrasah sebagai motivator berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan profesionalisme guru.

2. Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah di MAN I Jembrana

Supervisi dalam lembaga pendidikan sangatlah karena supervisi salah satu kompetensi dari kepala Madrasah. Supervisi yang dilakukan kepala Madrasah merupakan salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah. Supervisi memberikan ruang bagi guru untuk berperan aktif dalam proses peningkatan kualitas pembelajaran Kegiatan ini dilaksanakan melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terarah, serta evaluasi yang berkesinambungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala Madrasah di MAN I Jembrana berperan penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Kepala Madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembina yang menilai, memperbaiki, dan memberi solusi atas permasalahan pembelajaran. Pelaksanaan supervisi dievaluasi melalui lima indikator utama, yaitu pengarahan, penemuan solusi permasalahan guru, pengawasan, hubungan interpersonal, dan penilaian hasil kerja (Lina & Sukirman, 2020), yang secara keseluruhan berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran.

a. Pengarahan

Pengarahan dari kepala Madrasah menjadi tahap awal dalam pelaksanaan supervisi, di mana guru dipersiapkan melalui rapat rutin maupun pengarahan khusus agar lebih siap menghadapi supervisi. Pengarahan ini berfungsi sebagai bimbingan preventif yang membantu guru lebih disiplin dan sistematis dalam menyiapkan RPP, bahan ajar, media, serta perangkat pembelajaran lainnya. Hal ini sejalan dengan prinsip supervisi preventif yang berorientasi pada pencegahan kesalahan (Purwanto, 2010), serta menegaskan bahwa pengarahan kepala sekolah berperan penting dalam membina guru melalui arahan, bimbingan, dan motivasi (Mulyasa, 2019). Dengan pengarahan terdorong untuk lebih proaktif, bertanggung jawab, dan konsisten sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat. Penemuan Solusi Permasalahan Guru Dalam pelaksanaan supervisi, kepala Madrasah tidak hanya menilai, tetapi juga memberikan solusi atas kendala yang dihadapi guru melalui masukan konkret terkait pengelolaan kelas dan variasi metode pembelajaran. Masukan yang bersifat membangun ini membantu guru menyadari kelemahan, memperbaikinya, serta meningkatkan efektivitas mengajar. Hal ini

menekankan bahwa kepala Madrasah sebagai supervisor harus memiliki kapasitas memadai untuk mengatasi masalah yang muncul dalam praktik pembelajaran sekaligus mampu merespon perkembangan kurikulum (Hasyim et. al., 2023). Artinya, supervisi kepala Madrasah tidak bersifat statis, melainkan dinamis sesuai kebutuhan guru dan tantangan pendidikan. Melalui pemberian solusi yang nyata dan relevan, kepala Madrasah mampu membangun iklim pembelajaran yang lebih adaptif serta mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensinya.

b. Pengawasan

Kepala sekolah menjalankan pengawasan melalui observasi langsung ke kelas dengan mencermati perangkat pembelajaran, metode mengajar, dan pengelolaan kelas, yang kemudian ditindaklanjuti dengan diskusi reflektif bersama guru. Model pengawasan ini membuat guru merasa dipantau sekaligus dibimbing untuk meningkatkan kualitas mengajarnya. Hal ini menguatkan pendapat yang menegaskan bahwa supervisi merupakan tindak lanjut dari kontrol dan inspeksi, serta menjadi bagian dari pembinaan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran (Batkunde, 2022).

c. Hubungan Interpersonal

Supervisi kepala Madrasah menekankan hubungan interpersonal yang positif dengan guru sehingga masukan yang diberikan bersifat membangun, bukan menjatuhkan. Guru merasa diarahkan, lebih terbuka menerima kritik, dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepala Madrasah berperan sebagai pembimbing, bukan sekadar pengawas. Hal ini sesuai dengan teori menekankan supervisi sebagai proses pembinaan yang berlandaskan hubungan kemanusiaan (Sahertian, 2000), sehingga tercipta iklim keterbukaan, kepercayaan, dan penerimaan umpan balik secara positif.

d. Penilaian Hasil Kerja

Penilaian hasil kerja dalam supervisi dilakukan melalui pertemuan lanjutan setelah observasi, di mana capaian guru dibahas secara terbuka dan diberikan umpan balik. Kepala sekolah tidak hanya menilai, tetapi juga menyusun rencana tindak lanjut jika ditemukan aspek yang perlu ditingkatkan. Dengan umpan balik tersebut, guru memiliki acuan reflektif untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa evaluasi supervisi berfungsi bukan hanya sebagai penilaian,

melainkan juga sebagai pembinaan yang berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran.

Berdasarkan kelima indikator di atas, dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan supervisi kepala Madrasah di MAN I Jembrana dilakukan secara komprehensif melalui pengarahan, pengawasan, pembinaan, hubungan interpersonal, dan evaluasi hasil kerja yang semuanya berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Dengan demikian, supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan profesional yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Sergiovanni dan Starratt (2018) yang menekankan supervisi klinis sebagai upaya sistematis untuk memperbaiki pengajaran melalui pertemuan awal, observasi kelas, hingga refleksi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah mampu mengembangkan kompetensi profesional guru, khususnya dalam penguasaan materi, kompetensi dasar, serta pengembangan profesionalitas berkelanjutan (Subaidi, Jupri, & Munasir, 2022).

Penelitian ini tidak hanya menegaskan pentingnya penguatan kompetensi guru, tetapi juga menemukan adanya dampak langsung supervisi terhadap mutu pembelajaran, seperti kesiapan guru, peningkatan profesionalisme mengajar, serta perbaikan berkelanjutan yang berpengaruh pada pengalaman belajar siswa. Oleh karena itu, supervisi yang dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan oleh guru, agar mereka dapat meningkatkan kualitas pengajarannya.

3. Kinerja Pendidik di MAN I Jembrana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pendidik di MAN I Jembrana mengalami peningkatan setelah penerapan strategi kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada pembinaan, motivasi, dan keteladanan. Guru menunjukkan peningkatan dalam profesionalisme, kreativitas pembelajaran, dan kolaborasi antarpendidik. Proses pembelajaran menjadi lebih inovatif dan menyenangkan, ditandai dengan keterlibatan aktif siswa, peningkatan prestasi belajar, serta terciptanya suasana kelas yang kondusif.

Indikator peningkatan kinerja guru tampak dari kemampuan guru menyusun perencanaan pembelajaran, penggunaan metode variatif, serta kemampuan mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian pendidik yang kurang konsisten dalam administrasi pembelajaran dan adaptasi

terhadap inovasi baru. Untuk mengatasi hal ini, kepala madrasah melaksanakan pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik, dan pemberian motivasi personal, agar guru lebih disiplin dan berorientasi pada peningkatan mutu. Temuan ini sejalan dengan pendapat Uno dan Lamatenggo (2016) yang menyatakan bahwa kinerja pendidik dipengaruhi oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif guru dalam menjalankan tugas.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian Khulyati (2022) yang menyatakan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah melalui disiplin, keteladanan, dan pengawasan rutin mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu, hasil ini juga menguatkan penelitian Imron, Purwanto, dan Yusuf Rohmadi (2021) menemukan bahwa perencanaan dan pembinaan yang sistematis oleh kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik di MAN I Jembrana meningkat secara signifikan melalui strategi kepemimpinan kepala madrasah yang bersifat transformasional(menginspirasi, membimbing, dan memberdayakan guru) untuk terus berkembang. Dan pelaksanaan supervisi kepala Madrasah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala Madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembina yang menilai, memperbaiki, dan memberi solusi atas permasalahan pembelajaran. Strategi Kepala Madrasah dan Pelaksanaan Supervisi yang di lakukan oleh kepala Madrasah tersebut berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran di madrasah.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat yang dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik.

Sebagai kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinan untuk merealisasikan segala program yang telah direncanakan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pendidik di MAN I Jembrana ada beberapa faktor yang menghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik:

a. Berkaitan dengan strategi kepala madrasah, dan pelaksanaan Supervisi masih ada pendidik yang belum mampu mengikuti apa yang telah diprogramkan oleh kepala madrasah.

b. Berkaitan dengan konsep strategi kepala madrasah yang telah dijalankan, dan supervise yang sudah di lakukan masih ada beberapa yang belum dilaksanakan oleh pendidik MAN I Jembrana

Setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari tantangan dan hambatan yang seantiasa memengaruhi kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya. Disinilah sangat dibutuhkan strategi dan langkah yang tepat dilakukan dalam menghadapi setiap hambatan dan harus segera dicarikan solusinya.

Berikut adalah beberapa solusi untuk mengatasi hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik:

a. Pelatihan dan pendampingan bagi pendidik, salah satu contohnya yaitu menyediakan lokakarya dan pelatihan terkait strategi pengajaran, mengadakan program mentoring, memberikan pengawasan bersifat konstruktif.
b. Evaluasi dan peningkatan strategi implementasi, dan evaluasi pelaksanaan supervise salah satu contohnya yaitu mengadakan diskusi dan refleksi bersama para pendidik, menerapkan sistem pemantauan secara berkala.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Strategi kepala madrasah dan pelaksanaan supervise dalam meningkatkan kinerja pendidik di MAN I Jembrana dilakukan melalui berbagai upaya, antara lain: memberikan motivasi dan teladan, mengikut sertakan guru dalam pelatihan/diklat, serta menciptakan komunikasi yang harmonis.
b. Kinerja pendidik di MAN I Jembrana terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Hal ini tercermin dari meningkatnya profesionalisme guru dalam mengelola proses belajar mengajar, penggunaan metode pembelajaran yang lebih bervariasi, serta bertambahnya partisipasi pendidik dalam kegiatan pengembangan diri.
c. Faktor penghambat dalam penerapan strategi kepala madrasah dan Pelaksanaan Supervisi meliputi keterbatasan waktu guru dalam mengikuti pembinaan, dan masih adanya sebagian guru yang kurang proaktif dalam mengembangkan kompetensi.

Hambatan tersebut berhasil diatasi melalui dengan memberikan pembinaan secara berkelanjutan, dan mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi.

Saran

a. Bagi Kepala Madrasah

Diharapkan kepada kepala madrasah dapat terus meningkatkan perannya sebagai Manajer, pemimpin dan motivator dengan memperkuat strategi yang sudah berjalan baik, dan melaksanakan supervise klinis yang humanis , pembinaan berkelanjutan, serta peningkatan sarana prasarana. Selain itu, kepala madrasah perlu lebih intensif mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran sesuai dengan perkembangan teknologi pendidikan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar penelitian berikutnya dapat memperluas kajian pada aspek lain, dengan pendekatan berbeda, agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai strategi kepala madrasah dan pelaksanaan Supervisi dalam meningkatkan kinerja pendidik. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur sejauh mana efektivitas penerapan strategi kepala madrasah dan pelaksanaan Supervisi dalam meningkatkan kinerja pendidik.

DAFTAR REFERENSI

Azwar, Saifuddin. 2010. ”Metode penelitian”. (Yogyakarta:Pustaka Pelajar).

Bass, Bernard M., & Riggio, Ronald E. 2006. “Transformational Leadership”. (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates).

Biantoro,. dan Setiawan. 2021. Pendidikan Inklusif Sebuah Pendekatan Integratif. Jurnal Pendidikan Luar Biasa.

Bungin, Burhan. 2010. “Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Pubik, dan Ilmu Sosial Lainnya”. (Jakarta: Kecana).

Dewi Sari Ratika. 2010. “Kemampuan Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar”. (Bandung: Pendidikan Indonesia).

E. Mulyasa,. E. 2004. “Menjadi Kepala Sekolah Profesional menyukseskan MBS”. (Bandung: Remaja Rosdakarya)

Furchan, Arief. “Pengantar Penelitian dalam Pendidikan”. (Yogyakarta: Pustaka Belajar Haqiqi, Rafsanjani,Haqiqi. 2019. Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Ekonomi dan

Perbankan Syariah.

Hasibuan. 2007. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. (Jakarta: PT. Bumi Aksara) Khulyati. 2022.“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja

Guru” Vol.10, No.2

Miles, B Matthew, Hubberman, A, Michael. 1992. "Analisis Data Kualitatif terj Tjepjep Rohendi Rohidi". (Jakarta: UI Press).

Moelong, J, Lexy. 2016. "Metodologi Penelitian Kualitatif". (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).

Mulyasa. 2013. "Menjadi Kepala Madrasah Prefesional". (Bandung: Remaja Rosdakarya).

Purwanto, Imron., dan Rohmadi, Yusuf. 2021. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam.

Rizal, Muhammad, Bakhri Syaiful. 2023.Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Kinerja Guru di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang.. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

Shihab, Quraish, M. 1995. "Membumikan al-Quran; Fungsi dan Peran Wahyu dalam Masyarakat." (Bandung: Mizan)

Sudjana. 2000. "Strategi Pembelajaran". (Bandung : Falah)

Uno, Hamzah B., dan Nurdin Lamatenggo. 2014. "Teori Kinerja dan Pengukurannya". (Jakarta: Bumi Aksara).

Yulk. 1998. "Kepemimpinan dalam Organisasi". (Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer).

Kitab Suci dan Undang-Undang/Peraturan

Alquran dan Terjemahan. 2010. Kemenag RI. (Bandung:PT. SYGMA EXAMEDIA ARKANLEEMA)

Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia