

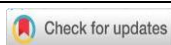


PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBINAAN GURU

Ndanda Ambarawadi¹⁾, Binti Maunah²⁾, Hikmah Eva³⁾

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

Email: ambarawadikuliah@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1462>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 19 February 2026

Keywords:

Role

Responsibilities,

Headmaster

Teacher Coaching



ABSTRACT

The purpose of this article is to understand the role and responsibilities of a school principal in teacher development. School principals can monitor teacher performance by conducting supervision, the results of the supervision can then be used as a source of evaluation data in improving teacher performance. The method used in this research is literature analysis, data obtained through various sources such as articles in journals and books that are related to research. The conclusion obtained is that the school principal as supervisor has a role and responsibility in carrying out teacher development or supervision, in

order to achieve educational goals effectively and efficiently. The aim of teacher development by school principals is to help teachers improve and develop learning and improve the quality of work. In carrying out supervision, supervisors use individual techniques and group techniques, individual techniques namely class visits, class observations, individual meetings, and self-assessment, while group techniques include holding meetings or conferences, and holding group discussions

ABSTRAK

Tujuan artikel ini adalah untuk memahami peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam pengembangan guru. Kepala sekolah dapat memantau kinerja guru dengan melakukan supervisi, hasil supervisi tersebut kemudian dapat digunakan sebagai sumber data evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis literatur, data diperoleh melalui berbagai sumber seperti artikel di jurnal dan buku yang berkaitan dengan penelitian. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa kepala sekolah sebagai supervisor memiliki peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan pengembangan guru atau supervisi, untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Tujuan pengembangan guru oleh kepala sekolah adalah untuk membantu guru meningkatkan dan mengembangkan pembelajaran serta meningkatkan kualitas kerja. Dalam melaksanakan supervisi, supervisor menggunakan teknik individu dan teknik kelompok, teknik individu yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individu, dan penilaian diri, sedangkan teknik kelompok meliputi mengadakan pertemuan atau konferensi, dan mengadakan diskusi kelompok.

Kata Kunci: Peran, Tanggung Jawab, Kepala Sekolah, Pembinaan Guru



PENDAHULUAN

Teks Peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di institusi Islam memiliki urgensi yang sangat besar dalam konteks peningkatan mutu pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab memimpin proses pembelajaran, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan staf pendukungnya. Kondisi ini penting mengingat keragaman latar belakang pendidikan dan pengalaman guru yang ada di madrasah, sehingga pembinaan berkelanjutan menjadi kebutuhan utama demi menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berdaya saing (Hidayanti et al., 2024). Tantangan yang dihadapi kepala madrasah termasuk keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia dan membangun budaya kerja produktif yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional serta pencapaian standar mutu internal madrasah. Oleh sebab itu, strategi kepemimpinan yang inklusif dan komprehensif sangat dibutuhkan agar kepala madrasah mampu mengatasi variasi kebutuhan guru serta memfasilitasi peningkatan kinerja secara sistematis dan berkesinambungan.

Kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki strategi yang tepat dan efektif. Strategi yang dimiliki oleh kepala madrasah sangatlah penting sebagai bagian dari perencanaan yang telah disusun dengan upaya maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya (Romandoni et al., 2024). Selain itu, kepala madrasah perlu memiliki keterampilan manajerial yang kuat guna merencanakan, mengalokasikan sumber daya secara tepat, serta memastikan operasional madrasah berjalan dengan efisien. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin sekaligus manajer yang menentukan arah dan kebijakan untuk membawa madrasah menuju keberhasilan serta kemajuan di berbagai bidang. Oleh karena itu, kepala madrasah harus mampu meningkatkan produktivitas madrasah dengan memiliki visi dan misi yang jelas, serta menerapkan strategi manajemen pendidikan yang komprehensif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Penelitian ini bertujuan untuk medeskripsikan tentang peran kepala madrasah dalam membina guru, khususnya dalam aspek supervisi yang bertujuan menaikkan kompetensi dan mutu pengajaran. Penelitian bertujuan mengevaluasi efektivitas program pembinaan guru yang diterapkan, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan



supervisi, serta merumuskan rekomendasi strategis yang dapat dijadikan panduan kepala madrasah dalam memperkuat peran kepemimpinannya. Dengan fokus ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis dalam memajukan kualitas pendidikan, sekaligus menjadi bahan kajian bagi pengembangan kebijakan manajemen pendidikan di lingkungan madrasah (Hidayanti et al., 2024).

Relevansi penelitian ini sangat penting dalam bidang ilmu pendidikan Islam, terutama dalam konteks manajemen madrasah agama yang memerlukan pendekatan khusus dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini tidak hanya memperkaya khazanah teori kepemimpinan pendidikan Islam, tetapi juga membantu praktisi pendidikan memahami strategi pembinaan yang efektif berdasarkan karakteristik madrasah. Dengan demikian, kajian ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan madrasah serta penguatan posisi kepala madrasah sebagai agen perubahan yang mampu meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan dan kontekstual sesuai dengan dinamika pendidikan terkini (Maunah, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini metode studi kepustakaan (library research), yang memanfaatkan berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen relevan lainnya untuk memperoleh teori dan data pendukung terkait pembinaan guru dan supervisi di madrasah (Abdurrahman, 2024). Melalui metode ini, peneliti melakukan pengumpulan dan analisis secara sistematis terhadap literatur yang ada untuk memahami secara mendalam konsep, praktik, dan hasil penelitian terdahulu mengenai peran kepala madrasah dalam supervisi dan pengembangan profesionalisme guru. Pendekatan ini memungkinkan penelitian bersifat deskriptif analitis, dengan mengeksplorasi berbagai teori dan temuan yang telah dikaji sebelumnya sebagai landasan pemahaman dan analisis yang lebih baik terhadap fenomena pembinaan guru di madrasah penelitian bersifat deskriptif analitis, dengan mengeksplorasi berbagai teori dan temuan yang telah dikaji sebelumnya sebagai landasan pemahaman dan analisis yang lebih baik terhadap fenomena pembinaan guru di madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

Kepala madrasah berperan mengelola madrasah secara keseluruhan, termasuk



membina dan mengembangkan lembaga pendidikan agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Dalam kapasitasnya sebagai supervisor, kepala madrasah tidak hanya sekadar menjalankan program supervisi pendidikan secara rutin, tetapi juga harus mampu memanfaatkan hasil supervisi tersebut sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan dan peningkatan kualitas lembaga. Dengan demikian, kepala madrasah bertugas membimbing tenaga pendidik agar mampu meningkatkan profesionalisme dan kompetensi melalui bimbingan, pemantauan, dan pendampingan secara berkelanjutan. Peran ini sangat penting sebagai penggerak utama dalam menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan berkualitas di madrasah

Kepala madrasah memiliki 7 peran yang harus dilaksanakan (Waliudin et al., 2022). Biasa disebut EMASLIM, yaitu: *educator, manager, administrator, supervisor leader, innovator*, dan *motivator*, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Kepala madrasah sebagai *educator*

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan kualitas pendidikan. Sebagai seorang pendidik, tugas utamanya mencakup tiga hal krusial: merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Lebih dari itu, kepala madrasah juga bertanggung jawab untuk membimbing dan melatih guru agar kompetensi dan profesionalisme mereka terus meningkat (Putri et al., 2023). Untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, kepala madrasah tidak bisa bekerja sendiri. Dibutuhkan kerja sama dan hubungan yang harmonis dengan seluruh pihak di madrasah. Keterlibatan aktif guru dalam berbagai program pendidikan lanjutan dan dorongan untuk berinovasi menjadi kunci keberhasilan. Selain itu, sebagai pemimpin, kepala madrasah juga harus terus mengikuti perkembangan iptek agar dapat menjadi teladan bagi para guru dan staf lainnya dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

b) Kepala madrasah sebagai *manager*

Kepala madrasah memiliki peran sentral sebagai manajer yang bertanggung jawab penuh atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan semua kegiatan di madrasah. Ia harus mampu bersikap proaktif, memahami perubahan yang terjadi, dan membuat penyesuaian agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Tugas



manajerialnya meliputi penyediaan fasilitas yang memadai, penyusunan rencana kerja yang realistis, serta pengelolaan sumber daya secara efisien dan efektif. Sumber daya ini mencakup tenaga profesional (guru), dana, sarana, prasarana, dan informasi. Meskipun tanggung jawab ini kompleks, keberhasilan kinerja guru sangat bergantung pada bagaimana kepala madrasah mengelola potensi dan sumber daya yang ada. Dengan pengelolaan yang optimal, kualitas pendidikan di madrasah akan terus meningkat.

c) Kepala madrasah sebagai *administrator*

Kepala madrasah sebagai administrasi memegang peranan vital dalam mengelola operasional madrasah secara keseluruhan. Peran ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan berbagai fungsi, mulai dari kurikulum, kesiswaan, administrasi, hingga keuangan dan sarana prasarana. Menurut Sholeh (2017), kemampuan manajerial yang komprehensif harus dimiliki untuk mengelola seluruh aspek ini. Hal ini meliputi pengelolaan yang efektif terhadap proses pembelajaran, pengembangan profesionalisme guru, dan penataan kegiatan siswa untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Di sisi lain, pengelolaan fasilitas dan keuangan madrasah juga menjadi tanggung jawab penting. Kepala madrasah harus memastikan adanya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran, serta menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan pihak terkait untuk mendukung pengembangan madrasah jangka panjang. Dengan demikian, peran administrator menuntut kepala madrasah untuk menguasai manajemen secara menyeluruh agar seluruh potensi yang dimiliki secara optimal dapat digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

d) Kepala madrasah sebagai *supervisor*

Kepala madrasah memiliki peran vital sebagai supervisor yang bertanggung jawab mengawasi seluruh kegiatan pendidikan. Dalam kapasitasnya ini, ia bertugas membimbing dan membina para guru dan staf agar proses pembelajaran berjalan efektif dan berkualitas. Peran ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Ginting (2020), seorang kepala madrasah harus mampu merancang program supervisi yang terstruktur, melaksanakannya secara konsisten, dan



menggunakan hasilnya untuk mengevaluasi efektivitas pembelajaran. Supervisi yang dilakukan bukan sekadar mengendalikan, melainkan juga memberikan dukungan penuh. Ini termasuk memberikan dorongan semangat, bimbingan teknis, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Dengan demikian, pengawasan kepala madrasah bertujuan untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi guru dan menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

e) Kepala madrasah sebagai *leader*

Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif menuntut kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi dan kebutuhan guru demi meningkatkan kompetensi mereka. Menurut Mulyasa (2013), kepemimpinan ini tercermin dari karakter pribadi yang kuat seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kemampuan menjadi teladan yang menjadi faktor utama pendorong tercapainya visi dan misi madrasah. Pada intinya, kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Untuk itu, kepala madrasah harus mampu memotivasi seluruh sumber daya, mengelola berbagai aspek manajerial mulai dari kurikulum hingga keuangan, serta menciptakan iklim madrasah yang positif dan produktif.

f) Kepala madrasah sebagai *innovator*

Peran Berdasarkan penelitian Putri et al. (2023), peran kepala madrasah sebagai inovator sangat krusial. Peran ini ditunjukkan melalui pendekatan kerja yang konstruktif, kreatif, dan objektif. Seorang kepala madrasah inovatif juga harus menjadi teladan dalam hal disiplin, kemampuan beradaptasi, dan fleksibilitas menghadapi perubahan. Untuk mendorong inovasi, kepala madrasah perlu memotivasi guru agar dapat bekerja secara optimal. Ia juga harus mendorong para guru untuk mengembangkan model-model pembelajaran baru yang lebih inovatif di kelas. Ini termasuk memastikan guru memahami dan dapat mengaplikasikan berbagai model pembelajaran terkini yang dapat meningkatkan aktivitas dan kualitas belajar siswa. Selain itu, kepala madrasah juga dituntut untuk terus mengikuti perkembangan teknologi dengan berpartisipasi dalam berbagai pelatihan. Dengan demikian, ia dapat memberikan arahan dan masukan yang tepat kepada para guru. Peran ini memfasilitasi adaptasi madrasah terhadap dinamika lingkungan



pendidikan yang terus berubah, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

g) Kepala madrasah sebagai *motivator*

Kepala madrasah sebagai motivator berperan dalam mendorong guru untuk terus meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme mereka. Motivasi ini dapat tumbuh dengan menciptakan lingkungan fisik yang kondusif, suasana kerja yang menyenangkan, disiplin yang baik, dorongan positif, serta pemberian penghargaan atau reward yang tepat. Metode dorongan dan penghargaan merupakan cara efektif yang digunakan kepala madrasah untuk memotivasi guru agar melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan semangat tinggi (Sonedi et al., 2018). Motivasi guru juga dapat diperkuat melalui pembentukan budaya kerja yang positif dan disiplin di madrasah, dimana kepala madrasah berupaya menciptakan suasana harmonis, toleran, adil, serta transparan. Selain itu, kepala madrasah menyediakan kebutuhan dan peningkatan kapasitas guru dengan menggelar seminar dan pelatihan, meningkatkan kemampuan dan mutu tenaga pendidik secara berkelanjutan yang pada gilirannya meningkatkan standar profesionalisme mereka. Dengan tanggung jawab besar sebagai pemimpin, kepala madrasah merumuskan rencana dan mengembangkan organisasi madrasah secara menyeluruh serta mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan madrasah secara efektif dan efisien (Sonedi et al., 2018).

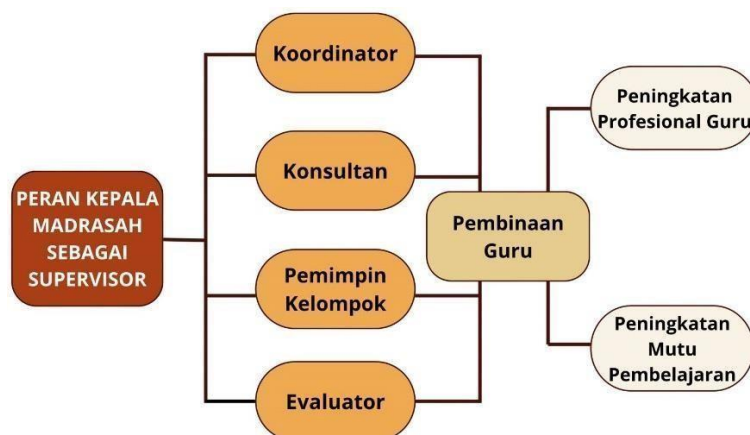
Pembinaan Berdasarkan uraian peran kepala madrasah, dapat disimpulkan bahwa pembinaan guru dan staf merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja, yang pada akhirnya mempermudah tercapainya tujuan pendidikan. Supervisi berperan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pengembangan proses pembelajaran. Dengan demikian, seorang kepala madrasah wajib memiliki program supervisi yang terstruktur untuk memastikan mutu pembelajaran di madrasah terus meningkat. Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai supervisor tidak bisa dipisahkan dari tanggung jawabnya dalam membina dan mengembangkan kompetensi para guru.

2. Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah dalam Pembinaan Guru di Lembaga Pendidikan Islam

Kepala Dalam konteks pendidikan Islam, kepala madrasah memegang peran krusial sebagai supervisor. Peran ini mencakup tanggung jawab pembinaan yang terencana untuk membantu gurudan staf agar dapat menjalankan tugas mereka secara lebih efektif. Menurut Hasan (2022), supervisi adalah serangkaian layanan profesional yang bertujuan meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Maunah (2017) mengidentifikasi empat fungsi utama yang diemban oleh seorang kepala madrasahsebagaisupervisor:

- Koordinator: Kepala madrasah mengoordinasikan berbagai program dan tugas yang akan dilaksanakanoleh staf madrasah.
- Konsultan: Kepala madrasah berperan sebagai konsultan yang memberikan pendampingandanarahankepadagurudalammengatasiberbagaimasalahyangdihadapi.
- Pemimpin kelompok: Sebagai pemimpin, kepala madrasah membimbing guru dan staf untuk mengembangkan potensi kolektif, seperti pengembangan kurikulum dan peningkatan keterampilan kerjasametim.
- Evaluator: Kepala madrasah bertugas mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran serta kurikulum yang ada, memastikan semuanya tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan.

Dengan menjalankan peran ini, kepala madrasah tidak hanya memastikan efektivitas operasional, tetapi juga mendorong peningkatan profesionalisme dan kualitas pendidikan di madrasah. Berikut gambarbagan kepalasekolahsebagaisupervisor.



Gambar 1. Gambar Peran Kepala Madrasah
Sumber : Penulis



Berdasarkan tinjauan literatur, supervisi pendidikan memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru. Maunah (2016) menegaskan bahwa supervisi berfokus pada pengembangan profesional guru dengan memenuhi kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Sejalan dengan itu, Risnawati (2014) berpendapat bahwa supervisi membantu guru meningkatkan motivasi dan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran. Lebih lanjut, Addini et al. (2022) menjelaskan bahwa supervisi bertujuan memperbaiki dan mengembangkan proses belajar-mengajar melalui bantuan yang diberikan kepada guru dan staf. Maka esensi supervisi adalah memberdayakan guru agar mampu melakukan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan dalam pembelajaran. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.



Pendekatan dalam supervisi pendidikan ada tiga yaitu pendekatan direktif (langsung), pendekatan kolaboratif, dan pendekatan non direktif (tidak langsung) berikut penjelasannya:

- a) Pendekatan direktif (langsung), adalah metode yang melibatkan supervisor atau pemimpin dalam memberikan instruksi langsung kepada guru untuk memecahkan masalah (Habibillah et al., 2023). Pendekatan ini berasal dari teori behaviorisme yaitu semua perilaku didasarkan pada refleks, atau reaksi terhadap rangsangan,
- b) Pendekatan kolaboratif, merupakan sebuah metode yang menggabungkan unsur-unsur dari pendekatan direktif dan non-direktif sehingga membentuk suatu pendekatan baru. Dalam cara ini, guru dan supervisor bekerja bersama untuk menetapkan struktur proses serta kriteria dalam berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi oleh guru.
- c) Pendekatan non direktif (tidak langsung), merupakan metode yang menghadapi permasalahan secara tidak langsung. Dalam pendekatan ini, supervisor terlebih dahulu mendengarkan dengan aktif segala yang disampaikan oleh guru kemudian membantu menemukan masalahnya (Kurniati, 2020).

Terdapat dua Teknik supervisi yaitu teknik individu dan teknik kelompok, berikut penjelasan nya:

1. Teknik individu

Teknik individu dilakukan dengan dengan cara perseorangan, kegiatan yang biasa dilakukan dalam teknik individu antara lain: kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, dan menilai diri sendiri.

- a. Kunjungan kelas

Kunjungan kelas merupakan salah satu teknik pembinaan yang efektif, di mana kepala madrasah atau supervisor mengamati langsung proses belajar mengajar untuk mengumpulkan data yang relevan. Menurut Efendi (2022), tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk membantu guru dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang mereka hadapi di kelas. Ada empat tahapan utama dalam melaksanakan kunjungan kelas meliputi: tahap persiapan yaitu perencanaan yang matang diperlukan pada tahap ini. Supervisor menentukan waktu, sasaran, dan metode observasi yang akan digunakan. Selanjutnya tahap pengamatan, pada tahap ini,



supervisor secara cermat mengamati jalannya proses pembelajaran di dalam kelas. Tahap akhir kunjungan yaitu setelah observasi selesai, supervisor dan guru akan bertemu untuk mendiskusikan hasil temuan dan merencanakan langkah-langkah perbaikan. Dan tahap tindak lanjut pada tahap ini merupakan implementasi dari rencana perbaikan yang telah disepakati. Agar kunjungan kelas berjalan optimal, ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi: memiliki tujuan yang jelas, dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, tercipta interaksi yang positif antara supervisor dan guru, serta adanya program tindak lanjut yang terstruktur untuk memastikan perbaikan yang berkelanjutan.

b. Observasi kelas

Observasi Observasi kelas adalah metode penting dalam supervisi pendidikan, di mana supervisor secara cermat mengamati jalannya proses pembelajaran. Menurut Lestari et al. (2023), tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk mengumpulkan data objektif terkait situasi pembelajaran dan mengidentifikasi kesulitan yang dihadapi guru di kelas. Ada beberapa aspek krusial yang diamati selama observasi, seperti: Aktivitas dan usaha guru dalam mengelola pembelajaran, cara guru menggunakan media pembelajaran, kesesuaian metode dan media yang digunakan dengan materi Pelajaran, dan reaksi mental dan partisipasi siswa selama proses belajar. Agar observasi kelas berjalan efektif, prosesnya terbagi menjadi beberapa tahapan: persiapan, pelaksanaan, penutupan, penilaian hasil observasi, dan tindak lanjut. Tahapan ini memastikan bahwa hasil pengamatan dapat digunakan untuk memberikan masukan yang konstruktif dan membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran mereka

c. Pertemuan individual

Tujuan utama dari pertemuan individual adalah untuk mengembangkan kemampuan profesional guru melalui dialog dan tukar pikiran dengan supervisor. Secara spesifik, pertemuan ini berfungsi untuk memperbaiki kekurangan, memberi masukan konstruktif, dan membangun hubungan kerja yang positif tanpa prasangka. Oleh karena itu, seorang supervisor harus mampu mengarahkan, memberikan solusi atas kesulitan, serta mendorong motivasi guru untuk mandiri dalam memecahkan masalah dan berinovasi dalam pembelajaran.



d. Menilai diri sendiri

Teknik penilaian diri adalah salah satu pendekatan dalam supervisi di mana guru secara mandiri dan objektif mengevaluasi kinerjanya. Praktiknya dapat beragam, misalnya dengan meminta pendapat siswa melalui angket anonim untuk menilai sebuah kegiatan pembelajaran. Cara lainnya adalah dengan menganalisis hasil tes pada suatu unit kerja serta membuat catatan mengenai aktivitas dan partisipasi siswa di kelas, baik dalam konteks individu maupun kelompok.

2. Teknik Kelompok

Supervisi kelompok merupakan sebuah metode dalam program supervisi yang dilaksanakan secara kolektif. Salah satu bentuknya adalah melalui rapat atau pertemuan rutin, di mana kepala madrasah berdiskusi dengan para guru dan staf tata usaha untuk membahas berbagai hal penting. Selain itu, teknik ini juga bisa diwujudkan dalam bentuk diskusi kelompok. Menurut Maunah (2017), kegiatan ini dapat melibatkan guru-guru dari rumpun ilmu sejenis atau berbeda, dengan kepala madrasah berperan sebagai fasilitator yang memberikan bimbingan dan arahan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa peran kepala madrasah sebagai supervisor dan pembina guru sangat penting dalam meningkatkan kompetensi serta profesionalisme tenaga pendidik di madrasah. Pembinaan yang dilakukan secara sistematis melalui pendampingan, pelatihan, supervisi kelas, dan evaluasi berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan motivasi guru. Namun, efektivitas pembinaan ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ketersediaan sumber daya, koordinasi internal, dan dukungan kelembagaan yang harus terus diperkuat. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu merancang program pembinaan yang terstruktur, melibatkan stakeholder terkait, serta menerapkan strategi manajemen yang adaptif untuk menjawab tantangan yang ada. Dengan demikian, pembinaan guru bukan hanya meningkatkan kinerja individu guru tetapi juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah secara menyeluruh.

REFERENSI

- Abdurrahman. (2024). Metode Penelitian Kepustakaan dalam Pendidikan Islam. Adabuna : Jurnal Pendidikan Dan <https://doi.org/10.38073/adabuna.v3i2.1563>
- Addini, A. F., Husna, A. F., Damayanti, B. A., Fani, B. I., Nihayati, C. W., Daniswara, D. A., Susanti, D. F., & Imron, A. (2022). *Konsep Dasar Supervisi Pendidikan*.
- Efendi, N. (2022). *Supervisi Pendidikan Islam: Pembinaan Guru Menuju Profesional Dalam Pembelajaran*. Garudhawaca. hlm.12
- Ginting, R. (2020). Fungsi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1), Article 1.
- Habibillah, Maunah, B., & Mutohar, P. M. (2023). *Pendekatan Supervisi Direktif dalam Pembinaan Guru*. 7. hlm.31010
- Hasan, H. (2022). *Pelaksanaan Manajemen Supervisi Pendidikan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. 3.
- Hidayanti, L., Maunah, B., & Mutohar, P. M. (2024). Supervisi Pembelajaran dalam Meningkatkan Semangat Mengajar Guru. *Educational Leadership*, 3.
- Kastaji, K., Patoni, A., & Maunah, B. (2024). *Urgensi Leadership dan Manajerialship Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Madrasah*.
- Kurniati, K. (2020). Pendekatan Supervisi Pendidikan. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 52.
- Lestari, T., Maunah, B., & Mutohar, P. M. (2023). Teknik Pelaksanaan Supervisi dalam Membentuk Kompetensi Profesionalitas Guru. *SKILLS: Jurnal Riset dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 96–103. <https://doi.org/10.47498/skills.v1i2.1440>
- Maunah, B. (2016). Pembinaan Guru dengan Pendekatan Supervisi Klinis. *Didaktika Religia*, 2(1). Maunah, B. (2017). *Supervisi Pendidikan Islam: Teori dan Praktik* (Yogyakarta). Kalimedia. hlm.38
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*.
- Putri, D., Ramadini, N. S., Rini, R., & Syafrudin, U. (2023). *Peran Kepala Madrasah Dalam Melakukan Manajemen Pengembangan Madrasah*. 7(1).
- Risnawati. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Aswaja Pressindo.
- Romandoni, I. Y., Mutohar, P. M., & Maunah, B. (2024). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru*. 05(02).
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1, 41.41-54
- Sonedi, S., Sholihah, T., & Dihasbi, D. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22. <https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>
- Waliudin, A. S., Mutohar, P. M., & Maunah, B. (2022). Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah dalam Pembinaan Guru pada SMAN 1 Srengat Kabupaten Blitar. *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 88–95.