

Strategi Pendekatan Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di MTs Hidayatullah Bintan

Solikhun, Fitri Rahayu, Icmi Gusfirullah

¹Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

solikhun@student.stainkepri.ac.id, fitri_rahayu@student.stainkepri.ac.id, icmi_gusfirullah@student.stainkepri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pendekatan supervisi pendidikan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam membina kinerja guru di MTs Hidayatullah Bintan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, di mana data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kombinasi pendekatan supervisi direktif, non-direktif, dan kolaboratif secara adaptif sesuai dengan karakteristik guru dan kebutuhan pembinaan. Pelaksanaan supervisi dilakukan secara terstruktur melalui observasi kelas, pertemuan reflektif, dan pembinaan berkelanjutan. Supervisi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, tetapi juga menumbuhkan sikap profesional, motivasi kerja, dan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Faktor pendukung yang menonjol meliputi gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, budaya kerja religius, dan semangat guru untuk berkembang. Sementara itu, hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan waktu kepala sekolah, perbedaan kompetensi guru, dan minimnya pelatihan profesional berkelanjutan. Meski demikian, kepala sekolah mampu mengatasi kendala tersebut melalui penjadwalan prioritas supervisi dan kerja sama dengan pihak eksternal. Temuan ini menegaskan pentingnya peran strategis kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam mendorong peningkatan mutu kinerja guru dan pembelajaran secara menyeluruh.

Kata kunci: Supervisi Pendidikan, Strategi Pendekatan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa. Kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya, yang di dalamnya mencakup komponen-komponen penting seperti kurikulum, sarana prasarana, manajemen sekolah, serta yang paling fundamental: guru. Guru bukan sekadar pelaksana proses belajar mengajar, tetapi juga merupakan figur sentral dalam membentuk karakter dan kecakapan peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja guru harus menjadi fokus utama dalam sistem pendidikan, khususnya di satuan pendidikan seperti madrasah [1].

Kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang sangat menentukan adalah bagaimana peran kepala sekolah dalam membina, membimbing, dan mengarahkan guru. Kepala sekolah bukan hanya administrator, tetapi juga harus menjadi pemimpin pendidikan (*instructional leader*) yang mampu memfasilitasi peningkatan kapasitas profesional guru. Dalam hal ini, supervisi pendidikan menjadi instrumen strategis yang digunakan oleh kepala sekolah untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif dan kinerja guru berkembang secara optimal [2].

Supervisi pendidikan memiliki banyak pendekatan yang dapat digunakan, mulai dari pendekatan direktif, non-direktif, hingga kolaboratif. Pendekatan-pendekatan ini harus diterapkan secara bijaksana sesuai dengan konteks, karakteristik guru, serta dinamika institusi pendidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab besar untuk memilih strategi pendekatan supervisi yang sesuai guna menciptakan budaya profesional di lingkungan sekolah, serta membina guru agar terus berkembang secara pedagogis maupun secara kepribadian [3].

Di lingkungan MTs Hidayatullah Bintan, supervisi pendidikan merupakan salah satu program penting dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran. Sebagai lembaga pendidikan Islam, madrasah ini memiliki tantangan tersendiri, baik dari sisi manajemen, keterbatasan sumber daya, hingga upaya adaptasi terhadap tuntutan kurikulum dan perkembangan zaman. Oleh sebab itu, dibutuhkan strategi pendekatan supervisi yang tidak hanya

formalistik, tetapi mampu menyentuh aspek-aspek psikologis dan profesional guru, sehingga pembinaan yang dilakukan kepala sekolah tidak bersifat instruktif semata, melainkan juga memberdayakan [4].

Strategi supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah di madrasah ini menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam, terutama dalam konteks pembinaan kinerja guru. Pembinaan tersebut tidak hanya berfokus pada aspek teknis mengajar, tetapi juga mencakup pembinaan sikap, etos kerja, tanggung jawab, inovasi dalam pembelajaran, serta kemampuan guru dalam menghadirkan lingkungan belajar yang kondusif. Supervisi yang efektif akan mampu membangun motivasi intrinsik guru, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif dalam membangun mutu madrasah secara keseluruhan [5].

Selain itu, dalam era reformasi pendidikan dan digitalisasi seperti saat ini, pendekatan supervisi pendidikan juga harus mengalami transformasi. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki sensitivitas terhadap perkembangan zaman dan kebutuhan guru. Supervisi tidak lagi dipahami sebagai kegiatan evaluatif semata, melainkan harus menjadi wahana pembelajaran bersama antara kepala sekolah dan guru. Oleh karena itu, studi tentang strategi pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah di MTs Hidayatullah Bintan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman praktis dan teoretis dalam pengembangan profesionalisme guru melalui supervisi yang bersifat membina dan memberdayakan.

Melalui penelitian ini, penulis berupaya mengangkat dinamika supervisi pendidikan yang diterapkan kepala sekolah di MTs Hidayatullah Bintan dalam membina kinerja guru. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pendekatan-pendekatan supervisi yang digunakan, strategi implementasinya, serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Harapannya, kajian ini dapat menjadi referensi bagi para praktisi pendidikan, kepala sekolah, dan pengambil kebijakan dalam mengembangkan strategi supervisi pendidikan yang lebih kontekstual, efektif, dan humanis, khususnya dalam lingkungan madrasah yang memiliki karakteristik unik baik secara budaya maupun struktur organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi pendekatan supervisi pendidikan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di MTs Hidayatullah Bintan. Metode ini dipilih karena peneliti ingin menggali fenomena secara holistik dalam konteks nyata, dengan menekankan makna, interaksi sosial, dan dinamika hubungan antara kepala sekolah dan guru. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti untuk memfokuskan perhatian pada satu lokasi atau kasus tertentu secara intensif dan rinci, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang utuh terhadap strategi supervisi yang dilakukan, termasuk faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini tidak bermaksud menggeneralisasi temuan, tetapi lebih pada eksplorasi mendalam terhadap praktik nyata supervisi pendidikan di madrasah tersebut [6].

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat langsung interaksi antara kepala sekolah dan guru dalam berbagai konteks kegiatan supervisi, baik formal maupun informal. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan kepala sekolah, guru-guru, serta staf terkait guna memperoleh perspektif yang beragam tentang strategi pendekatan supervisi yang diterapkan. Sementara itu, dokumentasi dilakukan terhadap dokumen program supervisi, catatan pelaksanaan supervisi, serta laporan kinerja guru. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu, agar hasil penelitian memiliki kredibilitas dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah [7].

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan

Kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam sistem pendidikan, khususnya dalam memastikan tercapainya mutu proses dan hasil pembelajaran. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif seperti pengelolaan kurikulum, keuangan, dan sarana prasarana, tetapi juga memainkan peran sebagai *instructional leader* atau pemimpin pembelajaran. Peran ini mengharuskan kepala sekolah untuk senantiasa berada di garis depan dalam membina guru, memastikan bahwa pembelajaran berlangsung secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan [8].

Sebagai supervisor pendidikan, kepala sekolah aktif mengamati dan mengevaluasi kinerja guru di dalam kelas. Ia melakukan supervisi baik secara formal melalui jadwal observasi kelas, maupun secara informal melalui pendekatan keseharian yang bersifat dialogis. Dalam proses tersebut, kepala sekolah tidak hanya menilai aspek

teknis pembelajaran, tetapi juga mencermati kesiapan mental, motivasi, dan interaksi sosial guru dengan peserta didik. Evaluasi yang dilakukan bersifat formatif, yakni bertujuan untuk pengembangan dan perbaikan berkelanjutan, bukan sekadar penilaian semata [1].

Salah satu ciri khas kepemimpinan kepala sekolah adalah pendekatan yang humanis dan komunikatif. Ia berusaha membangun relasi yang setara dan terbuka dengan para guru, sehingga pembinaan tidak terasa sebagai tekanan, tetapi sebagai dukungan. Kepala sekolah sering mengajak guru berdiskusi setelah supervisi, memberikan umpan balik dengan bahasa yang membangun, dan menyarankan langkah-langkah praktis untuk peningkatan. Dengan pendekatan ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas pembelajaran yang mereka berikan [9].

Selain sebagai pembina, kepala sekolah juga tampil sebagai teladan dan sumber inspirasi bagi guru. Ia menunjukkan komitmen terhadap kedisiplinan, integritas, dan inovasi dalam bekerja. Keteladanan ini tercermin dalam konsistensinya hadir tepat waktu, keterlibatannya dalam kegiatan pembelajaran, serta dorongan untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam praktik pendidikan sehari-hari. Dalam konteks madrasah, peran ini sangat penting karena tidak hanya membina kinerja profesional guru, tetapi juga membentuk budaya kerja yang religius dan bertanggung jawab [10].

Lebih lanjut, kepala sekolah juga bertindak sebagai fasilitator pengembangan profesional guru. Ia mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta menyediakan ruang diskusi internal yang rutin untuk refleksi dan berbagi praktik baik. Kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menyediakan dukungan nyata, baik moral maupun teknis agar guru dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan merupakan kombinasi dari pembinaan, pendampingan, keteladanan, dan pemberdayaan yang saling melengkapi [11].

3.2. Strategi Pendekatan Supervisi yang Diterapkan di MTs Hidayatullah Bintan

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru, kepala sekolah di MTs Hidayatullah Bintan menerapkan strategi supervisi yang adaptif dan kontekstual. Strategi ini tidak bersifat tunggal, melainkan menggabungkan beberapa pendekatan supervisi secara fleksibel sesuai dengan kondisi, karakteristik, dan kebutuhan individu guru. Kepala sekolah memahami bahwa tidak semua guru berada pada tingkat kompetensi yang sama, sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda agar tujuan supervisi dapat tercapai secara maksimal. Pendekatan yang diterapkan meliputi pendekatan direktif, non-direktif, dan kolaboratif [12].

Pendekatan direktif digunakan pada situasi di mana guru membutuhkan arahan teknis yang jelas dan tegas. Biasanya pendekatan ini digunakan untuk guru-guru yang masih baru atau yang belum memiliki pengalaman mengajar yang memadai. Dalam pendekatan ini, kepala sekolah mengambil peran dominan dengan memberikan petunjuk-petunjuk langsung terkait penyusunan RPP, penggunaan media pembelajaran, pengelolaan kelas, serta evaluasi hasil belajar. Supervisi dengan pendekatan ini bersifat instruktif, tetapi tetap disampaikan dengan cara yang membangun dan tidak menghakimi, agar guru dapat memperbaiki kinerjanya dengan lebih terarah [13].

Sementara itu, pendekatan non-direktif diterapkan kepada guru-guru yang sudah menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dan kemandirian dalam mengelola pembelajaran. Dalam pendekatan ini, kepala sekolah bertindak sebagai fasilitator dan pendengar aktif, memberikan ruang refleksi bagi guru untuk mengemukakan ide, pengalaman, dan tantangan yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran. Diskusi berlangsung dua arah dan tidak didominasi oleh kepala sekolah. Tujuan dari pendekatan ini adalah agar guru merasa dihargai dan memiliki otonomi dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi pengajarannya, sehingga dapat tumbuh secara lebih natural dan berkelanjutan [3].

Adapun pendekatan kolaboratif menjadi strategi utama yang paling sering digunakan karena dinilai paling efektif dalam membangun budaya kerja sama yang sehat di lingkungan sekolah. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah dan guru bekerja bersama-sama dalam merancang program peningkatan mutu pembelajaran, menyelesaikan masalah pembelajaran, hingga melakukan refleksi hasil supervisi. Kepala sekolah menciptakan forum-forum diskusi kelompok, supervisi sejawat, dan pertemuan rutin untuk berbagi praktik baik. Kolaborasi ini memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif dalam membangun mutu madrasah [5].

Penggabungan ketiga pendekatan tersebut menunjukkan bahwa strategi supervisi yang diterapkan kepala sekolah tidak kaku atau birokratis, melainkan bersifat situasional dan dinamis. Kepala sekolah mampu menyesuaikan pendekatan sesuai dengan konteks yang dihadapi, baik secara individu maupun secara institusional. Kemampuan untuk memilih pendekatan yang tepat dalam setiap situasi menjadi indikator bahwa kepala sekolah memiliki kompetensi supervisi yang baik serta sensitivitas terhadap perkembangan guru. Strategi ini terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru untuk terus belajar, dan membangun hubungan profesional yang sehat antara kepala sekolah dan seluruh guru di MTs Hidayatullah Bintan.

3.3. Pelaksanaan Supervisi Dalam Pembinaan Kinerja Guru

Pelaksanaan supervisi di MTs Hidayatullah Bintang dilakukan secara terstruktur dan sistematis. Kepala sekolah menetapkan jadwal supervisi tahunan yang mencakup seluruh guru, baik guru mapel maupun guru bimbingan konseling. Jadwal ini disusun berdasarkan kalender akademik dan disesuaikan dengan momen penting dalam proses pembelajaran seperti awal semester, menjelang ujian, atau setelah pelatihan guru. Tujuannya adalah agar supervisi benar-benar mampu menangkap dinamika pengajaran yang sedang berjalan serta menjadi sarana evaluasi yang bermakna. Dengan sistem penjadwalan ini, kegiatan supervisi tidak dilakukan secara dadakan atau insidental, melainkan menjadi bagian integral dari sistem pembinaan mutu guru [2].

Kegiatan supervisi dimulai dengan observasi kelas secara langsung oleh kepala sekolah. Dalam kegiatan ini, kepala sekolah mencermati berbagai aspek proses belajar mengajar, seperti pembukaan pelajaran, interaksi guru-siswa, variasi metode pembelajaran, penggunaan media ajar, pengelolaan waktu, dan evaluasi hasil belajar. Untuk mendukung proses ini, kepala sekolah menggunakan instrumen observasi yang dirancang dengan indikator-indikator yang mencakup dimensi pedagogik, manajerial, serta nilai-nilai sosial dan karakter. Instrumen ini tidak hanya menjadi alat ukur formal, tetapi juga membantu kepala sekolah dalam memberikan masukan yang objektif dan terarah [14].

Setelah observasi dilakukan, kepala sekolah melanjutkan dengan kegiatan *follow up* dalam bentuk pertemuan reflektif bersama guru yang telah disupervisi. Dalam forum ini, kepala sekolah menyampaikan temuan-temuan dari hasil observasi, baik dalam bentuk apresiasi terhadap kekuatan guru maupun identifikasi terhadap aspek yang perlu ditingkatkan. Pertemuan ini tidak dilakukan dalam suasana formal yang kaku, melainkan dalam nuansa dialogis dan partisipatif. Guru diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, menjelaskan alasan pedagogis atas strategi yang mereka gunakan, serta berdiskusi mengenai solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam mengajar [15].

Selain supervisi formal, kepala sekolah juga aktif melaksanakan supervisi informal dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Supervisi informal ini dapat berupa percakapan ringan, diskusi santai, atau pengamatan tidak langsung terhadap perilaku profesional guru. Kepala sekolah memanfaatkan momen-momen kebersamaan seperti waktu istirahat, rapat mingguan, atau saat kegiatan keagamaan untuk mendekati guru dan membangun komunikasi yang positif. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, terbuka, dan tidak menegangkan. Guru tidak merasa diawasi, tetapi merasa didampingi dan diperhatikan secara personal dan profesional [16].

Pembinaan juga dilakukan secara berkelanjutan melalui kegiatan pelatihan internal, pendampingan pembuatan perangkat pembelajaran, dan forum refleksi bersama. Kepala sekolah menginisiasi kegiatan seperti pelatihan penyusunan soal HOTS (Higher Order Thinking Skills), workshop media pembelajaran berbasis digital, hingga peer teaching antar guru. Semua kegiatan ini diarahkan untuk mendukung peningkatan kompetensi guru secara menyeluruh. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah seringkali melibatkan guru senior sebagai mentor, sehingga tercipta pola pembinaan yang bersifat horizontal dan kolaboratif [17].

Keseluruhan pelaksanaan supervisi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya menjalankan supervisi sebagai kewajiban administratif, tetapi menjadikannya sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas guru dan pembelajaran. Dengan kombinasi antara supervisi terencana dan pendekatan interpersonal yang humanis, kepala sekolah berhasil membangun iklim sekolah yang kondusif untuk pengembangan profesional guru. Kegiatan supervisi tidak lagi dianggap sebagai bentuk kontrol semata, tetapi telah menjadi sarana pembinaan yang disambut positif oleh guru-guru MTs Hidayatullah Bintang.

3.4. Dampak Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Supervisi yang dilaksanakan secara terencana dan konsisten oleh kepala sekolah di MTs Hidayatullah Bintang memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam aspek perencanaan pembelajaran, guru menunjukkan perkembangan dalam hal penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang lebih sistematis, terukur, dan sesuai dengan capaian kompetensi dasar. Melalui bimbingan dan pengawasan dari kepala sekolah, guru mulai lebih memperhatikan keterpaduan antara tujuan pembelajaran, materi ajar, metode, dan penilaian. Perangkat pembelajaran tidak lagi dianggap sebagai formalitas administratif, tetapi sebagai panduan nyata dalam proses belajar-mengajar [18].

Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, dampak supervisi terlihat dari meningkatnya kualitas interaksi antara guru dan siswa di dalam kelas. Guru menjadi lebih percaya diri, komunikatif, serta mampu menerapkan metode yang lebih variatif dan kontekstual. Metode ceramah mulai dikombinasikan dengan diskusi kelompok, simulasi, proyek, hingga pembelajaran berbasis teknologi. Supervisi juga mendorong guru untuk memperhatikan

keberagaman gaya belajar siswa, sehingga pendekatan yang digunakan menjadi lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Perubahan ini berdampak langsung pada meningkatnya partisipasi siswa dan suasana kelas yang lebih hidup dan dinamis [19].

Supervisi juga berdampak pada peningkatan kompetensi guru dalam aspek evaluasi pembelajaran. Banyak guru yang sebelumnya hanya menggunakan bentuk evaluasi pilihan ganda mulai diarahkan untuk mengembangkan instrumen evaluasi berbasis penalaran tinggi, seperti soal HOTS (Higher Order Thinking Skills), penilaian proyek, dan rubrik penilaian. Kepala sekolah memberikan pelatihan dan pendampingan dalam menyusun alat ukur yang valid dan reliabel, serta menginterpretasikan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan proses pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai sarana reflektif bagi guru untuk meningkatkan mutu pengajarannya [3].

Dampak positif lainnya adalah meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas profesionalnya. Kehadiran tepat waktu, kesiapan mengajar, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta ketepatan waktu dalam pelaporan administrasi mulai menjadi budaya baru yang terbentuk melalui proses supervisi yang konsisten. Guru juga mulai menyadari pentingnya akuntabilitas dalam profesinya, bukan karena tekanan eksternal, tetapi sebagai bentuk integritas dalam menjalankan amanah pendidikan. Sikap positif ini menjadi modal penting dalam membangun budaya kerja yang sehat dan profesional di lingkungan madrasah [20].

Supervisi yang berorientasi pada pembinaan dan bukan sekadar penilaian juga memberikan dampak psikologis yang positif bagi guru. Guru merasa didampingi, dihargai, dan tidak dihakimi, sehingga mereka lebih terbuka terhadap masukan dan kritik. Rasa percaya diri guru meningkat, terutama ketika hasil supervisi menunjukkan adanya progres atau ketika kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap capaian mereka. Semangat kolektif pun tumbuh, karena guru merasakan bahwa mereka tidak sendiri dalam menghadapi tantangan pendidikan, tetapi menjadi bagian dari tim yang saling mendukung dan bertumbuh bersama [21].

Akhirnya, dampak dari peningkatan kinerja guru akibat supervisi juga tercermin pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dirasakan langsung oleh siswa. Berdasarkan hasil evaluasi internal dan umpan balik dari peserta didik, terjadi peningkatan dalam keterlibatan siswa, pemahaman materi, serta motivasi belajar. Guru-guru yang terinspirasi oleh supervisi yang konstruktif mampu menciptakan kelas yang menyenangkan, bermakna, dan adaptif. Dengan demikian, strategi supervisi yang diterapkan kepala sekolah terbukti tidak hanya membina guru secara individual, tetapi juga turut membentuk atmosfer pembelajaran yang lebih bermutu secara keseluruhan di MTs Hidayatullah Bintan.

3.5. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Implementasi Supervisi

Salah satu faktor pendukung utama dalam keberhasilan implementasi supervisi di MTs Hidayatullah Bintan adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan komunikatif. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga menjadi mitra dialogis bagi guru dalam menjalankan tugas profesional mereka. Ia menciptakan suasana kerja yang terbuka, menghargai aspirasi guru, dan senantiasa memberikan motivasi dalam setiap kegiatan pembinaan. Kepemimpinan yang bersifat melayani ini membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri secara sukarela, bukan karena tekanan atau kewajiban semata [22].

Budaya kerja yang religius dan kolaboratif juga menjadi landasan kuat dalam mendukung strategi supervisi. Di MTs Hidayatullah Bintan, nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan semangat saling menasihati telah menjadi bagian dari etos kerja keseharian. Guru-guru terbiasa bekerja dalam tim, saling membantu dalam merancang pembelajaran, dan bersama-sama menghadapi tantangan pendidikan. Budaya ini sangat mendukung pelaksanaan supervisi, karena proses pembinaan tidak dipahami sebagai kontrol, melainkan sebagai proses bersama untuk mencapai mutu pembelajaran yang lebih baik [23].

Dukungan dari para guru yang memiliki semangat untuk berkembang juga menjadi modal besar dalam suksesnya pelaksanaan supervisi. Mayoritas guru di MTs Hidayatullah Bintan terbuka terhadap masukan dan aktif mengikuti kegiatan pembinaan. Mereka menunjukkan kesediaan untuk berubah, mencoba metode baru, serta memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam proses supervisi. Sikap positif ini mencerminkan adanya kesadaran profesional yang tinggi bahwa peningkatan mutu pendidikan hanya dapat dicapai jika guru mau terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan zaman [24].

Namun demikian, implementasi supervisi tidak terlepas dari berbagai hambatan yang dapat mengurangi efektivitasnya. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan waktu kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi secara menyeluruh. Beban kerja administratif yang cukup tinggi seringkali menyita waktu dan energi kepala sekolah, sehingga supervisi kadang tertunda atau tidak dilakukan secara optimal. Selain itu, terdapat pula perbedaan tingkat kemampuan dan pengalaman antar guru yang membuat pendekatan supervisi harus sangat fleksibel dan personal. Guru yang masih baru membutuhkan arahan teknis lebih intensif, sementara guru senior memerlukan pendekatan reflektif yang lebih kompleks [25].

Kendala lainnya adalah kurangnya pelatihan profesional yang berkelanjutan bagi guru. Supervisi dapat menjadi sarana pembinaan, tetapi tanpa dukungan pelatihan eksternal dan pengayaan keilmuan secara reguler, pengembangan profesional guru menjadi kurang maksimal. Untuk mengatasi hal ini, kepala sekolah berinisiatif menjalin kerja sama dengan pihak eksternal, seperti pengawas madrasah, Kantor Kementerian Agama setempat, dan lembaga pelatihan guru. Kepala sekolah juga mulai menetapkan skala prioritas supervisi berdasarkan kebutuhan mendesak dan potensi peningkatan yang dimiliki masing-masing guru. Strategi ini membantu memastikan bahwa kegiatan supervisi tetap berjalan efektif meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya [26].

4. Kesimpulan

Strategi pendekatan supervisi yang diterapkan oleh kepala sekolah di MTs Hidayatullah Bintan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya mengandalkan satu model pendekatan, tetapi secara adaptif menggunakan pendekatan direktif, non-direktif, dan kolaboratif sesuai dengan karakteristik guru dan situasi pembinaan. Supervisi dilakukan secara terencana, sistematis, dan disertai tindak lanjut berupa dialog reflektif dan pembinaan berkelanjutan. Peran kepala sekolah sebagai pembina, motivator, dan teladan terbukti mampu membangun iklim kerja yang positif dan mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya. Namun, dalam pelaksanaannya tetap terdapat kendala yang harus dihadapi, seperti keterbatasan waktu supervisi, beban administratif kepala sekolah, serta perbedaan kompetensi guru. Meskipun demikian, berbagai faktor pendukung seperti kepemimpinan partisipatif, budaya kerja religius, dan semangat kolaboratif di kalangan guru menjadi kekuatan utama dalam mengatasi hambatan tersebut. Secara keseluruhan, strategi supervisi yang dilaksanakan mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, disiplin kerja guru, serta semangat untuk berkembang dalam kerangka mutu pendidikan madrasah.

Referensi

- [1] A. Wulandari, E. Munastiwi, and A. Dinana, "Implementasi Manajemen Keuangan Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren Di Masa Pandemi Covid-19," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 106–118, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.787>
- [2] S. Nargis, Niswanto, R. Bambang, N. Akmal, and Ibrahim, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran Berbasis Digital di SMP Negeri Banda Aceh," vol. 24, no. 2, pp. 1–14, 2023, doi: 10.32672/si.v24i2.6264.
- [3] M. N. Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- [4] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- [5] A. I. Babuta and A. Rahmat, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Klinis Dengan Teknik Kelompok," *Al-Tanzim J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 1, pp. 1–17, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.496>
- [6] N. S. Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- [7] F. H. Wada *et al.*, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan*, no. January. 2018. doi: 10.21070/2018/978-602-5914-19-5.
- [8] F. Setiawati, "Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *J. At-Tadbir Media Huk. dan Pendidik.*, vol. 30, no. 1, pp. 57–66, 2020, doi: 10.52030/attadbir.v30i01.31.
- [9] H. Hidayah, "Zonasi, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Era Karimun, PPDB Di SMA Negeri 4," *Equilib. J. Pendidik.*, vol. XII, no. April, pp. 20–29, 2024.
- [10] H. E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Muhammadiyah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- [11] Agung, M. A. Firdaus, and U. Rosadi, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI di Sekolah," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 7, no. 4, pp. 400–411, 2021, doi: 10.5281/zenodo.5159173.
- [12] N. Rahmah, "Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan Sekolah," *Kelola J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 73–77, 2016, [Online]. Available: <https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.430>
- [13] E. Y. Astuti, Tobari, and Tahrin, "Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah," *JMKSPJurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 140–147, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4121>
- [14] Handriadi and N. Ahmad, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Efikasi Diri, dan Komitmen Profesional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru MTs Kota Pariaman," *Mau'izah J. Kaji. Keislaman.*, vol. 10, no. 2, pp. 1–17, 2020, doi: 10.55936/mauizhah.v10i2.38.
- [15] M. F. Lubis, S. Bahri, and Sulhati, "Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah dalam

- Pelaksanaan Kinerja Guru di MTS Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang," *EduTech J. Ilmu Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–16, 2021, doi: 10.30596/edutech.v7i1.5227.
- [16] M. Azizah and M. N. Apdila, "Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Chalim J. Teach. Learn.*, vol. 1, no. 1, pp. 73–84, 2021, doi: 10.31538/cjotl.v1i1.90.
- [17] S. Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- [18] Rusman, *Belajar dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2017.
- [19] A. Khoiri, "Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam," *Manag. J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 73–97, 2016, doi: 10.51311/nuris.v6i2.132.
- [20] A. N. Hikmah and A. Yudiawan, "Manajemen dan Kebijakan Madrasah melalui Penguatan Tata Kelola, Akuntabilitas dan Citra Publik Pendidikan," *Al-Fikr*, vol. 5, no. 1, pp. 111–127, 2019, doi: 10.47945/alfikr.v5i1.16.
- [21] N. Z. Azharinie and N. Yuliana, "Pola Komunikasi Guru Dalam Membangun Hubungan Emosional Dengan Anak TK," *Triwikrama J. Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 3, pp. 111–122, 2023, doi: 10.6578/triwikrama.v2i3.975.
- [22] R. A. Fitri, "Peranan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Arab Di MTs Muhammadiyah Karya Bhakti Riau," *Adaara J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 13, no. 1, pp. 1–16, 2023, doi: 10.30863/ajmpi.v13i1.3671.
- [23] D. J. Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [24] N. Syapii, "Supervisi Pendidikan Dalam Lingkup Pendidikan Islam Era Kontemporer," *An-Nahdlah J. Pendidikan Islam*, vol. 3, no. 3, pp. 213–219, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v3i3.106>
- [25] D. Faiqoh, "Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru," *J. Kependidikan*, vol. 7, no. 1, pp. 18–29, 2019, doi: 10.24090/jk.v7i1.1938.
- [26] V. F. Musyadad, Hanafiah, R. Tanjung, and O. Arifudin, "Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran," *JiIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 6, pp. 1936–1941, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>