

**MANAJEMEN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN
DAMPAK TERHADAP SEMANGAT MENGAJAR
GURU DI SEKOLAH MIN 1 REJANG LEBONG**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd) Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam (MPI)*



Oleh:

PUTRI MELATI

NIM. 22861016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
2024 M/1445 H**

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Melati
NIM : 22861016
Tempat dan Tanggal Lahir : Bengkulu, 27 Juni 1997

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Menagajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong, benar-benar karya asli saya, kecuali yang di cantumkan sumbernya. Apabila di kemudian terdapat di dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk di pergunakan seperlunya.

Curup, April 2024

Saya yang menyatakan



**Putri Melati
NIM. 22861016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : Putri Melati
NIM : 22861016
Judul : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001

Curup, Juni 2024
Pembimbing II

Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 19840826 200912 1 008

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam (MPI) S2

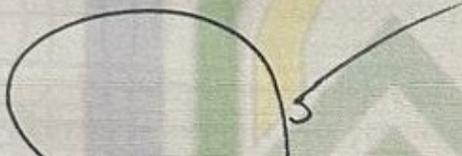
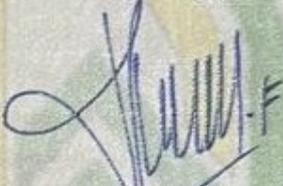
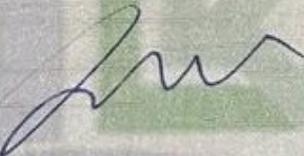


Dr. Abdul Rahman, S.Ag., M.Pd
NIP. 19720704 200003 1 004

HALAMAN PENGESAHAN

No.: 691.../In.34/PS/PP.00.9/.../2024

Tesis yang berjudul "Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong" yang di tulis oleh saudara Putri Melati, NIM. 22861016, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup telah di uji dan di nyatakan LULUS pada tanggal 25 Juni 2024 serta sudah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian tesis.

<p>Ketua,</p>  <p>Dr. Abdul Rahman, S.Ag., M.Pd NIP. 19720704 200003 004</p>	<p>Sekretaris Sidang/Penguji II,</p>  <p>Dr. Irwan Fathuroehman, S.Pd.I., M.Pd NIP. 19840826 200912 1 008</p>
<p>Penguji Utama,</p>  <p>Prof. Dr. Murni Yanto NIP. 19651212 198903 1 005</p>	<p>Tanggal</p> <p>28 - 06 - 2024</p>
<p>Penguji I</p>  <p>Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd NIP. 19650826 199903 1 001</p>	<p>Tanggal</p> <p>27 - 06 - 2024</p>
<p>Mengetahui : Rektor IAIN Curup</p>   <p>Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I NIP. 19750415 200501 1 009</p>	<p>Curup, Juni 2024 Direktur Pascasarjana IAIN Curup</p>   <p>Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd NIP. 19650826 199903 1 001</p>

ABSTRAK

Putri Melati, 22861016, *Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong*, Tesis, Curup; Program Pascasarjana IAIN Curup, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), 2024. 193 halaman.

Semangat mengajar guru memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Di MIN 1 Rejang Lebong, semangat mengajar guru menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Namun, masih terdapat tantangan dalam menjaga dan meningkatkan semangat mengajar para guru, di antaranya adalah kualitas manajemen supervisi kepala sekolah. Supervisi kepala sekolah memiliki potensi besar dalam memberikan arahan, umpan balik, dan dukungan kepada para guru. Namun, masih perlu dipahami bagaimana praktik supervisi kepala sekolah memengaruhi semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong.

Penelitian ini bertujuan untuk Mengidentifikasi pengaruh manajemen supervisi kepala sekolah terhadap semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong. Fokus penelitian mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut supervisi kepala sekolah serta dampaknya terhadap semangat mengajar guru. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung dampak dari praktik supervisi kepala sekolah. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan para guru untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi mereka terkait manajemen supervisi. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tertulis terkait kebijakan dan praktik supervisi di sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan supervisi di MIN 1 Rejang Lebong dilakukan secara sistematis dengan melibatkan seluruh guru dalam proses perencanaan. Pelaksanaan supervisi meliputi observasi kelas dan pemberian umpan balik yang konstruktif, yang mana efektif dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Evaluasi supervisi dilakukan secara periodik untuk menilai kinerja guru dan memberikan saran perbaikan. Tindak lanjut supervisi melibatkan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru. Dampak supervisi kepala sekolah terhadap semangat mengajar guru terlihat signifikan, ditandai dengan peningkatan motivasi, kehadiran guru di kelas, serta interaksi yang lebih positif antara guru dan siswa. Kesimpulannya, manajemen supervisi yang efektif oleh kepala sekolah di MIN 1 Rejang Lebong berdampak positif terhadap semangat mengajar guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Manajemen Supervisi, Semangat Mengajar

ABSTRACT

Putri Melati, 22861016, *Principal Supervision Management and Its Impact on Teachers' Teaching Spirit at MIN 1 Rejang Lebong School*, Thesis, Curup; IAIN Curup Postgraduate Program, Islamic Education Management Study Program (MPI), 2024. 193 pages.

Teachers' enthusiasm for teaching plays a crucial role in improving the quality of education in schools. At MIN 1 Rejang Lebong, teachers' enthusiasm for teaching is an important aspect in achieving the goal of quality education. However, there are still challenges in maintaining and increasing teachers' enthusiasm for teaching, including the quality of school principal supervision management. Principal supervision has great potential in providing direction, feedback and support to teachers. However, it is still necessary to understand how the principal's supervision practices influence the teaching enthusiasm of teachers at MIN 1 Rejang Lebong.

This research aims to identify the influence of the principal's supervision management on the teaching enthusiasm of teachers at MIN 1 Rejang Lebong. The focus of the research includes planning, implementation, evaluation and follow-up of school principal supervision and its impact on teachers' teaching enthusiasm. This research was conducted using a qualitative approach with observation, interview and documentation techniques. Observations were carried out to directly observe the impact of the principal's supervision practices. Interviews were conducted with school principals and teachers to gain an in-depth understanding of their experiences and perceptions regarding supervision management. Documentation is used to obtain written data related to school supervision policies and practices.

The research results showed that supervision planning at MIN 1 Rejang Lebong was carried out systematically by involving all teachers in the planning process. Implementation of supervision includes classroom observations and providing constructive feedback, which is effective in improving teacher pedagogical competence. Supervision evaluations are carried out periodically to assess teacher performance and provide suggestions for improvement. Supervision follow-up involves ongoing professional development for teachers. The impact of principal supervision on teachers' teaching enthusiasm appears to be significant, marked by increased motivation, teacher presence in class, and more positive interactions between teachers and students. In conclusion, effective supervision management by the principal at MIN 1 Rejang Lebong has a positive impact on teacher teaching enthusiasm, which in turn improves the quality of education at the school.

Keywords: School Principal, Supervision Management, Teaching Enthusiasm

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, yang telah melimpahkan keberkahan serta petunjuk-Nya dalam penyelesaian tesis ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam, yang telah menjadi teladan utama dalam mengemban risalah keislaman kepada umat manusia.

Tesis ini berjudul "Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong". Penulisan tesis ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk memahami praktik manajemen supervisi di sekolah dasar dan dampaknya terhadap semangat mengajar para guru, khususnya di MIN 1 Rejang Lebong.

Pendidikan merupakan fondasi utama pembangunan bangsa, dan manajemen supervisi kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik manajemen supervisi dan implikasinya terhadap semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong.

Kami ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi selama proses penelitian ini. Terima kasih kepada Bapak/Ibu Kepala Sekolah MIN 1

Rejang Lebong yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk melaksanakan penelitian ini di sekolah tersebut.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan pendidikan di Indonesia, khususnya dalam konteks pengelolaan supervisi di tingkat sekolah dasar. Kami juga menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan guna meningkatkan kualitas dan kontribusi ilmiah dari penelitian ini.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan sumbangsih ilmiah yang bermanfaat dan menjadi sumber inspirasi bagi pengembangan pendidikan di MIN 1 Rejang Lebong serta kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Curup, Juni 2024

Putri Melati
NIM. 22861016

MOTTO

“Jangan takut gagal, tapi takutlah tidak pernah mencoba”

"Don't be afraid of failing, but be afraid of never trying"

(Putri Melati)

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Syukur Alhamdulillah ku ucapkan kepada Allah SWT atas kasih sayang dan karunia-Mu yang telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu sehingga Tesis yang sederhana ini dapat terselesaikan.

Tugas akhir ini saya persembahkan kepada :

- *Putri Melati, dalam kekuatan semangatnya hingga tiba pada titik ini.*
- *Kedua Pembimbing, Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd dan Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I.,M.Pd terimakasih telah membimbing dan mengarahkan dalam menyelesaikan tesis ini.*
- *Suami ku tercinta, Ferri Hartanto Yang selalu memberikan support dan do'anya dalam diam. Yang Penuh cinta Buah hatiku, Muhammad Abiandra Hartanto dan Muhammad Auriga Hartanto. Kalian adalah support system terbaik dalam keutuhan sebagai sebuah alasan agar lebih semangat dalam perjuangan.*
- *Kedua Orang Tua ku, Ayahanda Ramidi, S.sos dan Ibunda Heri Effriani yang selalu mendoakan, semoga ini menjadi salah satu hal yang bisa membanggakan kalian.*
- *Mertua ku Bapak Aris Supardal dan Ibu Kartini, terimakasih support dan Doa'anya dan semoga tugas akhir ini dapat membanggakan kalian.*
- *Teman-teman kerja sekaligus sahabat, Zepri Hiptraspa, Rully Morgana, Muhammad Ansori, Pales Tari, Eko Carles, Rahmad Solihin, Wahyu Erlangga, Deri Prastatian, Affriza Krisdayanti, Fira Septia U, Emeraldo Wahyu N, M. Superapto Effendi dan Okni Mutiara Sendi yang selalu mendukung dan memotivasi selama proses studi S2.*
- *Teman-teman seperjuangan MPI Tahun 2022 Pascasarjana yang senantiasa saling memotivasi. Terima kasih atas kebersamaan dalam semangat juang yang sama.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	18
C. Pertanyaan Penelitian	19
D. Tujuan Penelitian	19
E. Kegunaan Penelitian	20
BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENELITIAN RELEVAN	
A. Landasan Teori	21
1. Supervisi Pendidikan	21
2. Supervisi Kepala Sekolah	58
3. Semangat Mengajar Guru	75
B. Penelitian Relevan	89
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	96
B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian	97
C. Jenis dan Sumber Data	98
D. Teknik Pengumpulan Data	99
E. Teknik Analisis Data	103
F. Kreadibilitas Data	104
G. Rencana dan Waktu Penelitian	105
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Lokasi	106
B. Hasil Penelitian	110
1. Manajemen Supervisi Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong	110
2. Dampak Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Guru	130
C. Pembahasan	144
1. Manajemen Supervisi Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong	144
2. Dampak Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Guru	157
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	168
B. Implikasi	170
C. Rekomendasi	170
DAFTAR PUSTAKA	172
LAMPIRAN	
BIODATA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peran kunci dalam pembentukan karakter dan kemajuan suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga pada semangat mengajar para guru.¹ Semangat mengajar guru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa.²

Semangat mengajar guru menjadi aspek kritis dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Semangat ini tidak hanya mencakup keinginan untuk memberikan pengetahuan yang maksimal kepada siswa, tetapi juga melibatkan motivasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan dinamis. Semangat mengajar yang tinggi tidak hanya meningkatkan kehadiran guru di kelas, tetapi juga mempengaruhi kualitas interaksi antara guru dan siswa serta hasil belajar yang dicapai.³

Pendidikan berperan dalam itu semua. Peserta didik yang belum mencapai ketuntasan biasanya sekolah mengadakan program remedial yaitu program pembelajaran tambahan untuk membantu peserta didik memahami materi-materi yang belum dikuasainya sehingga ia mencapai tingkat ketuntasan yang

¹ Hamengkubuwono Hamengkubuwono dan M. Pratama, "Leadership in Integrated Islamic Public Private Schools in Rejang Lebong Regency," *International Journal of Educational Review* 4, no. 1 (2022): 28–46.

² Aminuddin Aminuddin, Bahaking Rama, dan Andi Achruh, "Lembaga Pendidikan Sekolah Dan Madrasah (Pembaharuan Metode dan Sistem Pendidikannya)," *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan* 1, no. 1 (2023): 1–15.

³ Handara Tri Elitasari, "Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21," *Jurnal Basicedu* 6, no. 6 (2022): 9508–16.

diinginkan. Sebaliknya, sekolah juga mengadakan program pengayaan bagi peserta didik yang telah mencapai ketuntasan lebih awal, sehingga ia tidak menyia-nyiakan waktu yang tersedia.⁴

Meskipun semangat mengajar memiliki dampak yang sangat penting dalam kualitas pendidikan, namun masih terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat semangat tersebut. Salah satu faktor kunci yang perlu diperhatikan adalah praktik manajemen supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi kepala sekolah merupakan instrumen yang sangat penting dalam memberikan arahan, umpan balik, dan dukungan kepada para guru dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah memegang peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan.⁵ Salah satu instrumen yang digunakan oleh kepala sekolah untuk memastikan kualitas pengajaran di sekolah adalah melalui praktik supervisi. Supervisi kepala sekolah mencakup berbagai kegiatan pengawasan, pembinaan, serta pengembangan profesionalisme guru-guru. Dengan adanya supervisi yang efektif, diharapkan kualitas pengajaran dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian hasil belajar siswa.⁶

⁴ Murni Yanto, "Manajemen dan Mutu Pembelajaran Bahasa Indonesia Di SMP Negeri 4 Rejang Lebong," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* vol 2, no. 1, Juni 2018 STAIN Curup-Bengkulu | p-ISSN 2580-3581; e-ISSN 2580-5037 DOI: <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v2i1.388>.

⁵ Irwan Fathurrochman dkk., "Pengelolaan Manajemen Sekolah Yang Efektif," *E-AmalJurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 2 (2022): 1363–74.

⁶ Murni Yanto, "The Concept of Islamic Religious Education Management Contained in Surah Luqman Verses 12-19," *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2022): 816–29.

Namun, implementasi praktik supervisi yang efektif tidak selalu mudah dilakukan. Terdapat berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah, seperti keterbatasan waktu, sumber daya, dan pemahaman tentang konsep supervisi yang sesuai. Oleh karena itu, perlu dipahami bagaimana manajemen supervisi kepala sekolah dapat memengaruhi semangat mengajar guru di sekolah.⁷

Manajemen supervisi di sekolah mencakup proses pengawasan, bimbingan, dan pengembangan yang difokuskan pada kemajuan dan peningkatan kualitas pengajaran. Supervisi yang efektif menjadi instrumen penting dalam membantu guru memperbaiki kinerja mereka, menemukan ruang untuk pertumbuhan, dan memperkuat keahlian mengajar.⁸

Dalam konteks supervisi, dampak yang signifikan terlihat dalam semangat mengajar guru. Supervisi yang berfokus pada pengembangan profesional dan pembinaan individu membawa dampak yang besar terhadap semangat dan motivasi guru dalam menyampaikan pelajaran.

Semangat mengajar guru adalah kunci utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Ketika guru merasa didukung, diarahkan dengan baik, dan diberikan umpan balik yang konstruktif melalui proses supervisi yang efektif, mereka cenderung merasa termotivasi untuk memperbaiki metode mengajar mereka.⁹

⁷ Ujang Syarip Hidayat, *Urgensi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Menyiapkan Generasi Emas 2045: Strategi Membangun Generasi Cerdas, Berkarakter dan Berdaya Saing di Abad 21* (Nusa Putra Press, 2021).

⁸ Ai Kusmiati, Sofyan Sauri, dan Helmawati Helmawati, "Manajemen supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru," *Jurnal Pendidikan Indonesia* 3, no. 07 (2022): 672–82.

⁹ Lalu Kamarudin, Agil Al Idrus, dan Joni Rokhmat, "Semangat Mengajar Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Madrasah Aliyah Nurul Islam Sekarbela," *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 3, no. 3 (2020): 545–50.

Dengan memahami pentingnya manajemen supervisi yang efektif dan dampaknya yang langsung pada semangat mengajar guru, kita dapat menggali lebih dalam mengenai cara kepala sekolah dapat menjadi agen perubahan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui strategi supervisi yang mendukung pertumbuhan profesional dan semangat yang tinggi dalam mengajar.¹⁰

Di dalam dunia pendidikan, peran seorang kepala sekolah sangatlah vital. Mereka bukan hanya menjadi figur otoritatif di lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi penggerak perubahan dan pemimpin yang memberikan arah dalam pengembangan sekolah. Salah satu peran penting dari seorang kepala sekolah adalah dalam bidang manajemen supervisi.¹¹

Manajemen supervisi kepala sekolah merupakan landasan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Ini melibatkan pengelolaan yang efektif terhadap proses pengawasan dan pengembangan staf pengajar untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.¹²

Supervisi yang efektif memainkan peran sentral dalam menjamin bahwa pendidikan yang diberikan oleh guru mencapai standar tertinggi. Seorang kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang kuat dalam supervisi mampu

¹⁰ Achmad Karimulah dan Nur Ittihadatul Ummah, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Untuk Memotivasi Belajar Siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Curah Wungkal Silo Jember," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2022): 13–34.

¹¹ Hidayat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (YPSIM Banten, 2020).

¹² Nur Efendi dan Muh Ibnu Sholeh, "Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran," *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2, no. 2 (2023): 68–85.

mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan guru, memberikan bimbingan yang diperlukan, serta memastikan proses pengajaran berjalan dengan baik.¹³

Di era pendidikan yang terus berubah, manajemen supervisi yang efektif menjadi krusial. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam memastikan bahwa setiap aspek kegiatan sekolah berjalan lancar, tetapi juga dalam memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung optimal dan mendukung pertumbuhan akademis dan sosial siswa.¹⁴

Dengan memperhatikan pentingnya manajemen supervisi kepala sekolah, serta dampaknya pada kualitas pendidikan, kita dapat menggali lebih dalam bagaimana kepala sekolah yang efektif dalam supervisi dapat membentuk lingkungan belajar yang produktif, mendorong pertumbuhan staf pengajar, dan meningkatkan prestasi siswa secara menyeluruh.

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris *management* yang berarti tata laksana, tata pimpinan dan tata pengelola. Artinya manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai tujuan.¹⁵

Manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang telah dirancang sedemikian rupa yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati Bersama. Dimana dalam kegiatan manajemen tersebut memerlukan

¹³ H. Nur Efendi, *Supervisi Pendidikan Islam: Pembinaan Guru Menuju Profesional Dalam Pembelajaran* (Garudhawaca, 2022).

¹⁴ Yulita Suyatmika, Mara Samin Lubis, dan Nurika Khalila Daulay, "Manajemen Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Pelaksanaan Kurikulum Tahun 2013 Di Kabupaten Mandailing Natal," *Research and Development Journal of Education* 9, no. 2 (2023): 1050–66.

¹⁵ Murni Yanto, "Manajemen kepala Madrasah Ibtidaiyah dalam menumbuhkan pendidikan karakter religius pada era digital," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* Vol. 8, No. 3, 2020 DOI: <https://doi.org/10.29210/146300>.

sumber daya secara efisien dan efektif.¹⁶ Di balik setiap keberhasilan siswa dan kemajuan pendidikan terdapat peran sentral dari seorang guru. Mereka bukan hanya penyampai pengetahuan, tetapi juga penggerak perubahan yang kuat dalam kehidupan setiap murid.¹⁷

Semangat guru, sebagai kekuatan pendorong dalam dunia pendidikan, adalah elemen kunci yang membentuk kualitas pembelajaran. Ini bukan sekadar antusiasme yang sementara, tetapi merupakan dorongan yang mendalam yang mendorong para pendidik untuk memberikan dampak positif pada kehidupan siswa-siswi mereka.¹⁸

Seorang guru yang bersemangat tidak hanya menawarkan pelajaran dari buku teks, tetapi juga memberikan teladan, membantu menggali potensi siswa, dan menginspirasi mereka untuk mencapai impian mereka. Semangat guru menjadi landasan kuat dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, dinamis, dan memotivasi.¹⁹

Dalam konteks ini, memahami pentingnya semangat guru bukan hanya sebagai pekerjaan, tetapi sebagai panggilan hidup, menjadi krusial. Pengaruh mereka membentuk fondasi bagi masa depan generasi mendatang, membawa

¹⁶ Murni Yanto, "Manajemen dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong," *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 6, no. 01 (2021): 2–14.

¹⁷ Zulkifli Lubis dan Dewi Anggraeni, "Paradigma Pendidikan Agama Islam di Era Globalisasi Menuju Pendidik Profesional," *Jurnal Studi Al-Qur'an* 15, no. 1 (2019): 133–53.

¹⁸ Dwi Lutfi Nur Anisa dan Binti Maunah, "Pembinaan terhadap Semangat Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2022): 62–77.

¹⁹ Jannes Eduard Sirait dan M. Th Purim Marbun, *Guru Profesional, Inspiratif, Dan Menyenangkan* (Penerbit Andi, 2022).

perubahan sosial yang positif, dan memberikan fondasi kuat bagi perkembangan individu dalam masyarakat.²⁰

Dengan memperhatikan peran sentral guru dalam membentuk pendidikan dan memahami signifikansi semangat yang mereka miliki, kita dapat menjelajahi dampak yang mereka hasilkan dalam menciptakan generasi yang terdidik, terinspirasi, dan mampu menghadapi tantangan di masa depan.

Indonesia adalah negara multicultural, dan multikulturalismenya bisa positif karena kekayaan nilai budaya dan dapat negative oleh kebijakan menjadi faktor potensial yang memicu konflik budaya berafiliasi dengan ras, agama, dan kelompok etnis.²¹

Pengembangan kualitas pendidikan terkait dengan manajemen supervisi kepala sekolah dan semangat mengajar guru memiliki beberapa dimensi yang vital. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja guru.²² Supervisi yang efektif dan mampu memotivasi guru dapat memberikan dampak signifikan pada kinerja mereka. Ketika guru merasa didukung dan terbimbing dengan baik melalui proses supervisi yang tepat, hal ini secara langsung menciptakan perubahan positif dalam kualitas pengajaran dan pembelajaran di lingkungan sekolah. Guru yang terdorong dan didukung oleh supervisi yang sesuai cenderung menunjukkan peningkatan

²⁰ Laila Hamidah, Sawaluddin Siregar, dan Nuraini Nuraini, “Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam Menurut Buya Hamka,” *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 8, no. 2 (2019): 135–46.

²¹ Murni Yanto dkk., “Intercultural sensitivity of educational management students as the future’s educational leaders in indonesia,” *The International Journal of Sociology of Education* 11, no. 3 (2022): 265–90.

²² Maulid Agustin, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Lembaga Islam,” *PENAIIS (Jurnal Pendidikan Agama Islam)* 2, no. 02 (2023).

kualitas dalam memberikan pelajaran kepada siswa, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif.²³

Selain itu, pengembangan profesionalisme guru juga menjadi poin kunci dalam pengembangan kualitas pendidikan. Supervisi yang baik tidak hanya memperbaiki kinerja saat ini, tetapi juga memberikan dasar bagi pengembangan jangka panjang. Dengan bimbingan yang efektif, guru dapat terus belajar, berkembang, dan memperkuat keterampilan mereka dalam mengajar.²⁴ Proses supervisi yang mengarah pada pengembangan profesionalisme membuka pintu bagi guru untuk mengikuti perkembangan terkini dalam dunia pendidikan, mengadopsi metode-metode pengajaran baru, dan mengintegrasikan pengetahuan baru ke dalam pengalaman mengajar mereka. Dengan begitu, supervisi yang baik tidak hanya meningkatkan kualitas saat ini, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan di mana guru dapat terus tumbuh dan berkontribusi secara positif pada perbaikan pendidikan secara keseluruhan.²⁵

Kesejahteraan guru dan kondisi lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam ranah manajemen supervisi kepala sekolah dan semangat mengajar guru. Pertama, mempertahankan semangat dan motivasi guru merupakan tanggung jawab kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Kepala sekolah yang memiliki pemahaman yang baik tentang cara mengelola dan

²³ Ahmad Dini, *Supervisi Kepala Madrasah (upaya meningkatkan kinerja guru madrasah)*, vol. 1 (Rinda Fauzian, 2019).

²⁴ Bima Prakarsa Arzfi dkk., "Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 5946–52.

²⁵ Badru Sohim, Syah Syah, dan Hanafiah Hanafiah, "Kompetensi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SMP Nurul Ihsan Banjaran Kabupaten Subang Jawa Barat," *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi* 1, no. 2 (2021): 1–20.

memotivasi staf akan mampu menjaga semangat dan motivasi guru tetap tinggi. Ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga membentuk atmosfer positif dalam lingkungan kerja yang berdampak pada seluruh kegiatan sekolah.²⁶

Selanjutnya, dalam konteks mengurangi beban kerja, supervisi yang tepat juga memiliki peran penting. Supervisi yang terarah dan mendukung mampu memberikan bimbingan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru. Dengan adanya arahan yang jelas dan dukungan yang konsisten melalui proses supervisi, beban kerja guru dapat dikurangi. Ini bukan hanya soal pengurangan tugas, tetapi lebih kepada memberikan bimbingan yang membantu guru dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efisien, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, serta mendorong mereka untuk tetap termotivasi dan fokus pada kualitas pengajaran. Dengan demikian, kondisi kesejahteraan guru yang terjaga dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan hasil dari supervisi yang terfokus pada memberikan dukungan yang relevan bagi guru.²⁷

Peningkatan kualitas pembelajaran merupakan tujuan utama dalam ranah manajemen supervisi kepala sekolah dan semangat mengajar guru. Pertama, ketika guru memiliki motivasi dan semangat mengajar yang tinggi, hal ini secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran. Guru yang termotivasi cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik, menciptakan lingkungan belajar yang

²⁶ Aep Saepul Anwar, "Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 147–73.

²⁷ Suparmin Suparmin dan Adiyono Adiyono, "Implementasi Model Supervisi Distributif dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI," *Permata: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 2 (2023): 143–69.

inspirasi bagi siswa. Semangat ini membawa dampak positif dalam mendorong minat belajar siswa dan memperkuat proses pembelajaran di kelas.²⁸

Selanjutnya, semangat mengajar yang tinggi juga memacu inovasi dalam metode pembelajaran. Guru yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih terbuka terhadap penggunaan metode-metode inovatif dalam mengajar. Dengan semangat yang tinggi, mereka lebih berani mencoba pendekatan-pendekatan baru yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Inovasi dalam pembelajaran menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan menarik bagi siswa, memungkinkan mereka untuk lebih terlibat dan aktif dalam proses belajar-mengajar. Dengan demikian, upaya meningkatkan kualitas pembelajaran tidak hanya tergantung pada kemampuan guru untuk mengajar, tetapi juga pada semangat mereka dalam menginspirasi siswa dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang inovatif.

Pemenuhan tujuan pendidikan merupakan inti dari ranah manajemen supervisi kepala sekolah dan semangat mengajar guru. Mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas membutuhkan peran guru yang tidak hanya terampil dalam mengajar, tetapi juga terinspirasi dan bersemangat. Kepala sekolah yang menerapkan manajemen supervisi yang baik dapat menjadi kunci dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, baik di tingkat nasional maupun di lingkungan sekolah.²⁹

²⁸ Ahmad Mushthofa, Muhammad Amin Khizbullah, dan Reza Aditya Ramadhani, "Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2022): 35–44.

²⁹ Azis Iskandar, "Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 5, no. 1 (2020): 69–82.

Hal ini penting karena erat kaitannya dengan usaha meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Faktor-faktor seperti kesejahteraan guru, kualitas pembelajaran, dan pencapaian tujuan pendidikan menjadi bagian integral dari proses ini. Melalui penelitian yang mendalam mengenai aspek-aspek ini, diharapkan akan ditemukan pendekatan-pendekatan yang lebih efektif untuk mendukung peran guru dan untuk memperbaiki sistem pendidikan secara menyeluruh.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan fokus utama dalam ranah manajemen supervisi kepala sekolah dan semangat mengajar guru. Di dalamnya, terdapat aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, antara lain efektivitas pengajaran dan pengembangan profesionalisme guru.³⁰

Dapat diketahui bahwa, supervisi yang baik secara signifikan berperan dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan bimbingan yang tepat, supervisi mampu secara langsung memengaruhi hasil belajar siswa, menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan produktif. Selain itu, penelitian yang dilakukan dalam ranah ini turut berkontribusi dalam memahami bagaimana supervisi yang tepat dapat menjadi alat yang lebih efektif dalam mengembangkan profesionalisme guru. Hal ini membantu meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan serta mengoptimalkan potensi pengajaran yang dapat diberikan oleh guru kepada siswa.

Dalam ranah manajemen supervisi kepala sekolah dan semangat mengajar guru, terdapat sejumlah masalah yang menarik untuk diteliti. Salah satunya adalah

³⁰ Ujang Yosep Ayubi, Much Tsulutsallaily Syahmuntaqy, dan Ari Prayoga, "Implementasi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik," *Manazhim* 2, no. 2 (2020): 118–30.

kesenjangan antara teori yang diidealkan dengan praktik yang sebenarnya. Supervisi seharusnya mendukung dan memotivasi, namun dalam kenyataannya, lebih cenderung bersifat evaluatif dan kurang mendukung. Selain itu, ada perbedaan antara harapan dan realitas dalam komunikasi tujuan supervisi kepada guru, yang dapat mempengaruhi semangat mereka dalam mengajar. Hal ini terkait pula dengan perubahan kebijakan pendidikan yang memengaruhi praktek supervisi. Temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa supervisi yang mendukung dapat meningkatkan semangat mengajar guru. Adanya situasi ini, baik dalam konteks perubahan maupun temuan penelitian sebelumnya, memberikan titik awal yang penting untuk menggali masalah-masalah terkait manajemen supervisi kepala sekolah dan semangat mengajar guru.

Manajemen supervisi merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pendidikan yang efektif. Menurut Sergiovanni dan Starratt, supervisi adalah suatu proses yang sistematis untuk membantu meningkatkan kemampuan profesional guru melalui bimbingan dan pengawasan.³¹ Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memainkan peran kunci dalam supervisi ini. Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon menyebutkan bahwa supervisi yang baik mencakup pengawasan, evaluasi, dan pengembangan profesional guru. Dalam konteks ini, manajemen supervisi kepala sekolah melibatkan kegiatan pengawasan yang

³¹ Yohanes Sunaryo Sunaryo, "Academic Supervision of School Principals and Teacher Performance: A Literature Review," *International Journal Pedagogy of Social Studies* 5, no. 2 (2020): 17–34.

terstruktur, penyediaan umpan balik yang konstruktif, dan dukungan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.³²

Semangat mengajar guru adalah faktor penting yang mempengaruhi kualitas pembelajaran di kelas. Menurut Herzberg, motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja dan penghargaan profesional, memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat mengajar. Semangat mengajar tidak hanya mencakup keinginan untuk mengajar, tetapi juga mencakup antusiasme, dedikasi, dan komitmen terhadap proses pembelajaran. Semangat yang tinggi pada guru akan berdampak positif pada interaksi dengan siswa dan efektivitas pembelajaran.³³

Beberapa teori menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara supervisi yang efektif dan semangat mengajar guru. Teori Motivasi dari Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan akan pengakuan dan aktualisasi diri sangat mempengaruhi motivasi seseorang. Supervisi yang memberikan pengakuan dan dukungan kepada guru dapat memenuhi kebutuhan ini, sehingga meningkatkan semangat mengajar.³⁴ Begitu juga dengan teori dua faktor Herzberg (1966) yang menekankan pentingnya faktor motivasional dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru.³⁵

³² Gokce Ozdemir dan Sevilay Sahin, "Principal's supervisory practices for teacher professional development: Bureaucratic and professional perspectives," *International Online Journal of Educational Sciences* 12, no. 1 (2020): 18–36.

³³ Sewagegn Mola dan A. D. Kelkay, "The status of teachers' motivation and process of quality education: The case of primary school teachers, Ethiopia," *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives* 10, no. 1 (2020): 01–11.

³⁴ Krishna Prasad Katel, "Teachers' Motivational Factors and Student Learning Achievements," *Solukhumbu Multiple Campus Research Journal* 5, no. 1 (2023): 1–14.

³⁵ Shazia Chachar, Fareeda Lothi, dan Nazia Naz, "Comparative Study in the Light of Herzberg's Two Factor Theory of Job Satisfaction Among Academic Staff in Public and Private Sector Universities of Islamabad," *Journal of Social Sciences and Humanities* 61, no. 2 (2022): 91–112.

Beberapa penelitian lokal telah menyoroti isu-isu spesifik dalam supervisi pendidikan di Indonesia. Penelitian oleh Widyanto dkk di sebuah sekolah dasar di kabupaten Kartanegara menemukan bahwa supervisi pendidikan memiliki dampak positif terhadap profesionalisme guru. Dampak tersebut meliputi peningkatan kualitas pengajaran melalui umpan balik konstruktif, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru, serta mendorong pengembangan profesional berkelanjutan. Supervisi juga responsif terhadap kebutuhan spesifik lokal, mempertimbangkan faktor sosial, ekonomi, dan budaya daerah. Supervisi pendidikan yang efektif membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran, mendukung pengembangan profesional, dan menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian akademis dan pengembangan pribadi siswa.³⁶

Begitu juga dengan studi oleh Supit dkk, yang menemukan bahwa supervisi pendidikan yang efektif meningkatkan profesionalisme guru di sekolah MIN Kabupaten Banyumas. Supervisi akademik kepala sekolah terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi dan kinerja guru, yang berdampak positif pada prestasi belajar siswa. Penelitian juga menyoroti pentingnya program pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru. Hasil penelitian ini berkontribusi penting dalam meningkatkan kualitas

³⁶ Nonok Widyanto, Suharman Suharman, dan Sudadi Sudadi, "Supervisi Pendidikan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Sd Di Kabupaten Kutai Kartanegara," *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 8, no. 2 (2023): 137–48.

pendidikan di Indonesia melalui supervisi pendidikan yang efektif dan program pengembangan berkelanjutan.³⁷

Jadi, dari penelitian terkait manajemen supervisi kepala sekolah dan semangat mengajar guru, beberapa aspek krusial meliputi kesejahteraan guru, peningkatan kinerja sekolah, dan dampak sosial pendidikan. Supervisi yang mendukung berperan penting dalam menjaga kesejahteraan mental guru, memengaruhi kinerja, dan mempertahankan semangat mengajar. Manajemen supervisi yang efektif juga mendorong budaya sekolah yang kondusif untuk pembelajaran yang lebih baik serta memacu inovasi. Guru yang terinspirasi dapat berdampak luas pada masyarakat dan masa depan pendidikan. Dengan memahami istilah-istilah kunci dan memecahkan masalah yang dihadapi, penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih baik untuk memperbaiki praktik manajemen supervisi dan mendukung semangat mengajar guru secara menyeluruh.

MIN 1 Rejang Lebong merupakan salah satu MIN yang berada di Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Lembaga pendidikan ini memiliki peran strategis dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Penelitian terkait manajemen supervisi kepala sekolah dan dampaknya terhadap semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong merupakan langkah penting untuk memahami peran supervisi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga ini. MIN 1 Rejang Lebong sebagai institusi pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kualitas akademis siswa. Namun, tantangan dalam mempertahankan semangat mengajar para guru dan memastikan

³⁷ Michelle Supit dkk., "Analisis Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan," *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 87–107.

pengajaran yang berkualitas menjadi isu penting yang perlu dipahami secara lebih mendalam.³⁸

Dalam konteks ini, peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan pengawas menjadi sangat krusial. Manajemen supervisi yang efektif oleh kepala sekolah memiliki potensi besar untuk meningkatkan semangat dan kinerja pengajar. Namun, masih terdapat kebutuhan akan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana praktik supervisi yang tepat dapat meningkatkan semangat mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi dan praktek manajemen supervisi yang paling berdampak pada semangat mengajar guru. Dengan memahami peran supervisi dalam membentuk semangat mengajar, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan yang kritis untuk mengembangkan metode supervisi yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan di MIN 1 Rejang Lebong. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkrit dan dapat diimplementasikan untuk memperbaiki manajemen supervisi sehingga berdampak positif pada semangat mengajar guru dan kualitas pendidikan secara menyeluruh di MIN 1 Rejang Lebong.³⁹

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa ide utama yang menjadi fokus pembahasan. Pertama, dampak semangat mengajar guru terhadap kualitas pembelajaran menjadi sorotan utama. Penelitian ini menekankan bahwa semangat mengajar yang tinggi pada guru tidak hanya memotivasi mereka untuk hadir secara fisik di kelas, tetapi juga meningkatkan interaksi positif dengan siswa dan

³⁸ Hasil Observasi Awal, MIN 1 Rejang Lebong, Oktober 2023.

³⁹ Hasil Observasi Awal, MIN 1 Rejang Lebong, Oktober 2023.

hasil belajar yang optimal. Kedua, peran manajemen supervisi kepala sekolah menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat mengajar guru. Supervisi yang efektif dapat memberikan arahan, umpan balik, dan dukungan yang diperlukan guru untuk mengembangkan kualitas pengajaran mereka. Ketiga, kendala implementasi supervisi efektif seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan seperti keterbatasan waktu, sumber daya, dan pemahaman konsep supervisi yang tepat. Penelitian ini mengidentifikasi tantangan-tantangan tersebut dan mencari solusi untuk memungkinkan supervisi yang lebih efektif. Keempat, strategi supervisi yang dapat meningkatkan semangat mengajar guru juga menjadi fokus penelitian ini. Analisis tentang bagaimana kepala sekolah dapat menjadi agen perubahan yang signifikan melalui penerapan strategi supervisi yang mendukung pertumbuhan profesional guru akan dilakukan.

Kelima, studi kasus di MIN 1 Rejang Lebong dilakukan untuk memahami secara mendalam bagaimana praktik supervisi kepala sekolah di sekolah tersebut mempengaruhi semangat mengajar guru. Studi kasus ini bertujuan untuk memberikan wawasan praktis yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan manajemen supervisi dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Terakhir, berdasarkan temuan penelitian, akan disusun rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk memperbaiki manajemen supervisi di MIN 1 Rejang Lebong. Rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan semangat mengajar guru dan, pada akhirnya, kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan teoritis tentang manajemen supervisi kepala sekolah dan dampaknya terhadap

semangat mengajar guru, serta memberikan sumbangsih praktis bagi dunia pendidikan, khususnya dalam konteks manajemen pendidikan Islam di Indonesia.

Dengan demikian, latar belakang ini memberikan konteks yang lebih luas dan mendalam mengapa supervisi kepala sekolah menjadi topik yang relevan untuk diteliti dalam konteks MIN 1 Rejang Lebong. Dalam sebuah tesis yang berjudul "Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong".

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah peneliti susun, maka peneliti memfokuskan permasalahan yang akan diteliti guna menghindari meluasnya pembahasan dalam penelitian ini. Oleh karenanya peneliti hanya memfokuskan penelitian ini pada MIN 1 Rejang Lebong sebagai obyek kajian utama. Penelitian ini tidak akan mencakup sekolah-sekolah lain di wilayah Rejang Lebong atau daerah lainnya. Keputusan untuk membatasi fokus pada MIN 1 Rejang Lebong didasarkan pada pertimbangan praktis dan sumber daya yang terbatas.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan pihak terkait di MIN 1 Rejang Lebong. Batasan penelitian ini akan memungkinkan peneliti untuk menjalankan penelitian dengan efisien dan Penelitian ini akan memfokuskan perhatian pada tahapan-tahapan supervisi kepala sekolah untuk memahami dampak terhadap semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka pertanyaan penelitian yang muncul ialah:

1. Bagaimana Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong?
2. Bagaimanakah Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong?
3. Bagaimanakah Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong?
4. Bagaimanakah Tindak Lanjut Supervisi Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong?
5. Bagaimana Dampak Supervisi Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang Lebong?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menjelaskan Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong.
2. Mengetahui Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong.
3. Mendeskripsikan Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong.
4. Mengetahui Tindak Lanjut Supervisi Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong.
5. Mengetahui Dampak Supervisi Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang Lebong.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan tentang manajemen supervisi kepala sekolah dan dampaknya terhadap semangat mengajar guru.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam dunia pendidikan, khususnya manajemen pendidikan Islam.
- b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

BAB II

LANDASAN TEORITIK DAN PENELITIAN RELEVAN

A. Landasan Teori

1. Supervisi Pendidikan

a. Pengertian Supervisi

Supervisi adalah proses sistematis yang dilakukan oleh seorang atasan atau supervisor untuk mengawasi, membimbing, dan mengarahkan kinerja bawahan atau anak buahnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan penilaian terhadap kualitas kerja, pemberian umpan balik, serta pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan agar mereka dapat mencapai standar yang ditetapkan.¹

Supervisi juga merupakan proses pengawasan dan pembimbingan yang dilakukan oleh seorang atasan atau supervisor terhadap bawahan atau anak buahnya dalam rangka memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta memberikan bimbingan dan dukungan agar kinerja dapat ditingkatkan.²

Supervisi dalam konteks pendidikan adalah suatu proses pengawasan, bimbingan, dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan atau supervisor terhadap bawahan atau guru dengan tujuan untuk meningkatkan

¹ Sovian Hakim dkk., "The Effect of Academic Supervision in Improving Teacher Performance: A Literature Review," dalam *ICOPE 2020: Proceedings of the 2nd International Conference on Progressive Education, ICOPE 2020, 16-17 October 2020, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia* (European Alliance for Innovation, 2021), 386.

² Allyson Davys dan Liz Beddoe, *Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions* (Jessica Kingsley Publishers, 2020).

kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.³ Supervisi pendidikan bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional, serta memastikan bahwa standar pendidikan yang ditetapkan tercapai.⁴

Proses supervisi pendidikan melibatkan observasi, umpan balik konstruktif, perencanaan pengembangan profesional, dan evaluasi kinerja guru. Supervisor biasanya adalah kepala sekolah atau orang yang ditunjuk untuk melakukan supervisi. Pendekatan supervisi dapat bervariasi, mulai dari supervisi direktif (pemberian instruksi secara langsung), supervisi kolaboratif (kerja sama antara supervisor dan guru), hingga supervisi nondirektif (memberikan kebebasan kepada guru untuk mengembangkan diri).⁵

Supervisi pendidikan merupakan aspek penting untuk menjamin efektivitas proses belajar mengajar. Mc. Nerney menggambarkan supervisi sebagai suatu sistem yang dirancang untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan evaluasi dasar terhadap sistem pengajaran.⁶ H. Burton dan Leo J. Bruckner menekankan bahwa supervisi adalah prosedur bantuan yang terutama ditujukan untuk belajar dan bekerja sama. Kimball Willes

³ Bahdin Nur Tanjung, "Education Supervision in Increasing Competence Teachers in Curriculum 2013 (Study of Education Management Analysis)," *Britain International of Linguistics Arts and Education (BIO LAE) Journal* 2, no. 2 (2020): 560–66.

⁴ Irwan Fathurrochman dkk., "Pengelolaan Manajemen Sekolah Yang Efektif," *E-AmalJurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 2 (2022): 1363–74.

⁵ Ahmad Ahmad dan Saefurrohman Saefurrohman, "Teacher's perception of academic supervision of the school headmaster," *Utopía y Praxis Latinoamericana* 25, no. 6 (2020): 289–302.

⁶ Ade Tutty Rokhayati Rosa, *Supervisi Pendidikan* (Penerbit NEM, 2024).

juga menyoroti peran supervisi sebagai pedoman dalam meningkatkan pendidikan dan pembelajaran yang baik.⁷

Definisi-definisi ini menegaskan pentingnya pengawasan dalam membimbing instruktur, meningkatkan proses pendidikan dan pembelajaran, serta memberikan bantuan untuk praktik pengajaran yang efektif. Dengan adanya supervisi yang efektif, diharapkan guru dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka, siswa dapat mencapai hasil belajar yang lebih baik, dan sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Supervisi pendidikan merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dapat penulis simpulkan bahwa Supervisi adalah proses yang dilakukan oleh atasan untuk mengawasi dan membimbing kinerja bawahan, khususnya dalam pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Proses ini melibatkan observasi, umpan balik, dan evaluasi kinerja guru. Ada berbagai pendekatan supervisi, termasuk direktif, kolaboratif, dan nondirektif. Supervisi penting untuk memastikan efektivitas belajar mengajar, membantu guru meningkatkan kinerja, dan mencapai standar pendidikan. Dengan supervisi yang efektif, diharapkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa meningkat, sehingga tujuan pendidikan tercapai.

⁷ Aap Siti Ulyani, Agus Gunawan, dan Enung Nugraha, "Metode Supervisi Behavior," *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 2 (2023): 182–90.

b. Fungsi Supervisi

Fungsi supervisi mencakup berbagai peran dan tanggung jawab yang dirancang untuk memastikan kelancaran operasional, pengembangan individu, dan pencapaian tujuan organisasi.⁸ Berikut adalah beberapa fungsi utama supervisi:

- 1) Pengawasan dan Pembimbingan: Fungsi utama supervisi adalah mengawasi dan membimbing karyawan atau bawahan agar bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.⁹
- 2) Pengembangan Karyawan: Supervisi bertanggung jawab atas pengembangan karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karir.
- 3) Pemecahan Masalah: Supervisi membantu dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas atau proses kerja.
- 4) Pendukung Kesejahteraan Karyawan: Fungsi supervisi juga mencakup mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan.¹⁰
- 5) Pengawasan Kepatuhan dan Etika: Supervisi bertanggung jawab atas memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi

⁸ Ellya Susilowati, Dwi Yuliani, dan Adi Fahrudin, "Implementation of the Education Function on the Supervision of Child Social Worker in Indonesia," *International Journal of Advance Science and Technology* 29, no. 04 (2020): 2632–43.

⁹ Retno Wahyu Nugrahini dan Vivi Yosafianti Pohan, "Implementation of the Tiered Supervision as a Supervision Function," *South East Asia Nursing Research* 2, no. 1 (2020): 33–39.

¹⁰ Oleh Muhammad Mu dkk., "Analisis Fungsi Supervisi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Bawahan Pada Tk Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang," *Journal of Innovation Research and Knowledge* 3, no. 2 (27 Juli 2023): 449–58, <https://doi.org/10.53625/JIRK.V3I2.6355>.

serta memastikan bahwa semua aktivitas dilakukan dengan etika dan integritas yang tinggi.¹¹

- 6) Pemantauan Kinerja Organisasi: Supervisi membantu dalam memantau dan mengevaluasi kinerja keseluruhan organisasi.
- 7) Koordinasi dan Kolaborasi: Supervisi memainkan peran dalam mengkoordinasikan aktivitas antara berbagai unit atau individu dalam organisasi.
- 8) Pengembangan Strategis: Supervisi dapat berkontribusi dalam pengembangan strategis organisasi dengan memberikan wawasan tentang tren industri, kebutuhan pasar, dan potensi perubahan dalam lingkungan bisnis.¹²

Dengan melaksanakan fungsi-fungsi ini, supervisi membantu organisasi untuk mencapai efisiensi, produktivitas, dan keberhasilan jangka panjang.

Dalam konteks pendidikan, fungsi supervisi mencakup berbagai aspek yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pembelajaran, dan pengelolaan sekolah.¹³ Berikut adalah beberapa fungsi supervisi dalam pendidikan:

¹¹ Tatiana Bachkirova dkk., "Supervision in coaching: systematic literature review," *International Coaching Psychology Review* 15, no. 2 (2020): 31–53.

¹² Stephen P. Gordon, "Standards for supervision of professional development," dalam *Standards for Instructional Supervision* (Routledge, 2020), 155–69, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315855301-14/standards-supervision-professional-development-stephen-gordon>.

¹³ Putri Ramasari dan Syajida Syajida, "Supervisi Dan Pengawasan Dalam Pendidikan," *Journal Innovation In Education* 1, no. 4 (2023): 22–29.

- 1) Pengawasan dan Pembimbingan Guru: Fungsi utama supervisi dalam pendidikan adalah mengawasi dan membimbing guru agar melakukan pengajaran yang efektif. Ini melibatkan observasi kelas, memberikan umpan balik, dan memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan pengajaran.¹⁴
- 2) Pengembangan Kurikulum: Supervisi bertanggung jawab atas pengembangan dan implementasi kurikulum yang sesuai dengan standar pendidikan. Ini melibatkan memastikan bahwa materi pelajaran relevan, metode pengajaran disesuaikan dengan kebutuhan siswa, dan penilaian dilakukan secara adil dan objektif.¹⁵
- 3) Pengembangan Profesional Guru: Fungsi supervisi adalah mengembangkan profesionalisme guru melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karir. Ini mencakup memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan baru, pemahaman terhadap perubahan kurikulum, dan peningkatan pengetahuan tentang praktik pengajaran terbaik.
- 4) Pengawasan Administratif: Supervisi juga bertanggung jawab atas pengawasan administratif sekolah, termasuk manajemen sumber daya,

¹⁴ Moses Adeleke Adeoye, "Effective School Supervision: Challenges and Prospects for Educational Supervision in Secondary Schools," *Pakistan Journal of Educational Research and Evaluation (PJERE)* 11, no. 1 (2023), <http://pjere.pu.edu.pk/journals/index.php/PJERE/article/view/7322>.

¹⁵ Erumu Ekiru Samuel, Robert Masinde, dan Jane Amunga, "Influence of Supervision Functions on Curriculum Implementation in Public Primary Schools in Turkana South Sub-County, Kenya," *IJRDO-Journal of Educational Research* 6, no. 7 (2021): 08–18.

pengelolaan keuangan, dan pemenuhan persyaratan regulasi pemerintah.¹⁶

- 5) Pengawasan Kepatuhan dan Etika: Supervisi memastikan bahwa semua aktivitas di sekolah dilakukan dengan mematuhi etika profesional dan kepatuhan terhadap kebijakan sekolah serta regulasi pemerintah yang berlaku.
- 6) Pengembangan Kepemimpinan Sekolah: Supervisi dapat berperan dalam mengembangkan kepemimpinan di tingkat sekolah dengan memberikan bimbingan dan dukungan kepada kepala sekolah serta tim administratif dalam mengelola sekolah secara efektif.
- 7) Pemantauan Kualitas Pembelajaran: Supervisi bertujuan untuk memantau kualitas pembelajaran siswa melalui evaluasi hasil belajar, analisis data, dan implementasi perbaikan berkelanjutan dalam proses pembelajaran.
- 8) Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif: Salah satu tujuan supervisi adalah membantu membangun budaya sekolah yang positif, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Ini melibatkan mempromosikan nilai-nilai seperti kerjasama, rasa hormat, tanggung jawab, dan integritas di antara seluruh anggota komunitas sekolah.¹⁷

¹⁶ Emi Vovo Sembiring dan Ikhsan Dani Nugraha, "Effectiveness Of Implementing Academic Supervision In Improving Teacher Performance In Smk Negeri 5 Padang," *Jurnal Mantik* 6, no. 2 (2022): 1393–96.

¹⁷ Chairunnisa Amelia dkk., "The principal's role as education supervisor in improving teacher professionalism," *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 144–55.

Dengan melaksanakan fungsi-fungsi ini, supervisi dalam pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, memastikan kesuksesan siswa, dan mendukung pengembangan profesional guru serta kepemimpinan sekolah.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa supervisi memiliki fungsi utama mengawasi, membimbing, dan mengembangkan karyawan agar bekerja sesuai standar yang ditetapkan, serta membantu memecahkan masalah dan mendukung kesejahteraan mereka. Dalam konteks pendidikan, supervisi berfokus pada meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran melalui pengawasan guru, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesional guru. Supervisi juga memastikan kepatuhan terhadap etika dan regulasi, serta mendukung kepemimpinan sekolah dan membangun budaya sekolah yang positif. Dengan menjalankan fungsi-fungsi ini, supervisi berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan.

c. Tujuan Supervisi

Tujuan supervisi mencakup berbagai aspek yang dirancang untuk mencapai keberhasilan organisasi, pengembangan individu, dan peningkatan kualitas kinerja.¹⁸ Berikut adalah beberapa tujuan utama supervisi:

- 1) Meningkatkan Kinerja Individu: Salah satu tujuan utama supervisi adalah membantu individu mencapai potensi mereka yang penuh.

¹⁸ Siti Kabariah dan Adiyono Adiyono, "Efforts To Use Technology Effectively In Supporting The Implementation Of Educational Supervision," *Indonesian Journal of Education (INJOE)* 3, no. 1 (2 Maret 2023): 63–78.

Melalui bimbingan, umpan balik, dan pengembangan keterampilan, supervisi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu.¹⁹

- 2) Meningkatkan Kinerja Organisasi: Supervisi bertujuan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi dengan memastikan bahwa setiap anggota tim bekerja efisien dan efektif. Ini mencakup memantau pencapaian tujuan organisasi, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan.²⁰
- 3) Pengembangan Karyawan: Supervisi berupaya untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karir. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu sehingga mereka dapat mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan berkontribusi secara lebih efektif terhadap tujuan organisasi.
- 4) Pengawasan dan Pengendalian: Supervisi bertujuan untuk mengawasi dan mengendalikan kinerja karyawan serta memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini termasuk memantau kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur

¹⁹ Moh Soleh, Enung Nugraha, dan Agus Gunawan, "Supervisi Model Pengembangan Dalam Pandangan Carl D. Glickman," *MATAAZIR: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2023): 117–33.

²⁰ Muhamad Ginanjar Ganeswara dan Nita Karmila, "Implementasi Supervisi di Sekolah Dasar Pertiwi Bogor," *Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 13, no. 2 (2021): 62–65.

organisasi serta memastikan bahwa semua aktivitas dilakukan dengan etika dan integritas yang tinggi.²¹

- 5) Peningkatan Hubungan Kerja: Supervisi juga bertujuan untuk meningkatkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta antara sesama rekan kerja. Melalui komunikasi yang terbuka, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan yang saling menguntungkan, supervisi membantu membangun lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.
- 6) Mendorong Inovasi dan Perbaikan Berkelanjutan: Supervisi juga bertujuan untuk mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Dengan memfasilitasi pemikiran kreatif, identifikasi peluang perbaikan, dan memberikan dukungan untuk perubahan, supervisi membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.²²
- 7) Pengembangan Budaya Organisasi: Salah satu tujuan supervisi adalah membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Ini melibatkan mempromosikan nilai-nilai inti organisasi, seperti integritas, kerjasama, dan inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada prestasi.²³

²¹ Rieneke Ryke Kalalo dan Theo Chanra Merentek, "Peranan Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia," *Rhapsodi Jurnal Studi Multidisiplin* 1, no. 2 (2023): 64–74.

²² Maya Sri Rahayu, Bermawi Nasution, dan Zulmuqim Zulmuqim, "Supervisi: Transformasi Evaluasi Mutu Mencapai Standar Kualitas Optimal," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 3 (2023): 30144–52.

²³ Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, dan M. Isa Anshori, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review," *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 2, no. 2 (2024): 298–310.

- 8) Pencegahan dan Penyelesaian Konflik: Supervisi bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik antara karyawan atau tim, dan jika konflik terjadi, mengelolanya dengan efektif. Melalui komunikasi yang terbuka dan pemecahan masalah yang kolaboratif, supervisi membantu mengurangi konflik dan mempromosikan kerja sama yang harmonis di antara anggota tim.
- 9) Pengembangan Kepemimpinan: Supervisi bertujuan untuk mengembangkan kepemimpinan yang efektif di semua tingkatan organisasi. Ini mencakup memberikan kesempatan kepada calon pemimpin untuk belajar dan berkembang, serta memberikan bimbingan dan umpan balik yang membangun bagi pemimpin yang sudah ada.²⁴

Dengan mencapai berbagai tujuan ini, supervisi tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan.

Dalam konteks pendidikan, tujuan supervisi mencakup beberapa aspek yang dirancang untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pembelajaran, dan keberhasilan siswa.²⁵

²⁴ Heru Setiawan, "Prinsip Dan Teknik Supervisi Kepala Sekolah," *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2020): 16–32.

²⁵ Achmad Karimulah dan Nur Ittihadatul Ummah, "Pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah sebagai upaya meningkatkan profesionalisme guru untuk memotivasi belajar siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Curah Wungkal Silo Jember," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2022): 13–34.

Berikut adalah beberapa tujuan supervisi dalam pendidikan:

- 1) Meningkatkan Kualitas Pengajaran: Tujuan utama supervisi dalam pendidikan adalah meningkatkan kualitas pengajaran guru. Ini dilakukan melalui observasi kelas, pemberian umpan balik, dan pembinaan guru dalam mengembangkan keterampilan pengajaran yang efektif.²⁶
- 2) Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Siswa: Supervisi bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa dengan mengidentifikasi strategi pengajaran yang efektif, memfasilitasi penggunaan metode pembelajaran yang inovatif, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran yang aktif dan berarti.
- 3) Pengembangan Profesional Guru: Tujuan supervisi adalah mengembangkan profesionalisme guru melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karir. Ini mencakup memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan baru, pemahaman terhadap perubahan kurikulum, dan peningkatan pengetahuan tentang praktik pengajaran terbaik.²⁷
- 4) Evaluasi dan Peningkatan Kinerja Guru: Supervisi bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka meningkatkan praktik pengajaran

²⁶ Vina Febiani Musyadad dkk., “Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran,” *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 6 (2022): 1936–41.

²⁷ Suparmin Suparmin dan Adiyono Adiyono, “Implementasi Model Supervisi Distributif dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI,” *Permata: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 2 (2023): 143–69.

mereka. Ini melibatkan identifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta memberikan dukungan untuk pengembangan pribadi dan profesional.

- 5) Pengawasan Kurikulum: Supervisi juga bertujuan untuk memastikan implementasi yang efektif dari kurikulum yang telah ditetapkan. Ini mencakup memantau pembelajaran untuk memastikan bahwa materi pelajaran disampaikan dengan benar dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.²⁸
- 6) Pengembangan Kepemimpinan di Sekolah: Supervisi dapat berkontribusi pada pengembangan kepemimpinan di sekolah dengan memberikan bimbingan dan dukungan kepada kepala sekolah dan tim administratif dalam mengelola sekolah secara efektif, memfasilitasi kerja sama antara staf, dan menciptakan budaya sekolah yang positif dan inklusif.
- 7) Peningkatan Kesejahteraan Siswa: Supervisi juga bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan perkembangan siswa di luar kelas. Ini mencakup memberikan perhatian kepada kebutuhan siswa secara individual, memastikan lingkungan yang aman dan inklusif di sekolah, dan menyediakan dukungan tambahan bagi siswa yang membutuhkannya.²⁹

²⁸ Nur Efendi dan Muh Ibnu Sholeh, "Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran," *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2, no. 2 (2023): 68–85.

²⁹ Rina Sinatra, "Peningkatan Pembelajaran Seni Tari Melalui Pendekatan Supervisi Teman Sejawat dengan Metode Demonstrasi," *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2023): 54–67.

- 8) Pemantauan Praktik Pengajaran yang Adil dan Inklusif: Supervisi dalam pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa praktik pengajaran yang adil dan inklusif diimplementasikan di semua tingkatan. Ini mencakup memeriksa apakah kebutuhan siswa dari latar belakang yang beragam dipenuhi dengan baik dan memastikan bahwa semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang.³⁰
- 9) Meningkatkan Hubungan antara Sekolah dan Komunitas: Supervisi dapat membantu meningkatkan hubungan antara sekolah dan komunitas dengan memfasilitasi keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan. Ini mencakup mengadakan pertemuan dengan orang tua, menyelenggarakan acara komunitas, dan membangun kemitraan yang kuat dengan organisasi lokal.³¹
- 10) Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif: Salah satu tujuan supervisi adalah membantu membangun budaya sekolah yang positif, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Ini melibatkan mempromosikan nilai-nilai seperti kerjasama, rasa hormat, tanggung jawab, dan integritas di antara seluruh anggota komunitas sekolah.

Dengan mencapai berbagai tujuan ini, supervisi dalam pendidikan tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga berkontribusi pada perkembangan siswa secara holistik, menciptakan lingkungan belajar

³⁰ Umar Ali, "Upaya Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran Dikelas Melalui Supervisi Berkala," *Daskalos: Penelitian Tindakan Kelas* 1, no. 1 (2023): 27–35.

³¹ Dini Sholeha dkk., "Peran Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *PUSTAKA: Jurnal Bahasa Dan Pendidikan* 3, no. 2 (2023): 29–38.

yang kondusif, dan membangun hubungan yang kuat antara sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa tujuan supervisi adalah meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui bimbingan, umpan balik, dan pengembangan keterampilan. Supervisi juga bertujuan mengawasi kepatuhan terhadap standar dan etika, mendorong inovasi, serta membangun hubungan kerja yang positif dan kolaboratif. Dalam konteks pendidikan, supervisi bertujuan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, mengembangkan profesionalisme guru, dan memastikan kesejahteraan siswa, serta membangun budaya sekolah yang positif dan inklusif.

d. Tahapan Supervisi

Tahapan supervisi dapat bervariasi tergantung pada konteks dan metode yang digunakan, namun secara umum, tahapan-tahapan tersebut melibatkan beberapa proses utama. Berikut adalah tahapan-tahapan umum dalam supervisi:

- 1) Perencanaan: Tahapan pertama dalam supervisi adalah perencanaan, di mana supervisor dan bawahan atau karyawan mengidentifikasi tujuan dan harapan bersama untuk sesi supervisi yang akan datang.³²
- 2) Observasi: Tahapan ini melibatkan pengamatan langsung terhadap karyawan dalam tindakan, seperti pengajaran di kelas (dalam konteks

³² Ahmad Sunaedi dan Hamdi Rudji, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli," *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)* 3, no. 02 (2023): 1–17.

pendidikan) atau pelaksanaan tugas-tugas tertentu (dalam konteks bisnis).³³

- 3) Evaluasi: Setelah observasi, supervisor dan bawahan atau karyawan bersama-sama mengevaluasi kinerja yang diamati.³⁴
- 4) Umpan Balik: Tahapan umpan balik merupakan bagian penting dari proses supervisi. Supervisor memberikan umpan balik konstruktif kepada bawahan atau karyawan berdasarkan hasil evaluasi.
- 5) Pengembangan Rencana Tindakan: Berdasarkan evaluasi dan umpan balik, supervisor dan bawahan atau karyawan bersama-sama merumuskan rencana tindakan untuk memperbaiki kinerja atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 6) Implementasi: Tahapan ini melibatkan pelaksanaan rencana tindakan yang telah disepakati.
- 7) Evaluasi Lanjutan: Setelah implementasi rencana tindakan, supervisor dan bawahan atau karyawan secara periodik mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai.
- 8) Penyesuaian dan Pengulangan: Proses supervisi seringkali melibatkan penyesuaian dan pengulangan, di mana langkah-langkah yang telah

³³ Paul Stynes dan Pramod Pathak, "A Research Supervision Framework for Quality and Scalability.," dalam *CSEDU* (2), 2022, 395–403, <https://www.scitepress.org/Papers/2022/110939/110939.pdf>.

³⁴ Zhanna Lyubykh dkk., "Employee Performance and Abusive Supervision: The Role of Supervisor Over-attributions," *Journal of Organizational Behavior* 43, no. 1 (Januari 2022): 125–45, <https://doi.org/10.1002/job.2560>.

diambil dievaluasi secara terus-menerus, dan rencana tindakan diperbarui sesuai dengan kebutuhan baru yang muncul.³⁵

Tahapan-tahapan ini membentuk siklus supervisi yang berkelanjutan, di mana supervisor dan bawahan atau karyawan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, tahapan supervisi sering kali dirancang untuk memfasilitasi pengembangan pengajaran yang efektif dan peningkatan hasil belajar siswa.³⁶ Berikut adalah tahapan-tahapan supervisi dalam pendidikan:

- 1) Perencanaan: Tahapan perencanaan melibatkan penyusunan agenda dan tujuan supervisi antara supervisor (biasanya seorang administrator sekolah atau koordinator kurikulum) dan guru yang akan disupervisi. Tujuan supervisi ini mungkin mencakup pengembangan keterampilan pengajaran, peningkatan kinerja, atau implementasi kurikulum.³⁷
- 2) Pengumpulan Informasi: Tahap ini melibatkan pengumpulan data dan informasi tentang kinerja guru, termasuk observasi kelas, analisis hasil tes siswa, dan evaluasi materi pelajaran. Informasi ini digunakan untuk memahami kekuatan dan kelemahan guru dan merencanakan strategi supervisi yang sesuai.

³⁵ Luciana C. de Oliveira dan Loren Jones, "The Preparation of Supervisors through Collaborative Supervision: A Narrative Account," *TESOL Journal*, 23 April 2024, e830, <https://doi.org/10.1002/tesj.830>.

³⁶ Soleh, Nugraha, dan Gunawan, "Supervisi Model Pengembangan Dalam Pandangan Carl D. Glickman."

³⁷ Rosi Tiurnida Maryance dkk., *Teori dan Aplikasi Supervisi Pendidikan*, vol. 183 (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

- 3) Observasi Kelas: Supervisor mengamati guru ketika mengajar di kelas. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman langsung tentang praktek pengajaran guru, interaksi dengan siswa, dan penggunaan strategi pembelajaran.
- 4) Analisis dan Evaluasi: Supervisor dan guru bersama-sama menganalisis data dan informasi yang terkumpul selama observasi kelas. Ini melibatkan refleksi tentang praktek pengajaran, identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta penilaian terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.
- 5) Umpan Balik: Supervisor memberikan umpan balik konstruktif kepada guru berdasarkan hasil analisis dan evaluasi. Umpan balik ini harus jelas, spesifik, dan berorientasi pada perbaikan, serta memberikan dukungan untuk pengembangan profesional guru.
- 6) Pengembangan Rencana Tindakan: Berdasarkan umpan balik dan evaluasi, supervisor dan guru bersama-sama merumuskan rencana tindakan untuk memperbaiki praktek pengajaran. Rencana tindakan ini mungkin mencakup pelatihan tambahan, penerapan strategi pembelajaran baru, atau perubahan dalam pendekatan pengajaran.
- 7) Implementasi: Guru mengimplementasikan langkah-langkah yang telah disepakati dalam rencana tindakan. Supervisor dapat memberikan dukungan tambahan atau sumber daya yang diperlukan selama tahap ini.³⁸

³⁸ Maryance dkk.

- 8) Evaluasi Lanjutan: Setelah implementasi rencana tindakan, supervisor dan guru secara periodik mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai. Evaluasi ini membantu memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil efektif dan memberikan manfaat yang diharapkan.
- 9) Pengulangan dan Pemantauan Berkelanjutan: Proses supervisi dapat diulang secara berkala untuk memastikan bahwa perubahan positif dipertahankan dan bahwa guru terus mengembangkan keterampilan dan praktik pengajaran mereka.³⁹

Melalui tahapan-tahapan ini, supervisi dalam pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pembelajaran, dan hasil belajar siswa, serta untuk mendukung pengembangan profesional guru.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa tahapan supervisi melibatkan perencanaan, observasi, evaluasi, pemberian umpan balik, pengembangan rencana tindakan, implementasi, evaluasi lanjutan, serta penyesuaian dan pengulangan. Dalam pendidikan, tahapan ini dirancang untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, yang mencakup pengumpulan informasi, observasi kelas, analisis dan evaluasi, pemberian umpan balik, pengembangan rencana tindakan, implementasi, evaluasi lanjutan, serta pengulangan dan pemantauan berkelanjutan. Tahapan-tahapan ini bertujuan untuk memastikan kinerja optimal, mendukung pengembangan profesional, dan mencapai tujuan pendidikan.

³⁹ Maryance dkk.

e. Supervisi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Supervisi dalam Manajemen Pendidikan Islam adalah proses pengawasan, pembimbingan, dan pengelolaan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pendidikan berbasis Islam. Ini melibatkan serangkaian tindakan untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan Islam berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, mencakup aspek pendidikan, kurikulum, pengajaran, dan pengelolaan secara keseluruhan.⁴⁰

Supervisi dalam manajemen pendidikan Islam menempatkan nilai-nilai agama sebagai fokus utama dalam pengembangan lembaga pendidikan. Melalui pengawasan terhadap kurikulum, supervisi memastikan bahwa materi yang diajarkan sejalan dengan ajaran agama Islam, memperkuat pemahaman mendalam tentang nilai-nilai agama dalam proses pembelajaran. Pengelolaan institusi didasarkan pada prinsip-prinsip kepemimpinan yang mencerminkan etika Islam, seperti keadilan, transparansi, dan akuntabilitas, sementara pembinaan staf mendorong perilaku yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama dalam interaksi sehari-hari.⁴¹

Supervisi juga berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan memantau proses pembelajaran dan mendorong pengembangan profesionalisme staf pendidikan, semua dilakukan dengan berpegang pada

⁴⁰ Ahmad Sabri dan Fenny Ayu Monia, *Manajemen Pendidikan Islam* (Global Eksekutif Teknologi, 2023).

⁴¹ Alfian Tri Kuntoro, "Manajemen mutu pendidikan Islam," *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019): 84–97.

prinsip-prinsip Islam. Evaluasi dan umpan balik yang diberikan dalam supervisi berpusat pada pencapaian tujuan pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Selain itu, supervisi memastikan bahwa kebijakan dan tindakan manajemen lembaga pendidikan selaras dengan ajaran agama Islam, menciptakan lingkungan pendidikan yang konsisten dengan nilai-nilai agama yang dianut.⁴²

Supervisi dalam Manajemen Pendidikan Islam bukan hanya tentang pengawasan administratif, tetapi juga tentang memastikan bahwa pendidikan yang diberikan sejalan dengan nilai-nilai, prinsip, dan ajaran Islam. Hal ini membentuk landasan yang kuat bagi pengembangan karakter, pemahaman agama, dan peningkatan akademis siswa dalam lingkungan pendidikan Islam.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, supervisi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di institusi pendidikan Islam. Supervisi dalam manajemen pendidikan Islam dapat mencakup berbagai aspek, termasuk supervisi akademik, supervisi pembelajaran, dan supervisi manajerial. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai supervisi dalam manajemen pendidikan Islam:

- 1) **Supervisi Akademik:** Supervisi akademik melibatkan pengawasan dan bimbingan terhadap aspek akademik di institusi pendidikan Islam, seperti kurikulum, metode pengajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Tujuan supervisi akademik adalah untuk memastikan bahwa standar

⁴² Achmad Anwar Abidin dan Nor Mubin, "Supervisi Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Potensi Guru Mata Pelajaran Fiqih di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Gresik," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): 33–45.

pendidikan yang ditetapkan tercapai dan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

- 2) **Supervisi Pembelajaran:** Supervisi pembelajaran fokus pada pengawasan langsung terhadap proses pembelajaran di kelas. Hal ini melibatkan observasi guru dalam mengajar, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberikan dukungan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Supervisi pembelajaran bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran guru dan hasil belajar siswa.
- 3) **Supervisi Manajerial:** Supervisi manajerial berkaitan dengan pengawasan terhadap aspek manajemen institusi pendidikan Islam, seperti pengelolaan sumber daya, perencanaan program, dan evaluasi kinerja. Tujuan supervisi manajerial adalah untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional institusi pendidikan serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.⁴³

Dengan menerapkan praktik supervisi yang tepat dalam manajemen pendidikan Islam, diharapkan institusi pendidikan dapat meningkatkan efektivitas, kualitas, dan prestasi pendidikan secara keseluruhan. Supervisi yang baik juga dapat membantu dalam pengembangan profesionalisme guru, peningkatan kinerja siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

⁴³ Prim Masrokan Mutohar dan Hikmah Eva Trisnantari, "The Effectiveness Of Madrasah: Analysis Of Managerial Skills, Learning Supervision, School Culture, And Teachers'performance," *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management* 8, no. 3 (2020): 21–47.

1) Konsep Supervisi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Konsep supervisi dalam manajemen pendidikan Islam menggabungkan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai, ajaran, dan praktek Islam untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang berbasis ke-Islaman.⁴⁴ Beberapa konsep utama dalam supervisi manajemen pendidikan Islam meliputi:

a) Keselarasan dengan Ajaran Islam

Supervisi dalam manajemen pendidikan Islam didasarkan pada keselarasan dengan ajaran Islam. Hal ini tercermin dalam beberapa aspek utama: pertama, supervisi bertujuan untuk memastikan bahwa semua aspek pendidikan sejalan dengan prinsip ketaatan kepada Allah, yang disebut juga sebagai "Taqwa". Kedua, supervisi berupaya menjaga keadilan dalam memberikan bimbingan, evaluasi, dan manajemen bagi semua pihak yang terlibat dalam pendidikan Islam, memastikan adil dan meratanya pendekatan tersebut. Ketiga, supervisi menekankan transparansi dan integritas, memastikan kejelasan dan kejujuran dalam pengelolaan, penilaian, serta pelaksanaan pendidikan, mengokohkan aspek etika dalam setiap proses pendidikan yang dijalankan.⁴⁵

⁴⁴ Made Saihu, *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah, dan Pesantren* (Yapin An-Namiyah, 2020).

⁴⁵ Norma Fitria, "Kajian Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam," *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 8 (2023): 6116–24.

b) Penerapan Nilai-nilai Islam

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan meliputi beberapa aspek penting. Pertama, pendekatan ini mendorong pengembangan karakter yang baik dan etika yang Islami di antara siswa, pengajar, dan staf pendidikan, menjunjung tinggi akhlak mulia sebagai landasan utama. Kedua, dalam kepemimpinan, penerapan prinsip-prinsip berdasarkan teladan Nabi Muhammad SAW menjadi panduan yang utama, mencerminkan prinsip kepemimpinan berbasis sunnah. Ketiga, fokus pada pendidikan yang holistik memastikan bahwa pendidikan tidak hanya berorientasi pada aspek akademis, tetapi juga memperhatikan keseimbangan aspek spiritual, mental, dan fisik yang sesuai dengan ajaran Islam.⁴⁶

c) Kualitas dan Pembinaan Profesional

Aspek kualitas dan pembinaan profesional, terdapat fokus pada dua hal utama. Pertama, pengembangan staf menjadi hal yang penting, dengan upaya mendorong pengembangan diri yang berkelanjutan, pelatihan, serta peningkatan kompetensi bagi pengajar dan staf pendidikan. Kedua, supervisi berbasis prestasi menjadi kunci, di mana evaluasi dilakukan berdasarkan standar

⁴⁶ M. M. Sarwo Edy, *Manajemen Pendidikan Islam: Inovasi dan Solusi Masa Depan Dunia Pendidikan Islam* (Penerbit Adab) 2023.

Islam yang tinggi, memberikan dorongan terus-menerus untuk peningkatan kinerja dan pembinaan yang berkelanjutan.⁴⁷

d) Pengembangan Kurikulum Islami

Pengembangan kurikulum Islami, terdapat dua aspek yang penting diperhatikan. Pertama, pengawasan terhadap materi pembelajaran menjadi kunci, dengan upaya memastikan kesesuaian dan keberlanjutan kurikulum dengan nilai-nilai Islam, serta relevansi materi tersebut dengan kehidupan nyata umat Muslim. Kedua, inovasi dalam pembelajaran menjadi hal yang esensial, dengan mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif berdasarkan prinsip-prinsip Islam, memastikan pendekatan yang holistik dan sesuai dengan tuntutan zaman.⁴⁸

e) Kolaborasi dan Komunikasi Islami

Kolaborasi dan komunikasi Islami menjadi poin krusial dalam pengelolaan. Upaya pertama adalah menggalakkan kerjasama dan keterbukaan, mempromosikan komunikasi yang baik, kerjasama tim, dan keterbukaan yang berakar pada nilai-nilai Islam. Selanjutnya, pemberian penghargaan dan dorongan menjadi bagian penting dalam kerangka Islami, di mana pengakuan diberikan kepada individu atau tim yang mencapai

⁴⁷ Michelle Supit dkk., “Analisis Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan,” *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 87–107.

⁴⁸ Safril Muhamad, Arif Budi Rahardjo, dan Firman Mansir, “Penerapan Manajemen Kurikulum Pendidikan Agama Islam di SDIT Alam Nurul Islam Yogyakarta,” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 02 (2023).

keberhasilan, menciptakan lingkungan yang memotivasi dengan prinsip-prinsip yang sesuai dengan ajaran agama.⁴⁹

Konsep supervisi dalam manajemen pendidikan Islam menempatkan ajaran agama sebagai landasan utama dalam pengelolaan dan pengembangan sistem pendidikan. Dengan demikian, supervisi bukan hanya tentang pengawasan, tetapi juga tentang membangun lingkungan pendidikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam untuk pertumbuhan holistik siswa dan pengembangan staf pendidik.

2) Indikator Supervisi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Indikator supervisi dalam manajemen pendidikan Islam memberikan gambaran tentang aspek-aspek yang diperhatikan dalam proses pengawasan dan pembinaan dalam konteks pendidikan berbasis Islam.⁵⁰ Beberapa indikator penting dalam supervisi pendidikan Islam meliputi:

a) Kesesuaian dengan Prinsip-prinsip Islam

Kesesuaian dengan prinsip-prinsip Islam dalam konteks pendidikan memerlukan perhatian pada beberapa aspek penting. Pertama, konten kurikulum harus mengandung materi yang tidak hanya sesuai dengan ajaran Islam, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai moral yang terdapat dalam Islam. Kedua, dalam metode

⁴⁹ Nur Kholik dkk., *Never Dies: Alternative Islamic Education: Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Ruang Publik* (Edu Publisher, 2020).

⁵⁰ Eko Wahyudi, *Implementasi Supervisi Pendidikan Islam di Era Disrupsi* (Garudhawaca, 2022).

pengajaran, penggunaan pendekatan yang mendukung nilai-nilai Islam menjadi esensial; contohnya, memanfaatkan diskusi berbasis Al-Qur'an dan hadis untuk memperkuat pemahaman. Terakhir, penilaian yang dilakukan harus berdasarkan pada prinsip keadilan Islam, dengan menerapkan sistem penilaian yang adil dan berlandaskan pada nilai-nilai keadilan dalam ajaran agama Islam.⁵¹

b) Pembinaan Kualitas Personal dan Profesional

Pembinaan kualitas personal dan profesional dalam konteks pendidikan memerlukan fokus pada dua aspek krusial. Pertama, pengembangan pendidik harus didasarkan pada program pengembangan profesional yang tidak hanya menekankan pada pemahaman agama, tetapi juga pada keterampilan pedagogis dan pemahaman mendalam terkait kurikulum Islami. Kedua, memberikan bimbingan personal kepada pendidik menjadi penting, di mana pendekatan ini didasarkan pada nilai-nilai Islam sebagai landasan utama, memastikan adanya dukungan yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama dalam pengembangan mereka.⁵²

⁵¹ Ahmad Taufik, "Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam," *El-Ghiroh: Jurnal Studi Keislaman* 17, no. 02 (2019): 81–102.

⁵² Suparmin Suparmin dan Adiyono Adiyono, "Implementasi Model Supervisi Distributif dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI," *Permata: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 2 (2023): 143–69.

c) Pengelolaan Institusi yang Beretika

Pengelolaan institusi dalam konteks etika memerlukan perhatian pada dua aspek utama. Pertama, transparansi dan integritas menjadi kunci dalam mengelola lembaga pendidikan, di mana prinsip-prinsip kejujuran, integritas, dan transparansi harus sejalan dengan ajaran Islam. Kedua, kepemimpinan yang mengacu pada prinsip-prinsip Nabi Muhammad SAW menjadi panduan utama, mencerminkan prinsip kepemimpinan berbasis sunnah yang menjadi contoh bagi pengelolaan institusi berlandaskan nilai-nilai agama Islam.⁵³

d) Evaluasi dan Umpan Balik Islami

Evaluasi dan umpan balik dalam konteks Islami memiliki fokus pada dua hal penting. Pertama, evaluasi dilakukan berdasarkan kriteria Islam yang tinggi terhadap kinerja siswa, pendidik, dan lembaga pendidikan. Standar evaluasi ini sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang mencerminkan keunggulan dan keteladanan. Kedua, pemberian umpan balik bertujuan membangun, dengan memberikan pandangan konstruktif yang sesuai dengan ajaran Islam, menjadi landasan untuk perbaikan yang berkesinambungan dalam pendidikan.

⁵³ Irwanto Irwanto dkk., "Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Di Madrasah: Analisis Tentang Model Dan Implementasinya," *Fitrah: Journal of Islamic Education* 4, no. 1 (2023): 162–74.

e) Peningkatan Kualitas Pendidikan

Peningkatan kualitas pendidikan dalam konteks Islam melibatkan dua aspek penting. Pertama, inovasi dalam pembelajaran menjadi kunci, dengan memanfaatkan teknologi atau metode inovatif yang tidak hanya modern tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai Islam, memperkuat proses pembelajaran yang sesuai dengan ajaran agama. Kedua, pengembangan kegiatan ekstrakurikuler Islami menjadi hal penting, dimana kegiatan ini mendukung pembentukan karakter Islami siswa, membentuk nilai-nilai dan moral yang sejalan dengan ajaran Islam di luar lingkungan pembelajaran formal.⁵⁴

f) Keterlibatan Komunitas

Keterlibatan komunitas dalam pendidikan Islam memerlukan dua aspek utama. Pertama, melibatkan orang tua dalam pengambilan keputusan dan pengembangan pendidikan anak-anak secara Islami menjadi landasan yang penting. Keterlibatan orang tua ini memastikan adanya dukungan yang kokoh dan kerjasama erat antara sekolah dan lingkungan rumah yang konsisten dengan nilai-nilai Islam. Kedua, kerjasama dengan masyarakat memiliki peranan krusial dalam pengembangan lembaga pendidikan berbasis Islam. Kolaborasi dengan

⁵⁴ Irwan Fathurrochman, "Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 85–104.

masyarakat memperkuat serta memperluas dampak positif lembaga pendidikan dalam lingkungan yang lebih luas.⁵⁵

Indikator ini membantu dalam mengukur sejauh mana lembaga pendidikan Islam mematuhi prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan, pengelolaan, dan pembinaan kualitas. Supervisi yang mengacu pada indikator ini mendukung pembentukan lingkungan pendidikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam untuk pertumbuhan holistik siswa dan pengembangan staf pendidik.

3) Faktor Supervisi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas supervisi mencakup:

a) Kepemimpinan Berbasis Nilai Islam

Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam menjadi fondasi penting dalam manajemen pendidikan. Hal ini tercermin dalam dua aspek utama. Pertama, kepemimpinan yang mencontohkan nilai-nilai Islam dalam setiap pengambilan keputusan, komunikasi, dan interaksi di lingkungan pendidikan, menjadikan ajaran agama sebagai landasan yang konsisten. Kedua, pemimpin yang tidak hanya menjadi teladan, tetapi juga menjadi sumber inspirasi dalam menerapkan prinsip-prinsip agama dalam seluruh aspek pendidikan, menciptakan lingkungan

⁵⁵ H. Nur Efendi, *Supervisi Pendidikan Islam: Pembinaan Guru Menuju Profesional Dalam Pembelajaran* (Garudhawaca, 2022).

yang menginspirasi untuk menghidupkan nilai-nilai Islam dalam praktik sehari-hari.⁵⁶

b) Kualifikasi dan Kompetensi Supervisor

Kualifikasi dan kompetensi seorang supervisor dalam konteks pendidikan Islam merupakan elemen krusial. Ini terdiri dari dua aspek utama. Pertama, memiliki kualifikasi keilmuan yang kuat dalam Islam menjadi dasar penting untuk memahami serta mengawasi aspek-aspek pendidikan yang berakar pada nilai-nilai agama. Kedua, keterampilan manajerial yang mencakup kemampuan untuk melakukan observasi, memberikan umpan balik yang relevan, dan mengelola staf pendidikan dengan pendekatan Islami menjadi esensial dalam memastikan pengelolaan yang efektif dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai Islam.

c) Pendekatan Supervisi yang Islami

Supervisi yang terkait dengan nilai-nilai Islam memiliki dua aspek penting. Pertama, konsistensi dengan ajaran Islam menjadi landasan utama dalam supervisi, tidak hanya terbatas pada konten pelajaran, tetapi juga tercermin dalam pendekatan pengelolaan dan evaluasi. Kedua, pendekatan supervisi yang didasarkan pada prinsip keadilan menjadi kunci, memastikan bahwa bimbingan dan umpan balik yang diberikan bersifat adil,

⁵⁶ Bambang Supriadi, "Hakikat Supervisi Dalam Pendidikan Islam," *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1 (2019): 1–11.

mencerminkan nilai-nilai keadilan yang dijunjung tinggi dalam ajaran agama Islam.⁵⁷

d) Keterlibatan Komunitas dan Stakeholder

Keterlibatan komunitas dan stakeholder dalam manajemen pendidikan Islam memiliki dua aspek penting. Pertama, partisipasi orang tua memegang peranan krusial dalam proses pendidikan Islam, termasuk pengawasan anak-anak mereka di lingkungan sekolah. Keterlibatan ini membangun kerjasama yang erat antara lingkungan sekolah dan keluarga, menjadi dasar untuk keselarasan antara pendidikan di rumah dan di sekolah. Kedua, dukungan dari pemangku kepentingan, termasuk komunitas serta lembaga terkait, yang memberikan dukungan aktif terhadap pendidikan Islam, menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung bagi pelaksanaan pendidikan berbasis Islam.

e) Rencana Pengembangan Pendidikan Islami

Rencana pengembangan pendidikan Islami melibatkan dua aspek kunci. Pertama, merencanakan program supervisi yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi landasan utama. Fokus pada pengembangan pendidikan Islami membutuhkan rencana yang jelas dan berkelanjutan dalam program supervisi, memastikan adanya perencanaan yang terarah untuk peningkatan terus-menerus. Kedua, penerapan metode pengajaran dan kurikulum

⁵⁷ Miswar Saputra dkk., *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam* (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

yang inovatif menjadi esensial. Inovasi dalam kurikulum dan metode pengajaran yang sesuai dengan nilai-nilai Islam menjadi bagian penting dalam menghadirkan pendidikan yang relevan dan sesuai dengan tuntutan zaman.⁵⁸

f) Keterbukaan terhadap Umpan Balik dan Perbaikan

Keterbukaan terhadap umpan balik dan perbaikan menjadi landasan utama dalam pengelolaan pendidikan Islam. Pertama, terciptanya budaya pembelajaran berkelanjutan menjadi kunci. Budaya ini menghargai peran umpan balik sebagai alat untuk terus meningkatkan mutu pendidikan Islam, menciptakan lingkungan di mana setiap masukan dianggap berharga untuk kemajuan. Kedua, komitmen penuh terhadap perbaikan menjadi esensial. Keterlibatan yang menyeluruh dalam proses perbaikan terus-menerus, berdasarkan evaluasi dan umpan balik yang diterima, menjadi landasan untuk memastikan pengembangan yang berkelanjutan dalam pendidikan Islam.⁵⁹

Faktor-faktor ini saling terkait dan memengaruhi efektivitas supervisi dalam manajemen pendidikan Islam. Penerapan yang kokoh dari aspek-aspek ini dapat menghasilkan lingkungan pendidikan yang lebih baik, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan mendorong pertumbuhan holistik siswa dalam segala aspek kehidupan mereka.

⁵⁸ Sarwo Edy dkk., *Manajemen Supervisi Pendidikan Islam: Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Dalam Konteks Modern* (Penerbit Adab) 2023.

⁵⁹ Evy Ramadina, "Aktualisasi supervisi artistik dalam manajemen pendidikan Islam," *Attractive: Innovative Education Journal* 3, no. 1 (2021): 91–101.

4) Manfaat Supervisi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Supervisi dalam manajemen pendidikan Islam memiliki sejumlah manfaat yang signifikan bagi perkembangan pendidikan berbasis Islam:

a) Peningkatan Kualitas Pendidikan

Peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan pemantauan yang cermat terhadap proses pembelajaran. Melalui supervisi, memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan lancar menjadi fokus utama, dengan tujuan untuk terus memperbaiki metode pengajaran yang digunakan dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.⁶⁰

b) Konsistensi dengan Nilai-nilai Islam

Konsistensi dengan nilai-nilai Islam merupakan aspek krusial dalam manajemen pendidikan. Fokus utama adalah pada kesesuaian dengan prinsip-prinsip agama, yang membantu memastikan bahwa kurikulum, metode pengajaran, dan seluruh kegiatan pendidikan lainnya sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini bertujuan untuk memperkuat aspek keagamaan dalam konteks pendidikan, memastikan bahwa setiap elemen pendidikan berada dalam harmoni dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam agama Islam.

⁶⁰ Fathul Fauzi, "Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Klinis," *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2020): 109–28.

c) Pengembangan Profesionalisme

Pengembangan profesionalisme menjadi fokus dalam manajemen pendidikan.⁶¹ Salah satu aspek utamanya adalah dalam peningkatan kompetensi staf pendidikan. Melalui supervisi, terjadi identifikasi yang lebih baik terhadap kebutuhan pengembangan diri para staf pendidikan. Tujuannya adalah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, dengan penekanan khusus pada konteks Islam, sehingga menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai agama.⁶²

d) Meningkatkan Efisiensi Manajemen

Meningkatkan efisiensi manajemen merupakan tujuan krusial dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.⁶³ Supervisi memiliki peran penting dalam memperbaiki manajemen secara keseluruhan, termasuk pengelolaan administratif dan operasionalnya. Dengan bantuan supervisi, terjadi peningkatan dalam pengelolaan yang lebih efektif, memastikan bahwa lembaga pendidikan berjalan secara lebih lancar dan sesuai

⁶¹ Abdul Rahman, "The Strategy for Developing Educational Pedagogical Competencies in Madrasah Tsanawiyah," *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 56, no. 1 (2023): 45–55.

⁶² Indri Febrianti dkk., "Manajemen Dan Teknik Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Program Supervisi Di Sekolah," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)* 5, no. 1 (2023): 29–45.

⁶³ Hamengkubuwono Hamengkubuwono, "Principal Management Model in Quality Assurance at Vocational High School," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 14, no. 3 (2022): 3517–26.

dengan prinsip-prinsip manajemen yang lebih efisien dalam konteks pendidikan Islam.

e) Pertumbuhan Holistik Siswa

Pertumbuhan holistik siswa menjadi fokus dalam pendidikan Islam.⁶⁴ Salah satu aspek utamanya adalah pembinaan karakter Islami.⁶⁵ Melalui pendekatan pendidikan yang holistik, supervisi memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan moral siswa agar sesuai dengan ajaran Islam. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya berkembang pada aspek akademis, tetapi juga membentuk individu yang memiliki nilai-nilai dan moral yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam.⁶⁶

f) Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan merupakan elemen kunci dalam pengelolaan pendidikan Islam.⁶⁷ Supervisi memainkan peran penting dengan memberikan bahan evaluasi yang menjadi dasar untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan. Informasi dari supervisi digunakan untuk

⁶⁴ Irwan Fathurrochman, Dina Hajja Ristianti, dan bin Mohamad Aziz Shah Mohamed Arif, "Revitalization of islamic boarding school management to foster the spirit of islamic moderation on Indonesia," *Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2020): 239–58.

⁶⁵ Eko Carles dkk., "Peningkatan Kesejahteraan Mental Siswa melalui Bimbingan Konseling Islam," *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam* 7, no. 1 (2023): 149–64.

⁶⁶ Ahmad Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru* (Penerbit A-Empat, 2022).

⁶⁷ Hamengkubuwono Hamengkubuwono, Martinus Martinus Novi Kristianto, dan Kristiawan Muhamma Kristiawan, "Strategi pengendalian konflik," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020), <http://repository.iaincurup.ac.id/id/eprint/857>.

mengembangkan sistem pendidikan Islam secara terus-menerus, memastikan bahwa perbaikan yang dilakukan selaras dengan kebutuhan dan tantangan yang ada dalam konteks pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

g) Penguatan Hubungan dengan Komunitas

Penguatan hubungan dengan komunitas menjadi fokus penting dalam manajemen pendidikan Islam. Supervisi memiliki peran krusial dalam memperkuat keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan Islam.⁶⁸ Melalui supervisi, tercipta kerjasama yang kuat di antara semua pemangku kepentingan, menciptakan fondasi yang kokoh bagi pendidikan Islam yang melibatkan dan mencerminkan dukungan aktif dari orang tua, masyarakat, dan pihak terkait lainnya.⁶⁹

h) Kepatuhan terhadap Standar dan Kebijakan

Kepatuhan terhadap standar dan kebijakan menjadi aspek penting dalam manajemen pendidikan Islam.⁷⁰ Salah satu fokus utamanya adalah pada kepatuhan terhadap kebijakan. Supervisi berperan dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan beroperasi sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan, memastikan bahwa setiap aspek operasional berada

⁶⁸ Hamengkubuwono, "Principal Management Model in Quality Assurance at Vocational High School."

⁶⁹ zakirurahman Zakirurahman, "Teknik Supervisi Pendidikan Islam Di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Bangkuang," *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 3, no. 1 (2023): 91–97.

⁷⁰ Fathurrochman, Ristianti, dan Mohamed Arif, "Revitalization of islamic boarding school management to foster the spirit of islamic moderation on Indonesia."

dalam kerangka yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang telah ditetapkan.⁷¹

Manfaat-manfaat ini membentuk dasar kuat bagi perbaikan dan peningkatan pendidikan Islam. Supervisi tidak hanya memantau, tetapi juga memberikan pedoman dan arahan untuk memastikan bahwa pendidikan yang diselenggarakan sesuai dengan nilai-nilai, ajaran, dan prinsip-prinsip Islam.

2. Supervisi Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengawasi, membimbing, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran, manajemen sekolah, serta kinerja guru dan staf pendidikan.⁷² Supervisi ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, memastikan kepatuhan terhadap kurikulum dan kebijakan sekolah, serta memberikan dukungan yang diperlukan kepada guru dan staf untuk mengoptimalkan proses pembelajaran.⁷³

Supervisi kepala sekolah adalah proses penting yang melibatkan pengawasan dan pemantauan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru dan berbagai aspek pendidikan di sekolah. Tujuannya adalah untuk

⁷¹ Dedi Susanto dkk., *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Islam* (PT Salim Media Indonesia, 2023).

⁷² Hamengkubuwono Hamengkubuwono, "Manajemen Sekolah Biasa Menjadi Sekolah Rujukan di SMP Negeri 1 Ujan Mas Kabupaten Kepahiang," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 01 (2022): 553–66.

⁷³ Ribka Ginting, "Fungsi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru," *Jurnal Edukasi Nonformal* 1, no. 1 (2020): 88–93.

meningkatkan kualitas pendidikan, memastikan implementasi kurikulum yang efektif, serta mendukung pengembangan profesional guru. Kepala sekolah juga berperan dalam memotivasi staf, memastikan pengelolaan sumber daya yang efisien, dan menjaga aspek kepemimpinan yang positif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.⁷⁴ Proses supervisi ini harus dilakukan secara objektif, sistematis, dan berfokus pada peningkatan, dengan menjaga etika dan kerahasiaan dalam komunikasi dengan guru-guru.⁷⁵

b. Fungsi Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah memiliki beberapa fungsi utama, antara lain:

- 1) Fungsi Pengawasan (*Monitoring*): Supervisi berperan dalam mengawasi pelaksanaan program pendidikan, termasuk kurikulum, rencana pembelajaran, dan standar-standar kinerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan pendidikan di sekolah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Fungsi Pembinaan (*Coaching*): Supervisi juga berperan sebagai proses pembinaan dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah. Kepala sekolah memberikan masukan, umpan balik, dan dukungan kepada individu atau kelompok guru untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja mereka.

⁷⁴ Abdul Rahman, "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran," *UNISAN JURNAL* 3, no. 4 (2024): 813–20.

⁷⁵ Mohamad Mustari, *Manajemen pendidikan di era merdeka belajar* (Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2022).

- 3) Fungsi Evaluasi (*Assessment*): Supervisi membantu dalam mengevaluasi kinerja guru, proses pembelajaran, dan hasil belajar siswa. Dengan melakukan evaluasi yang berkala, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam sistem pendidikan sekolah dan merancang perbaikan yang diperlukan.
- 4) Fungsi Pengembangan (*Development*): Supervisi dapat digunakan untuk merencanakan pengembangan profesional guru. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan, workshop, atau pengembangan kompetensi yang dapat membantu guru untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya.⁷⁶

Supervisi kepala sekolah memiliki berbagai fungsi yang sangat penting dalam pengelolaan dan peningkatan kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Beberapa fungsi utama supervisi kepala sekolah meliputi:

- 1) Peningkatan Kualitas Pengajaran: Salah satu fungsi utama supervisi kepala sekolah adalah meningkatkan kualitas pengajaran. Kepala sekolah dapat melakukan evaluasi kinerja guru, memberikan umpan balik konstruktif, dan membantu guru mengembangkan keterampilan mengajar yang lebih baik.⁷⁷
- 2) Monitoring dan Implementasi Kurikulum: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kurikulum yang ditetapkan oleh

⁷⁶ Suharyanto H. Soro dkk., "Elaborasi Fungsi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Penerapan Tugas Pokok dan Fungsi Guru Studi Tindakan Sekolah di SMP Azzainiyah," *Journal on Education* 5, no. 1 (2022): 851–58.

⁷⁷ Irwan Fathurrochman, "Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan," *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 11, no. 2 (2017), <https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/3210>.

pemerintah atau sekolah dijalankan dengan baik. Mereka menggunakan supervisi untuk memantau implementasi kurikulum dan memastikan bahwa materi pelajaran diajarkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.⁷⁸

- 3) Pengelolaan Sumber Daya: Supervisi kepala sekolah juga melibatkan pengelolaan sumber daya sekolah, termasuk anggaran, fasilitas, dan peralatan. Kepala sekolah memastikan sumber daya ini digunakan secara efisien untuk mendukung kegiatan pendidikan.
- 4) Dukungan Profesional Guru: Kepala sekolah berperan dalam memberikan dukungan profesional kepada guru. Mereka dapat membantu guru mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional, memberikan pelatihan, dan memfasilitasi pertukaran pengalaman antar guru.
- 5) Pembinaan Kepemimpinan: Kepala sekolah merupakan pemimpin sekolah dan berperan dalam membina kepemimpinan dalam tim pengajar dan staf sekolah. Supervisi mereka dapat membantu mengembangkan kepemimpinan transformasional dan inspirasional.
- 6) Evaluasi Kinerja Guru: Supervisi kepala sekolah digunakan untuk menilai kinerja guru dan staf sekolah. Evaluasi ini dapat digunakan untuk pengembangan karier, pengambilan keputusan tentang promosi, atau tindakan perbaikan yang diperlukan.

⁷⁸ Fathurrochman, "Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup."

- 7) Peningkatan Lingkungan Belajar: Melalui supervisi, kepala sekolah dapat memastikan bahwa lingkungan belajar di sekolah mendukung pembelajaran yang efektif dan aman bagi siswa.
- 8) Pemantauan Kedisiplinan: Kepala sekolah juga dapat menggunakan supervisi untuk memantau kedisiplinan siswa dan staf, serta memastikan bahwa aturan sekolah diterapkan dengan konsisten.⁷⁹

Fungsi supervisi kepala sekolah ini sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, meningkatkan mutu sekolah, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif.

c. Tujuan Supervisi Kepala Sekolah

Tujuan utama dari supervisi kepala sekolah adalah untuk:

- 1) Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Supervisi bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Ini mencakup peningkatan metode pengajaran, strategi pembelajaran, dan penilaian.
- 2) Mengoptimalkan Kinerja Guru: Supervisi membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan memberikan bimbingan, umpan balik konstruktif, dan dukungan, kepala sekolah dapat membantu guru dalam mencapai potensi maksimal mereka.
- 3) Meningkatkan Manajemen Sekolah: Supervisi juga berperan dalam meningkatkan manajemen sekolah secara keseluruhan, termasuk pengelolaan sumber daya, administrasi, dan kebijakan sekolah.

⁷⁹ Bima Prakarsa Arzfi dkk., "Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 5946–52.

- 4) Memastikan Kepatuhan terhadap Kurikulum dan Kebijakan: Supervisi juga bertujuan untuk memastikan bahwa sekolah mematuhi kurikulum nasional dan kebijakan pendidikan yang berlaku, sehingga menciptakan kerangka kerja yang konsisten dalam sistem pendidikan.⁸⁰

Tujuan dari supervisi kepala sekolah adalah untuk mencapai berbagai hasil yang positif dalam pengelolaan dan peningkatan kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Beberapa tujuan utama supervisi kepala sekolah meliputi:

- 1) Meningkatkan Kualitas Pengajaran: Tujuan utama supervisi adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Kepala sekolah melakukan supervisi untuk memastikan bahwa guru-guru memberikan pengajaran yang efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) Memastikan Implementasi Kurikulum: Supervisi kepala sekolah bertujuan untuk memantau dan memastikan bahwa kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah atau sekolah diterapkan dengan baik di kelas-kelas.
- 3) Pengembangan Profesional Guru: Kepala sekolah menggunakan supervisi sebagai alat untuk mendukung pengembangan profesional guru. Mereka membantu guru mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, memberikan pelatihan, dan memfasilitasi pertukaran pengalaman.

⁸⁰ Mohamad Mustari, "Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogi di Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 3 (2022): 2296–2303.

- 4) Peningkatan Kinerja Guru: Salah satu tujuan supervisi adalah untuk mengevaluasi kinerja guru dan memberikan umpan balik konstruktif. Dengan demikian, supervisi dapat membantu guru meningkatkan kinerja mereka.
- 5) Pemantauan Sumber Daya: Kepala sekolah memastikan bahwa sumber daya sekolah, seperti dana, fasilitas, dan peralatan, digunakan secara efisien dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan.
- 6) Peningkatan Kepemimpinan: Supervisi kepala sekolah berperan dalam mengembangkan kepemimpinan dalam tim pengajar dan staf sekolah, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan inovasi.
- 7) Evaluasi Kinerja Guru dan Staf: Evaluasi kinerja guru dan staf sekolah adalah tujuan supervisi yang penting. Hasil dari evaluasi ini dapat digunakan untuk pengembangan karier, pengambilan keputusan tentang promosi, atau tindakan perbaikan yang diperlukan.
- 8) Peningkatan Lingkungan Belajar: Supervisi kepala sekolah bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan efektif bagi siswa.
- 9) Meningkatkan Kedisiplinan: Kepala sekolah menggunakan supervisi untuk memantau kedisiplinan siswa dan staf, serta memastikan penerapan aturan sekolah yang konsisten.⁸¹

⁸¹ Nurhattati Nurhattati dkk., “Workshop Supervisi Akademik dalam Perbaikan Mengajar Guru di Era Merdeka Mengajar bagi Kepala/Wakil Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulo Gadung Wilayah Jakarta Timur,” *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat* 5, no. 3 (2023): 251–63.

d. Tahapan Supervisi Kepala Sekolah

Tahapan supervisi kepala sekolah mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Dalam tahap perencanaan, kepala sekolah harus merumuskan rencana supervisi yang jelas, mencakup indikator-indikator yang menjadi fokus pengawasan. Indikator-indikator ini mencakup berbagai aspek, termasuk hasil belajar siswa, efektivitas pengajaran, penggunaan sumber daya, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi mutu pendidikan. Tahapan pelaksanaan melibatkan observasi kelas, wawancara dengan guru, pengumpulan data, serta memberikan umpan balik kepada guru. Akhirnya, tahap pelaporan supervisi melibatkan penyusunan laporan hasil supervisi, yang mencerminkan temuan dan rekomendasi untuk perbaikan.⁸²

Supervisi kepala sekolah adalah suatu proses penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Tahapan supervisi ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan, dan setiap tahap memiliki peran dan tujuan tersendiri.⁸³ Berikut adalah pengembangan lebih lanjut tentang tahapan supervisi kepala sekolah:

1) Perencanaan Supervisi:

- a) Kepala sekolah harus memulai dengan merumuskan rencana supervisi yang komprehensif. Rencana ini harus mencakup tujuan jelas dan indikator-indikator yang akan menjadi fokus pengawasan.

⁸² Wasitohadi, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SD," *Jurnal Ilmiah Konseling* 19, no. 2 (2019): 19–19.

⁸³ Imam Turmidzi, "Implementasi supervisi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah," *Tarbawi: Jurnal pemikiran dan Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2021): 33–49.

b) Indikator-indikator supervisi harus mencakup berbagai aspek, seperti:

- (1) Hasil belajar siswa: Evaluasi prestasi siswa berdasarkan capaian akademik mereka.
- (2) Efektivitas pengajaran: Evaluasi metode pengajaran, strategi pembelajaran, dan kemampuan guru dalam mengelola kelas.
- (3) Penggunaan sumber daya: Penilaian penggunaan sarana dan prasarana sekolah, materi pelajaran, dan teknologi.
- (4) Faktor-faktor lain yang memengaruhi mutu pendidikan: Evaluasi faktor-faktor seperti disiplin sekolah, motivasi siswa, dan partisipasi orang tua.⁸⁴

2) Pelaksanaan Supervisi:

- a) Tahap pelaksanaan melibatkan tindakan nyata yang dilakukan kepala sekolah untuk mengumpulkan data dan informasi relevan terkait supervisi.
- b) Kepala sekolah dapat melakukan hal-hal berikut:
 - (1) Observasi kelas: Mengamati langsung pengajaran di kelas untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan.
 - (2) Wawancara dengan guru: Berbicara dengan guru untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang pendekatan mereka dalam mengajar.

⁸⁴ Adib Muchlison, "Implementasi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) Pada Guru Bidang Studi SD Negeri 1 Pucanglaban Tulungagung Semester Genap Tahun Pelajaran 2018/2019," *Jurnal Pembelajaran Dan Riset Pendidikan (Jprp)* 2, no. 1 (2022): 1–10.

(3) Pengumpulan data: Mengumpulkan data seperti hasil ujian, laporan pengajaran, atau survei kepuasan siswa.

(4) Memberikan umpan balik: Memberikan umpan balik kepada guru berdasarkan pengamatan dan analisis data.⁸⁵

3) Pelaporan Supervisi:

a) Tahap pelaporan melibatkan penyusunan laporan hasil supervisi.

b) Laporan ini harus mencerminkan temuan yang telah ditemukan selama proses supervisi dan rekomendasi untuk perbaikan.

c) Laporan supervisi harus bersifat konstruktif dan mendukung upaya perbaikan. Hal ini dapat mencakup rencana tindakan konkret yang harus diambil oleh guru atau sekolah.⁸⁶

Dengan demikian, tahapan supervisi kepala sekolah yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan harus menjadi bagian integral dari upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Supervisi yang baik dapat membantu guru dan staf sekolah untuk terus memperbaiki praktik pengajaran dan menjadikan sekolah sebagai tempat yang lebih efektif untuk pembelajaran siswa.

5) Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab untuk memimpin suatu sekolah dan bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada di

⁸⁵ Hanafiah Hanafiah dkk., "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah," *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 10 (2022): 4524–29.

⁸⁶ Vovi Tridian Ulfah dkk., "Komparasi Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di SMKN 1 Padang Gelugur dengan SMKN 1 Rao Selatan," *Journal of Educational Administration and Leadership* 2, no. 2 (2021): 236–42.

lembaga pendidikan agar segala sesuatu yang berhubungan dengan proses belajar mengajar dan kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah dapat berjalan dengan baik sehingga tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. dan keberhasilan dari sekolah tersebut merupakan keberhasilan kepala sekolah.⁸⁷

Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin utama dalam sebuah lembaga pendidikan, seperti sekolah atau lembaga pendidikan tinggi. Peran seorang kepala sekolah sangat penting dalam pengelolaan dan pengembangan pendidikan di lingkungan sekolah.⁸⁸ Berikut ini beberapa tanggung jawab dan peran utama seorang kepala sekolah:

1. **Kepemimpinan Sekolah:** Kepala sekolah adalah pemimpin utama di sekolah. Mereka memberikan arah, visi, dan tujuan yang jelas untuk lembaga pendidikan. Mereka bertanggung jawab dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan memotivasi staf dan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.
2. **Manajemen Sekolah:** Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola operasi sehari-hari sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas. Mereka juga merencanakan dan mengawasi pelaksanaan kurikulum dan kegiatan sekolah.⁸⁹

⁸⁷ Irwan Fathurrochman dkk., "Pengelolaan Manajemen Sekolah Yang Efektif," *E-AmalJurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 2 (2022): 1363–74.

⁸⁸ Inge Kadarsih dkk., "Peran dan tugas kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 194–201.

⁸⁹ Hamengkubuwono Hamengkubuwono, "Manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 rejang lebong," *Jurnal Ilmiah Ar-Risalah: Media Ke-Islaman, Pendidikan dan Hukum Islam* 19, no. 2 (2021): 254–67.

3. **Kualitas Pengajaran:** Kepala sekolah berperan dalam memastikan kualitas pengajaran di sekolah. Mereka melakukan evaluasi kinerja guru, memberikan umpan balik, dan mendukung pengembangan profesional guru untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa.
4. **Pemantauan dan Evaluasi:** Kepala sekolah memantau kinerja sekolah secara keseluruhan dan menerapkan sistem evaluasi untuk mengukur pencapaian akademik dan efektivitas sekolah. Mereka menggunakan data untuk mengidentifikasi area perbaikan dan mengambil tindakan yang sesuai.
5. **Hubungan dengan Pemangku Kepentingan:** Kepala sekolah membangun dan memelihara hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk orang tua, siswa, komunitas, dan badan pendidikan setempat. Mereka berkomunikasi dengan semua pihak terkait dan menjawab kekhawatiran atau masukan.
6. **Keamanan Sekolah:** Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan kedisiplinan di sekolah. Mereka harus mengelola situasi darurat jika terjadi dan memastikan bahwa aturan sekolah diterapkan secara konsisten.⁹⁰
7. **Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Kepala sekolah mendukung pengembangan staf sekolah, termasuk pelatihan dan pengembangan profesional. Mereka merencanakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang memadai.

⁹⁰ Hamengkubuwono Hamengkubuwono, "Model manajemen pendidikan antikorupsi pada satuan pendidikan di Kabupaten Kepahiang," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2022): 607–20.

8. Inovasi dan Perbaikan: Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mendukung inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam pendidikan. Mereka dapat memotivasi staf untuk mencari solusi kreatif untuk tantangan pendidikan.
9. Kepatuhan Terhadap Kebijakan Pendidikan: Kepala sekolah harus memastikan bahwa sekolah mematuhi kebijakan dan regulasi pendidikan yang berlaku di tingkat lokal, regional, dan nasional.
10. Reputasi Sekolah: Kepala sekolah berkontribusi pada reputasi sekolah. Reputasi yang baik dapat meningkatkan daya tarik sekolah dan memberikan kepercayaan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan.⁹¹

Peran kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang bermutu. Peran seorang kepala sekolah juga melibatkan beberapa aspek tambahan yang memengaruhi keberhasilan sekolah dan pengalaman belajar siswa:

1. Kebijakan dan Perencanaan Jangka Panjang: Kepala sekolah harus terlibat dalam merumuskan kebijakan sekolah dan perencanaan jangka panjang. Ini mencakup mengidentifikasi prioritas-prioritas pendidikan, merencanakan peningkatan fasilitas sekolah, serta mengembangkan strategi pengembangan kurikulum.⁹²

⁹¹ Firdiansyah Alhabsyi, Sagaf S. Pettalongi, dan Wandu Wandu, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 11–19.

⁹² Akhmad Sirojuddin, Andika Aprilianto, dan Novela Elza Zahari, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)* 1, no. 2 (2021): 159–68.

2. Penanganan Konflik: Kepala sekolah berperan sebagai penengah dalam menangani konflik di antara siswa, staf, atau bahkan orang tua. Mereka harus dapat memfasilitasi komunikasi yang efektif dan menyelesaikan masalah dengan bijak. Perencanaan adalah berbagai Latihan yang telah ditentukan sebelumnya yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seorang penyelenggara pembelajaran diharapkan memiliki kapasitas yang besar dan sedikit pengetahuan untuk memiliki pilihan untuk mengembangkan rencana yang dapat digunakan sebagai bantuan dalam pelaksanaan interaksi instruktif berikut.⁹³
3. Kepemimpinan dalam Penggunaan Teknologi: Dalam era digital, kepala sekolah perlu memainkan peran penting dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Mereka harus memahami dan mendukung penggunaan teknologi yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
4. Keadilan dan Inklusi: Kepala sekolah perlu memastikan bahwa sekolah menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung keadilan dan inklusi. Semua siswa harus memiliki akses yang sama ke pendidikan berkualitas, tanpa memandang latar belakang atau kebutuhan khusus.
5. Pemberdayaan Staf: Kepala sekolah yang efektif mendorong pemberdayaan staf sekolah. Mereka memberikan kebebasan dan

⁹³ Murni Yanto, "Manajemen Pendidikan Non Formal Bagi Penduduk Lembaga Pembangunan Rejang Lebong," *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 5 Issue 1, 2022. pp. 311–26E-ISSN: 2614-8013 DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>

tanggung jawab yang lebih besar kepada guru dan staf untuk menciptakan iklim pembelajaran yang lebih baik.

6. **Pengelolaan Krisis:** Kepala sekolah harus siap menghadapi situasi-situasi krisis yang mungkin timbul, seperti bencana alam atau insiden keamanan. Mereka bertanggung jawab untuk menjaga keamanan siswa dan staf sekolah.
7. **Pengembangan Hubungan dengan Komunitas:** Kepala sekolah perlu membangun hubungan yang kuat dengan komunitas sekitar. Ini mencakup berkolaborasi dengan pihak-pihak eksternal untuk mendukung pendidikan, seperti mitra bisnis atau lembaga amal lokal.
8. **Penciptaan Lingkungan Pembelajaran Inovatif:** Kepala sekolah yang visioner menciptakan lingkungan pembelajaran yang inovatif yang mendorong eksplorasi dan pemecahan masalah. Mereka dapat memperkenalkan proyek-proyek kreatif dan metode pembelajaran baru.
9. **Kesadaran terhadap Kebutuhan Siswa:** Kepala sekolah harus memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan individu siswa. Ini mencakup pemahaman atas bakat, kelemahan, dan tantangan yang mungkin dihadapi siswa.⁹⁴
10. **Komunikasi yang Efektif:** Kepala sekolah harus menjadi komunikator yang efektif, baik dengan staf, siswa, orang tua, atau

⁹⁴ Hamengkubuwono Hamengkubuwono dan M. Pratama, "Leadership in Integrated Islamic Public Private Schools in Rejang Lebong Regency," *International Journal of Educational Review* 4, no. 1 (2022): 28–46.

pemangku kepentingan lainnya. Komunikasi yang jelas dan transparan merupakan kunci untuk menciptakan kepercayaan.⁹⁵

Dengan berbagai peran dan tanggung jawab ini, seorang kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan pada mutu pendidikan, keberhasilan siswa, dan perkembangan sekolah. Kepemimpinan yang kuat, visi yang jelas, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan pendidikan dan perubahan dalam masyarakat, semua itu merupakan karakteristik penting bagi seorang kepala sekolah yang efektif.⁹⁶

Peran seorang kepala sekolah sangat multidimensional dan memerlukan keterampilan manajemen, kepemimpinan, komunikasi, dan pemahaman mendalam tentang pendidikan.⁹⁷ Kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pertumbuhan siswa, inovasi pendidikan, dan kesuksesan sekolah secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa peran sebagai kepala sekolah:

1. Pendukung Perkembangan Karier Guru dan Staf: Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan karier guru dan staf. Mereka memberikan peluang untuk pelatihan, pengembangan, dan advancement, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran.

⁹⁵ Dina Huriaty, Zefani Esterani, dan Muhammad Saufi, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Lentera: Jurnal Ilmiah Kependidikan-Edisi Khusus ISETA*, 2022, 1–15.

⁹⁶ Siti Muawanatul Hasanah, "Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di era pandemi covid 19," *INCARE, International Journal of Educational Resources* 1, no. 3 (2020): 256–79.

⁹⁷ Jalaludin Bulkini, Riswan Riswan, dan Siti Qomariyah, "Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dan Kompetensi Guru Di MTs Azzainiyah Nagrog Sukabumi," *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 1, no. 3 (2023): 100–109.

2. Pemantauan Kesejahteraan Siswa: Kepala sekolah harus memantau kesejahteraan fisik dan psikologis siswa. Mereka harus memastikan bahwa lingkungan sekolah aman dan mendukung perkembangan siswa secara keseluruhan.
3. Pengembangan Visi dan Misi Sekolah: Kepala sekolah berperan dalam mengembangkan visi dan misi sekolah yang menggambarkan arah dan tujuan pendidikan yang diinginkan. Ini membantu dalam menggerakkan seluruh komunitas sekolah menuju pencapaian tujuan bersama.
4. Beradaptasi dengan Perubahan Pendidikan: Kepala sekolah harus dapat beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan, termasuk perkembangan kurikulum, perubahan teknologi, dan tren pendidikan terbaru.
5. Model Perilaku Positif: Kepala sekolah adalah model perilaku positif bagi seluruh komunitas sekolah. Mereka harus mempraktikkan nilai-nilai seperti integritas, kerja keras, kolaborasi, dan etika, yang ingin dilihat oleh siswa dan staf.
6. Peningkatan Kepemimpinan Guru: Kepala sekolah dapat membantu dalam mengidentifikasi dan mengembangkan potensi kepemimpinan dalam staf guru. Mereka dapat memberikan pelatihan dan kesempatan bagi guru untuk memegang peran kepemimpinan di sekolah.⁹⁸

⁹⁸ Amiruddin Siahaan dkk., "Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia," *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 6933–41.

3. Semangat Mengajar Guru

Semangat guru adalah dorongan atau semangat yang kuat yang dimiliki oleh seorang pendidik untuk menginspirasi, mengajar, dan membimbing para siswa. Ini meliputi keinginan yang mendalam untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman kepada murid-muridnya. Semangat guru juga mencakup dedikasi yang tinggi untuk membantu setiap siswa mencapai potensi maksimal mereka, tidak hanya secara akademis tetapi juga dalam pengembangan pribadi, sosial, dan emosional.⁹⁹

Guru yang memiliki semangat yang kuat akan dengan antusiasme membawa pelajaran ke dalam kelas, menghadirkan ide-ide baru, dan memberikan inspirasi kepada murid-murid mereka. Mereka berperan sebagai mento, penggerak, dan teladan bagi siswa-siswa mereka.¹⁰⁰

Semangat guru bisa tercermin dari komitmen mereka untuk terus belajar dan berkembang, berkolaborasi dengan sesama pendidik, dan memperjuangkan perubahan positif dalam dunia pendidikan. Ini adalah kekuatan yang memotivasi mereka untuk melebihi tugas-tugas kelas dan membentuk generasi yang lebih baik di masa depan.¹⁰¹

⁹⁹ Dwi Lutfi Nur Anisa dan Binti Maunah, "Pembinaan terhadap Semangat Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2022): 62–77.

¹⁰⁰ Bahrudi Efendi Damanik, "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat kerja Guru," *Ciencias: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 2, no. 2 (2019): 101–9.

¹⁰¹ Noor Fazariah Handayani, "Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Semangat Mengajar Guru," *Jurnal Pendidikan Dasar Flobamorata* 2, no. 1 (2021): 162–68.

a. Konsep Semangat Guru

Semangat guru adalah kegigihan, dedikasi, dan keinginan yang kuat untuk memberikan dampak positif kepada siswa-siswa mereka. Ada beberapa konsep yang terkait erat dengan semangat guru:

- 1) Panggilan Pendidikan: Banyak guru menganggap pekerjaan mereka bukan sekadar profesi, tetapi panggilan hidup. Mereka melihat pendidikan sebagai sarana untuk mengubah dan membentuk kehidupan murid-murid mereka.¹⁰²
- 2) Antusiasme dan Motivasi: Semangat guru tercermin dalam antusiasme mereka terhadap topik yang diajarkan dan ketertarikan yang mereka tunjukkan kepada siswa. Motivasi ini menular dan mendorong minat belajar siswa.
- 3) Keterlibatan dan Perhatian: Guru yang bersemangat tidak hanya fokus pada pelajaran, tetapi juga pada siswa secara individual. Mereka terlibat secara pribadi dengan kebutuhan, minat, dan perkembangan siswa.
- 4) Kreativitas dan Inovasi: Guru yang bersemangat selalu mencari cara baru untuk menyampaikan materi, menggunakan metode pengajaran yang kreatif, dan menghadirkan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa.¹⁰³

¹⁰² Dwi Lutfi Nur Anisa dan Binti Maunah, "Pembinaan terhadap Semangat Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2022): 62–77.

¹⁰³ Gamze Kasalak dan Miray Dağyar, "Teacher burnout and demographic variables as predictors of teachers' enthusiasm," *Participatory Educational Research* 9, no. 2 (2021): 280–96.

- 5) Pengembangan Pribadi: Semangat guru juga melibatkan komitmen pada pengembangan diri. Mereka terus belajar dan berkembang agar dapat memberikan yang terbaik kepada siswa.
- 6) Kesempatan Kesuksesan bagi Setiap Siswa: Semangat guru terlihat dalam tekad mereka untuk membantu setiap siswa meraih potensi maksimal mereka, memberikan kesempatan yang sama bagi semua siswa untuk berhasil.¹⁰⁴
7. Kesabaran dan Keteladanan: Guru yang bersemangat menunjukkan kesabaran dalam mendukung siswa-siswanya, bahkan ketika mereka menghadapi kesulitan atau tantangan dalam belajar. Mereka juga menjadi teladan bagi siswa dalam perilaku, etika, dan nilai-nilai positif.
8. Kolaborasi dan Dukungan: Semangat guru tercermin dalam kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan kolega, orangtua siswa, dan komunitas untuk menciptakan lingkungan belajar yang holistik dan mendukung pertumbuhan siswa secara menyeluruh.
9. Empati dan Penghargaan: Guru yang bersemangat memiliki kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan emosional serta perkembangan siswa dengan penuh penghargaan terhadap perbedaan individual mereka.
10. Kontinuitas Pembelajaran: Semangat guru tidak hanya terbatas di dalam kelas, tetapi juga memotivasi mereka untuk mendorong siswa agar

¹⁰⁴ Asyharinur Ayuning Putriana Pitaloka dan Shinta Ayu Sri Nandani, "Guru kreatif dan inovatif," *Aku Bangga Menjadi Guru; Peran Guru Dalam Penguatan Nilai Karakter Peserta Didik (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Agama Islam)* 150 (2021).

terus belajar di luar lingkungan kelas, mendorong minat mereka dalam pembelajaran sepanjang waktu.

11. Refleksi dan Perbaikan Berkelanjutan: Semangat guru melibatkan sikap reflektif, dimana mereka terus mengevaluasi metode pengajaran mereka, memperbaiki kelemahan, dan terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan.¹⁰⁵
12. Pemecahan Masalah dan Kreativitas: Guru yang bersemangat menjadi pemecah masalah yang kreatif, menemukan cara untuk mengatasi tantangan belajar siswa dan menciptakan lingkungan yang inklusif serta memperhatikan kebutuhan individu.¹⁰⁶

Semangat guru adalah kombinasi dari berbagai konsep ini yang bersama-sama membentuk sikap mental dan perilaku yang membangun dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan memotivasi. Semua konsep ini bersinergi untuk membentuk semangat guru yang kuat, yang pada gilirannya menciptakan pengalaman belajar yang mendalam dan berharga bagi siswa. Ini adalah inti dari peran guru dalam membentuk masa depan generasi mendatang.

Dapat diketahui bahwa semangat guru adalah kombinasi dari kegigihan, dedikasi, dan keinginan kuat untuk memberikan dampak positif kepada siswa. Ini mencakup panggilan pendidikan, antusiasme, kreativitas,

¹⁰⁵ Jean-Marc Dewaele dan Chengchen Li, "Teacher Enthusiasm and Students' Social-Behavioral Learning Engagement: The Mediating Role of Student Enjoyment and Boredom in Chinese EFL Classes," *Language Teaching Research* 25, no. 6 (November 2021): 922–45, <https://doi.org/10.1177/13621688211014538>.

¹⁰⁶ Anita Diyah Sitawati, "Aspek-Aspek Employee Engagement Guru Dilihat Dari Model Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Sosio E-Kons* 13, no. 3 (2021): 145–57.

kesabaran, dan kerja sama dengan kolega, orangtua, dan komunitas. Semangat guru juga melibatkan perhatian pada kebutuhan individu siswa, refleksi terus-menerus, serta kemauan untuk terus belajar dan berkembang. Ini semua bertujuan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan memotivasi, mendukung pertumbuhan holistik siswa, dan membentuk masa depan yang cerah bagi generasi mendatang.

b. Indikator Semangat Guru

Indikator semangat guru bisa tercermin dalam berbagai perilaku dan sikap yang mereka tunjukkan sehari-hari. Beberapa indikator yang menunjukkan semangat guru yang tinggi antara lain:

- 1) Antusiasme dalam Mengajar: Guru yang bersemangat menunjukkan antusiasme yang besar saat mengajar. Mereka menggunakan variasi, inovasi, dan metode yang menarik untuk menghadirkan materi pelajaran.
- 2) Keterlibatan Aktif: Mereka aktif terlibat dalam proses belajar mengajar. Ini mencakup keterlibatan dalam diskusi kelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memberi perhatian individu kepada siswa-siswanya.¹⁰⁷
- 3) Inisiatif dalam Pengembangan Diri: Guru yang bersemangat cenderung terus belajar dan berkembang. Mereka mengikuti pelatihan, membaca

¹⁰⁷ Hanna Gaspard dan Fani Lauermann, "Emotionally and motivationally supportive classrooms: A state-trait analysis of lesson-and classroom-specific variation in teacher-and student-reported teacher enthusiasm and student engagement," *Learning and Instruction* 75 (2021): 101494.

literatur baru, dan mencari cara untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka.¹⁰⁸

- 4) Dorongan untuk Membantu Siswa: Semangat guru tercermin dalam dorongan kuat mereka untuk membantu siswa meraih kesuksesan. Mereka tidak hanya peduli pada pencapaian akademis, tetapi juga pada perkembangan sosial, emosional, dan karakter siswa.
- 5) Kemauan untuk Berkolaborasi: Guru yang bersemangat bersedia bekerja sama dengan kolega, orangtua, dan pihak terkait lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Mereka membuka diri terhadap ide-ide baru dan berbagi pengalaman dengan rekan-rekan seprofesi.
- 6) Kesiediaan untuk Menerima Umpan Balik: Guru yang semangat siap menerima umpan balik dari siswa, orangtua, dan rekan kerja untuk terus memperbaiki metode pengajaran mereka.
- 7) Penghargaan terhadap Profesi: Semangat guru tercermin dalam penghargaan dan kebanggaan yang mereka tunjukkan terhadap profesi mereka. Mereka memperlakukan pekerjaan ini sebagai sesuatu yang mulia dan bermakna.¹⁰⁹

Indikator-indikator ini dapat membantu mengidentifikasi tingkat semangat dan dedikasi seorang guru dalam mendukung kesuksesan belajar siswa-siswanya.

¹⁰⁸ Ratna Oktavia, "Semangat Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai," *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 574–79.

¹⁰⁹ Nur Fadilah, "Upaya Peningkatan Semangat Kerja Guru Melalui Rapat Pembinaan Pada Guru SD Negeri Sukokerto 1 Kecamatan Pajarakan Kabupaten Probolinggo Semester II Tahun Pelajaran 2018/2019," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Visioner (JIPV)* 3, no. 3 (2022): 7–13.

Terdapat indikator lainnya yang mencerminkan semangat guru yang kuat:

- 1) Penciptaan Lingkungan Belajar Positif: Guru yang bersemangat berusaha menciptakan lingkungan belajar yang aman, terbuka, dan merangsang bagi siswa. Mereka membangun atmosfer yang mendukung pertumbuhan dan eksplorasi.¹¹⁰
- 2) Pemberian Dukungan dan Bimbingan: Guru yang semangat memberikan dukungan tidak hanya dalam hal akademis, tetapi juga dalam hal kebutuhan sosial, emosional, dan perkembangan pribadi siswa. Mereka siap membimbing dan memberikan saran kepada siswa ketika diperlukan.
- 3) Keterlibatan dalam Kegiatan Ekstrakurikuler: Semangat guru juga tercermin dalam partisipasi mereka dalam kegiatan ekstrakurikuler. Mereka berinvestasi dalam kehidupan sekolah di luar jam pelajaran untuk terlibat dengan siswa secara lebih menyeluruh.
- 4) Menciptakan Koneksi dan Hubungan yang Kuat: Guru yang bersemangat membangun hubungan yang kuat dengan siswa, mampu memahami kebutuhan individu mereka, dan menghadirkan pendekatan personal yang dapat memberikan dampak positif.¹¹¹
- 5) Fleksibilitas dan Adaptabilitas: Guru yang memiliki semangat tinggi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan memiliki fleksibilitas dalam

¹¹⁰ Dewaele dan Li, "Teacher Enthusiasm and Students' Social-Behavioral Learning Engagement."

¹¹¹ Kasalak dan Dağyar, "Teacher burnout and demographic variables as predictors of teachers' enthusiasm."

menyampaikan materi serta menyesuaikan pendekatan terhadap kebutuhan belajar siswa.

- 6) Komitmen pada Kesetaraan dan Keadilan: Guru yang semangat memiliki komitmen yang kuat pada kesetaraan dan keadilan pendidikan, berusaha memberikan kesempatan yang sama bagi semua siswa tanpa memandang latar belakang mereka.
- 7) Konsistensi dan Ketekunan: Semangat guru tercermin dalam ketekunan mereka dalam memberikan layanan pendidikan yang konsisten, meskipun menghadapi tantangan dan kesulitan.¹¹²

Memahami dan mengidentifikasi indikator semangat guru ini dapat membantu menghargai kontribusi mereka dalam membentuk masa depan generasi muda dan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar.

c. Faktor Semangat Guru

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat seorang guru:

- 1) Dukungan dan Pengakuan: Mendapat dukungan dari sekolah, kolega, dan kepemimpinan sekolah dapat meningkatkan semangat guru. Pengakuan atas kontribusi dan prestasi mereka juga penting untuk menjaga motivasi.
- 2) Kondisi Kerja yang Membangun: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan semangat. Hal ini meliputi sarana dan prasarana yang memadai, pengakuan terhadap kebutuhan pribadi dan

¹¹² Handara Tri Elitasari, "Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21," *Jurnal Basicedu* 6, no. 6 (2022): 9508–16.

profesional guru, serta keseimbangan antara beban kerja dan waktu luang.¹¹³

- 3) Peluang Pengembangan: Fasilitas untuk terus belajar dan berkembang, baik melalui pelatihan, workshop, atau program pengembangan profesional lainnya, dapat meningkatkan semangat guru dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
- 4) Hubungan Interpersonal yang Positif: Interaksi yang baik dengan murid, orangtua, dan rekan kerja juga dapat mempengaruhi semangat guru. Kolaborasi yang harmonis dan saling mendukung bisa meningkatkan rasa percaya diri dan semangat.
- 5) Ketepatan Pekerjaan dengan Nilai dan Kepercayaan: Guru yang merasa pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai dan kepercayaan pribadi mereka akan lebih termotivasi dan memiliki semangat yang tinggi.
- 6) Keseimbangan Hidup dan Profesi: Memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu guru menjaga semangat mereka. Dukungan untuk waktu istirahat, rekreasi, dan kegiatan di luar sekolah juga sangat penting.
- 7) Mengatasi Tantangan dan Stres: Guru yang dapat mengatasi tantangan dan stres dalam pekerjaan dengan cara yang sehat cenderung mempertahankan semangat mereka.

¹¹³ Rebecca Lazarides dkk., "Teacher self-efficacy and enthusiasm: Relations to changes in student-perceived teaching quality at the beginning of secondary education," *Learning and Instruction* 73 (2021): 101435.

Terdapat pula beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat seorang guru:

- 1) Dukungan dan Pengakuan: Mendapat dukungan dari sekolah, kolega, dan kepemimpinan sekolah dapat meningkatkan semangat guru. Pengakuan atas kontribusi dan prestasi mereka juga penting untuk menjaga motivasi.
- 2) Kondisi Kerja yang Membangun: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan semangat. Hal ini meliputi sarana dan prasarana yang memadai, pengakuan terhadap kebutuhan pribadi dan profesional guru, serta keseimbangan antara beban kerja dan waktu luang.¹¹⁴
- 3) Peluang Pengembangan: Fasilitas untuk terus belajar dan berkembang, baik melalui pelatihan, workshop, atau program pengembangan profesional lainnya, dapat meningkatkan semangat guru dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka.
- 4) Hubungan Interpersonal yang Positif: Interaksi yang baik dengan murid, orangtua, dan rekan kerja juga dapat mempengaruhi semangat guru. Kolaborasi yang harmonis dan saling mendukung bisa meningkatkan rasa percaya diri dan semangat.
- 5) Ketepatan Pekerjaan dengan Nilai dan Kepercayaan: Guru yang merasa pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai dan kepercayaan pribadi mereka akan lebih termotivasi dan memiliki semangat yang tinggi.

¹¹⁴ Raudhah Raudhah, "Hubungan Tingkat Kesejahteraan Guru Dengan Semangat Kerja Guru," *Jurnal Guru Dikmen dan Diksus* 3, no. 2 (2020): 186–96.

- 6) Keseimbangan Hidup dan Profesi: Memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu guru menjaga semangat mereka. Dukungan untuk waktu istirahat, rekreasi, dan kegiatan di luar sekolah juga sangat penting.
- 7) Mengatasi Tantangan dan Stres: Guru yang dapat mengatasi tantangan dan stres dalam pekerjaan dengan cara yang sehat cenderung mempertahankan semangat mereka.¹¹⁵

Faktor-faktor ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam memengaruhi semangat seorang guru. Menjaga keseimbangan dan mendukung aspek-aspek ini dapat membantu meningkatkan semangat dan kinerja guru dalam pendidikan. Faktor-faktor ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam memengaruhi semangat seorang guru. Menjaga keseimbangan dan mendukung aspek-aspek ini dapat membantu meningkatkan semangat dan kinerja guru dalam pendidikan

d. Manfaat Semangat Guru

Semangat guru memiliki dampak yang sangat penting dan positif dalam dunia pendidikan. Beberapa manfaat dari semangat guru yang tinggi antara lain:

- 1) Meningkatkan Motivasi Siswa: Guru yang bersemangat cenderung dapat menginspirasi dan meningkatkan motivasi siswa untuk belajar. Semangat

¹¹⁵ Yuyun Kamijan, "Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 5 (2021): 630–38.

mereka menular dan membangkitkan minat serta antusiasme dalam belajar.¹¹⁶

- 2) Pembelajaran yang Lebih Efektif: Semangat guru sering kali membawa inovasi dalam metode pengajaran. Hal ini dapat membuat proses pembelajaran menjadi lebih menarik, memudahkan pemahaman, dan meningkatkan efektivitas belajar siswa.
- 3) Pengembangan Keterampilan Siswa: Dengan semangat yang tinggi, guru cenderung fokus pada pengembangan keterampilan siswa di luar akademis, seperti keterampilan sosial, emosional, dan keterampilan hidup yang diperlukan di dunia nyata.
- 4) Pembentukan Karakter Positif: Semangat guru memainkan peran penting dalam membentuk karakter siswa. Guru yang bersemangat tidak hanya mengajar materi pelajaran, tetapi juga memberikan teladan dan nilai-nilai positif kepada siswa.¹¹⁷
- 5) Meningkatkan Prestasi Akademis: Guru yang bersemangat mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan akademis siswa. Ini bisa berdampak pada peningkatan nilai dan prestasi akademis secara keseluruhan.
- 6) Membangun Hubungan yang Baik: Semangat guru membantu dalam membangun hubungan yang kuat antara guru dan siswa. Ini menciptakan

¹¹⁶ Irena Burić dan Angelica Moè, "What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction," *Teaching and teacher education* 89 (2020): 103008.

¹¹⁷ Konstantinos Michos dkk., "Examining the relationship between internship experiences, teaching enthusiasm, and teacher self-efficacy when using a mobile portfolio app," *Teaching and Teacher Education* 109 (2022): 103570.

lingkungan yang lebih harmonis dan dapat membantu siswa merasa lebih nyaman dalam belajar.

- 7) Menjadi Motivator dan Pemimpin: Guru yang bersemangat bukan hanya memberikan pengetahuan tetapi juga menjadi motivator bagi siswa untuk meraih impian mereka. Mereka menjadi pemimpin yang mengarahkan siswa menuju kesuksesan.
- 8) Menginspirasi Generasi Mendatang: Semangat guru memiliki dampak jangka panjang karena mereka berkontribusi dalam membentuk generasi mendatang. Pengaruh positif mereka bisa membawa perubahan besar dalam masyarakat.¹¹⁸

Semangat guru memiliki dampak yang sangat penting dan positif dalam dunia pendidikan. Beberapa manfaat dari semangat guru yang tinggi antara lain:

- 1) Meningkatkan Motivasi Siswa: Guru yang bersemangat cenderung dapat menginspirasi dan meningkatkan motivasi siswa untuk belajar. Semangat mereka menular dan membangkitkan minat serta antusiasme dalam belajar.
- 2) Pembelajaran yang Lebih Efektif: Semangat guru sering kali membawa inovasi dalam metode pengajaran. Hal ini dapat membuat proses pembelajaran menjadi lebih menarik, memudahkan pemahaman, dan meningkatkan efektivitas belajar siswa.

¹¹⁸ Najaruddin Siregar, Zul Afdal, dan Henri Yanto Daulay, "Pengaruh Media Pembelajaran Macromedia Flash Terhadap Semangat Mengajar Guru IPS SDN 18 Pekanbaru," *Jurnal Agregat: Journal of Economic Education and Economics Business* 1, no. 2 (2020): 17–28.

- 3) Pengembangan Keterampilan Siswa: Dengan semangat yang tinggi, guru cenderung fokus pada pengembangan keterampilan siswa di luar akademis, seperti keterampilan sosial, emosional, dan keterampilan hidup yang diperlukan di dunia nyata.¹¹⁹
- 4) Pembentukan Karakter Positif: Semangat guru memainkan peran penting dalam membentuk karakter siswa. Guru yang bersemangat tidak hanya mengajar materi pelajaran, tetapi juga memberikan teladan dan nilai-nilai positif kepada siswa.
- 5) Meningkatkan Prestasi Akademis: Guru yang bersemangat mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan akademis siswa.
- 6) Membangun Hubungan yang Baik: Semangat guru membantu dalam membangun hubungan yang kuat antara guru dan siswa.
- 7) Menjadi Motivator dan Pemimpin: Guru yang bersemangat bukan hanya memberikan pengetahuan tetapi juga menjadi motivator bagi siswa untuk meraih impian mereka. Mereka menjadi pemimpin yang mengarahkan siswa menuju kesuksesan.
- 8) Menginspirasi Generasi Mendatang: Semangat guru memiliki dampak jangka panjang karena mereka berkontribusi dalam membentuk generasi mendatang. Pengaruh positif mereka bisa membawa perubahan besar dalam masyarakat.

¹¹⁹ Lalu Kamarudin, Agil Al Idrus, dan Joni Rokhmat, "Semangat Mengajar Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Madrasah Aliyah Nurul Islam Sekarbela," *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 3, no. 3 (2020): 545–50.

Dapat diketahui bahwa semua manfaat ini menyoroti betapa pentingnya semangat guru dalam membentuk masa depan siswa-siswa mereka dan memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang bersemangat cenderung dapat meningkatkan motivasi siswa, menciptakan pembelajaran yang lebih efektif, dan fokus pada pengembangan keterampilan siswa di luar akademis. Selain itu, semangat guru membentuk karakter positif siswa, meningkatkan prestasi akademis, membangun hubungan yang baik antara guru dan siswa, dan menjadi motivator serta pemimpin bagi siswa.

B. Kajian Penelitian Relevan

Untuk mencegah pengulangan pekerjaan dan untuk memfokuskan penelitian, peneliti telah melakukan kajian literatur. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya duplikasi kajian ilmiah dan bentuk plagiarisme lainnya. Penulis penelitian melakukan evaluasi literatur yang ekstensif dan menemukan studi terkait lainnya, seperti:

1. Jurnal yang disusun oleh Mohamad Ali dengan judul penelitian “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengawas Terhadap Kreativitas Guru serta Dampaknya Terhadap Prestasi Sekolah” yang diterbitkan oleh Jurnal *Jurnal DIALOGIKA* pada tahun 2020. Hasil penelitian menegaskan bahwa pandangan positif guru terhadap supervisi kepala sekolah dan supervisi pengawas sekolah berperan penting dalam meningkatkan kreativitas guru dalam konteks pembelajaran. Temuan tersebut memberikan arahan yang berharga bagi kepala sekolah SMA di Kabupaten Majalengka untuk

mempertahankan dan meningkatkan praktik supervisi, sambil memberikan kebebasan kepada guru untuk berkreasi serta memberikan insentif kepada mereka yang mencapai prestasi. Lebih lanjut, temuan menunjukkan bahwa kreativitas guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi sekolah, yang menegaskan perlunya mendorong kreativitas guru sebagai bagian integral dalam meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik sekolah. Dengan demikian, kesadaran akan pentingnya supervisi yang baik dan dukungan terhadap kreativitas guru menjadi aspek penting dalam meraih kesuksesan sekolah secara menyeluruh.¹²⁰

2. Jurnal yang disusun oleh Akhmad Sirojuddin, Andika Aprilianto, dan Novela Elza Zahari dengan judul penelitian “eran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru” yang diterbitkan oleh Jurnal *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)* pada tahun 2021. Peran kepala sekolah sebagai supervisor memegang peranan vital dalam seluruh aspek pendidikan, mulai dari kurikulum yang meliputi perencanaan hingga evaluasi pelaksanaan kegiatan sekolah, kesiswaan termasuk pengelolaan siswa baru, organisasi siswa, serta pelayanan kepada mereka, hingga pengelolaan sarana prasarana yang mencakup perencanaan dan pengadaan kebutuhan serta biaya yang diperlukan. Dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMAN 1 Tarik Sidoarjo, kepala sekolah berupaya melalui berbagai metode seperti kepemimpinan, pembimbingan, pelatihan, sertifikasi, dan evaluasi kegiatan guru. Guru-guru diberi bimbingan dalam

¹²⁰ Mohamad Ali, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengawas Terhadap Kreativitas Guru serta Dampaknya Terhadap Prestasi Sekolah,” *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi* 1, no. 2 (2020): 62–75.

pemilihan materi, metode, dan media pembelajaran yang sesuai untuk mendukung proses pembelajaran peserta didik. Proses supervisi di sekolah ini dilakukan setiap 6 bulan sekali oleh tim supervisor dengan agenda yang telah ditetapkan, melibatkan rapat antara kepala sekolah dan guru, evaluasi kelas, serta percakapan pribadi.¹²¹

3. Jurnal yang disusun oleh Bima Prakarsa Arzfi dkk dengan judul penelitian “Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar” yang diterbitkan oleh *Jurnal Basicedu* pada tahun 2022. Implementasi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme sudah cukup baik, dilakukan melalui beberapa langkah: pertama, penilaian terjadwal dilakukan dua kali dalam satu semester. Pengawasan tidak hanya dilakukan oleh pengurus, tetapi juga oleh pengawas. Kedua, proses yang digunakan guru untuk membuat Pembelajaran Berbasis Materi (PBM) dikunjungi. Ketiga, diharapkan bahwa di luar evaluasi ini, akan ada pertukaran ide atau diskusi tentang pembelajaran berbasis sekolah. Dampak dari penilaian oleh pengelola sekolah terhadap pengembangan profesional terkait dengan aspek seperti apa yang dihasilkan dari penilaian asesor, efektivitas RPP, kurikulum, prosedur dan materi ajar, serta liputan media yang menarik namun tidak membosankan di dalam kelas. Namun, terdapat beberapa permasalahan yang muncul: para guru masih merasa takut terhadap supervisi, sebagian dari mereka belum sepenuhnya memahami konsep supervisi karena menganggapnya sebagai tekanan atau

¹²¹ Akhmad Sirojuddin, Andika Aprilianto, dan Novela Elza Zahari, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)* 1, no. 2 (2021): 159–68.

pemeriksaan yang tidak diinginkan. Pengawasan dari kepala sekolah juga belum mendapat persetujuan karena kesibukan kepala sekolah di luar jam sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga kurang memberikan semangat dan motivasi pada para guru.¹²²

4. Jurnal yang disusun oleh Nani Mediatati dan Dionisius Heckie Puspoko Jati dengan judul penelitian “Supervisi Kepala Sekolah: Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru dan Hasil Belajar Peserta Didik” yang diterbitkan oleh *Jurnal Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* pada tahun 2023. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran guru dan pencapaian hasil belajar siswa di SMP Negeri 1 Bandung. Proses supervisi akademik ini meliputi tahapan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga langkah tindak lanjut yang sesuai dengan panduan supervisi dan evaluasi kinerja guru. Kepala sekolah telah secara berkesinambungan berusaha meningkatkan mutu supervisi akademik dengan tujuan membantu guru dalam mengembangkan proses pembelajaran agar kinerja mereka dapat terus meningkat dan menghasilkan peningkatan prestasi siswa. Pentingnya supervisi akademik oleh kepala sekolah lebih dari satu kali dalam satu semester adalah agar kinerja pengajaran guru dapat dipantau secara terus-menerus. Hal ini memungkinkan penanganan segera terhadap kesulitan atau masalah dalam pembelajaran yang berdampak positif pada kemajuan belajar siswa. Penilaian terhadap kinerja guru, termasuk RPP dan pelaksanaan

¹²² Bima Prakarsa Arzfi dkk., “Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar,” *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 5946–52.

pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah atau tim supervisi, diharapkan bersifat objektif. Hal ini agar kualitas pembelajaran benar-benar meningkat sesuai dengan hasil penilaian dan arahan yang diberikan oleh kepala sekolah atau tim supervisi akademik.¹²³

5. Jurnal yang disusun oleh Ahmad Ridwan dkk dengan judul penelitian “Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Analisis Supervisi Kepala TK Al-Himmah Muara Tebo)” yang diterbitkan oleh Jurnal *Mitra Ash-Shibyan: Jurnal Pendidikan dan Konseling* pada tahun 2023. Supervisi akademik oleh kepala sekolah di TK Al-Himmah Muara Tebo dilakukan satu hingga dua kali dalam setahun, dan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kegiatan supervisi akademik di TK Al-Himmah Muara Tebo terdiri dari beberapa tahapan, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Tahap perencanaan melibatkan penyusunan jadwal supervisi oleh kepala sekolah beserta instrumen yang akan dipakai selama supervisi, poin-poin yang akan dinilai dan diamati saat proses supervisi, tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dari supervisi, objek yang menjadi fokus supervisi, dan teknik-teknik yang akan digunakan selama proses supervisi berlangsung. Selanjutnya, pelaksanaan supervisi melibatkan kunjungan ke kelas, observasi terhadap kegiatan guru dan peserta didik selama proses pembelajaran, serta cara penggunaan media pembelajaran dan kesesuaian metode dengan materi yang diajarkan. Terakhir, ada program

¹²³ Nani Mediatati dan Dionisius Heckie Puspoko Jati, “Supervisi Kepala Sekolah: Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru dan Hasil Belajar Peserta Didik,” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 6, no. 3 (2022).

evaluasi yang dilakukan untuk mengevaluasi hasil dari pelaksanaan proses supervisi yang telah dilakukan.¹²⁴

Penelitian mengenai supervisi kepala sekolah memiliki beberapa persamaan dan perbedaan yang signifikan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Semua penelitian yang diulas menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam melakukan supervisi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Misalnya, penelitian oleh Mohamad Ali menyoroti bagaimana supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kreativitas guru dan prestasi sekolah, sementara penelitian oleh Nani Mediatati dan Dionisius Heckie Puspoko Jati menunjukkan dampak signifikan supervisi akademik terhadap kualitas pengajaran guru dan hasil belajar siswa. Tujuan utama dari semua penelitian ini adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Penelitian oleh Akhmad Sirojuddin dan koleganya menunjukkan bagaimana kepala sekolah sebagai supervisor meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai metode seperti kepemimpinan, pembimbingan, dan pelatihan. Semua penelitian juga mengakui pentingnya proses supervisi yang terstruktur, seperti yang digambarkan oleh Bima Prakarsa Arzfi dan timnya yang menekankan pentingnya penilaian terjadwal dan proses pembelajaran berbasis materi untuk pengembangan profesional guru.

Namun, terdapat perbedaan signifikan di antara penelitian-penelitian tersebut. Setiap penelitian berfokus pada subjek dan lokasi yang berbeda. Misalnya, penelitian oleh Mohamad Ali dilakukan di Kabupaten Majalengka,

¹²⁴ Ahmad Ridwan dkk., "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Analisis Supervisi Kepala TK Al-Himmah Muara Tebo)," *Mitra Ash-Shibyan: Jurnal Pendidikan dan Konseling* 6, no. 01 (2023): 1–12.

sementara penelitian oleh Akhmad Sirojuddin dkk di SMAN 1 Tarik Sidoarjo, dan penelitian oleh Nani Mediatati dan Dionisius Heckie Puspoko Jati di SMP Negeri 1 Bandung. Fokus supervisi juga bervariasi, dengan penelitian oleh Bima Prakarsa Arzfi dkk yang lebih menitikberatkan pada kompetensi pedagogik guru di Sekolah Dasar, sementara penelitian oleh Ahmad Ridwan dkk menekankan supervisi akademik di TK Al-Himmah Muara Tebo, dengan perhatian khusus pada tahap perencanaan dan evaluasi supervisi. Selain itu, metodologi dan frekuensi supervisi yang diterapkan dalam penelitian-penelitian tersebut juga berbeda. Bima Prakarsa Arzfi dkk mengindikasikan bahwa supervisi dilakukan dua kali dalam satu semester, sementara Ahmad Ridwan dkk mencatat bahwa supervisi dilakukan satu hingga dua kali dalam setahun.

Penelitian saat ini dilakukan di MIN 1 Rejang Lebong, yang merupakan salah satu MIN di Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana praktik supervisi kepala sekolah di sekolah tersebut mempengaruhi semangat mengajar guru. Fokus utama penelitian ini adalah pada tahapan supervisi kepala sekolah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga tindak lanjut, serta dampaknya terhadap semangat mengajar guru. Dengan memahami persamaan dan perbedaan ini, peneliti dapat menghindari pengulangan kerja dan memfokuskan penelitian mereka untuk memberikan kontribusi baru dan berarti dalam bidang manajemen supervisi pendidikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif deskriptif, di mana aktivitas subjek dijelaskan dalam bentuk naratif sehubungan dengan topik penelitian, digunakan di sini. Penelitian deskriptif, sebaliknya, menggunakan metode naturalistik induktif dan verstehen untuk melaporkan secara deskriptif dan naratif tentang dunia makna yang dilambangkan dalam perilaku masyarakat dari sudut pandang masyarakat itu sendiri.¹

Deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, diatur dalam latar alami yang unik dan menggunakan berbagai metodologi alami, memberikan gambaran lengkap tentang fenomena yang dialami oleh peserta penelitian dalam penelitian kualitatif, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Sementara itu, penelitian kualitatif merupakan pendekatan postpositivis untuk mempelajari sesuatu di lingkungan aslinya, seperti yang dijelaskan oleh Sugiono.² Penelitian ini merupakan hal yang dapat dilakukan dalam ilmu-ilmu sosial, dimana penelitian dilaksanakan dengan orisinal.³

Penulis mengambil metode kualitatif deskriptif dalam penyelidikan mereka. Penulis menggunakan metode ini karena semua informasi, penjelasan, dan data verbal yang diperlukan untuk menyusun penelitian ini hanya ada dalam bentuk

¹ Imama Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001).

² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

³ Murni Yanto dan Irwan Fathurrochman, "Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan," 2019.

lisan. Untuk mengumpulkan data atau informasi mengenai permasalahan yang muncul di lapangan atau di lokasi penelitian digunakan metode kualitatif.

Deskriptif kualitatif dalam kesimpulannya merupakan pendekatan dalam penelitian guna mengamati berbagai fenomena yang terjadi di lapangan dan menggambarkan secara jelas mengenai fenomena tersebut secara objektif. Dengan menggunakan metode kualitatif, memungkinkan diperolehnya secara obyektif tentang manajemen supervisi kepala sekolah dan dampaknya terhadap semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong.

B. Situasi Sosial Dan Subjek Penelitian

Situasi sosial di MIN 1 Rejang Lebong, yang terletak di wilayah Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu, Indonesia, memiliki karakteristik yang memberikan dampak signifikan pada konteks pendidikan di sekolah ini. Wilayah ini dikenal karena keanekaragaman etnis dan budayanya yang kaya. Keanekaragaman ini tercermin dalam komposisi siswa, guru, dan staf sekolah yang mewakili berbagai latar belakang budaya dan etnis. Kondisi geografis wilayah ini menjadi tantangan dalam hal aksesibilitas terhadap sekolah, yang mungkin berdampak pada partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sekolah dan manajemen mutu pendidikan. Selain itu, kondisi sosial-ekonomi keluarga siswa yang bervariasi juga memengaruhi akses mereka terhadap sumber daya pendidikan dan dukungan.

Penelitian ini akan memfokuskan perhatian pada manajemen supervisi kepala sekolah dan bagaimana hal ini memengaruhi semangat mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Penelitian ini melibatkan subjek yang terdiri dari kepala

sekolah, guru, siswa, dan staf sekolah. Kepala sekolah akan memberikan perspektif tentang praktik supervisi yang mereka terapkan dan bagaimana hal ini memengaruhi manajemen mutu pendidikan di sekolah. Guru dan staf sekolah menjadi subjek penelitian untuk memahami pengalaman mereka terkait supervisi, tanggapan mereka terhadapnya, dan dampaknya terhadap kinerja dalam pengajaran serta manajemen mutu pendidikan. Siswa juga akan menjadi subjek penelitian untuk mendapatkan wawasan tentang pengalaman mereka dalam proses pendidikan di MIN 1 Rejang Lebong dan bagaimana supervisi kepala sekolah memengaruhi pengalaman mereka.

Dengan pendekatan ini, diharapkan peneliti akan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran manajemen supervisi kepala sekolah dalam memengaruhi semangat mengajar guru dan manajemen mutu pendidikan di MIN 1 Rejang Lebong. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis praktik supervisi serta implikasinya terhadap manajemen mutu pendidikan di sekolah ini.

C. Jenis dan Sumber Data

Baik data primer maupun sekunder sangat berharga bagi para peneliti. Dalam penelitian, "data primer" mengacu pada informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti (atau lembaganya). Salah satu jenis data sekunder adalah dokumentasi.⁴

⁴ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012).

Data primer berasal dari pengalaman penulis sendiri dan hasil wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari sumber pelengkap seperti dokumen, SK dan data pendukung lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan sejumlah metode untuk mengumpulkan data yang disesuaikan dengan pertanyaan:

1. Metode Observasi

Apa yang bisa diamati adalah bagaimana orang bertindak dan apa yang ingin mereka capai. Tindakan yang terlihat termasuk tindakan yang dapat diamati secara visual, terdengar, kuantitatif, atau kualitatif.⁵

Satu definisi lain dari observasi adalah pemeriksaan subset gejala yang sistematis dan disengaja dengan observasi dan dokumentasi yang cermat.⁶ Joko Subagyo mendefinisikan observasi sebagai pencatatan sensasi mental secara sadar dan metodis dalam situasi sosial. Pengumpulan data melalui observasi dapat dilakukan saat bepergian atau dengan bantuan daftar periksa yang telah dibuat sebelumnya.⁷

Saat mengumpulkan informasi, observasi sangat penting. Hal ini disebabkan karena:

- a. Pendekatan observasi mengandalkan pengalaman langsung.
- b. Pengamatan diri dan pencatatan perilaku dimungkinkan dengan metode observasi.

⁵ Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi Dan Focus Groups* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).

⁶ Komaruddin, *Kamus Riset* (Bandung: Angkasa, 1987).

⁷ Joko Subagyo, *Metode Penelitian; Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).

- c. Pengamatan memungkinkan studi untuk mendokumentasikan kejadian yang berkaitan dengan pengetahuan ahli dan pemahaman berbasis data.
- d. Sering ada tuduhan bahwa penelitian cacat karena menghasilkan hasil yang "melenceng" atau "bias".
- e. Peneliti dapat lebih memahami keadaan rumit ketika mereka menggunakan metode observasi.
- f. Pengamatan mungkin merupakan metode komunikasi yang kuat dalam situasi di mana metode lain tidak memadai.⁸

Karena observasi memungkinkan gejala studi untuk diamati secara dekat, itu digunakan secara luas baik dalam penelitian sejarah dan deskriptif serta penelitian eksperimental.

- a) Ada tiga metode utama yang digunakan untuk melakukan observasi:
- b) Pengamatan langsung, atau observasi yang dilakukan terhadap objek penelitian tanpa melibatkan perantara.
- c) Pengamatan tidak langsung, yang melibatkan melihat item dalam pengaturan nyata atau simulasi menggunakan alat atau metode.
- d) Partisipasi, atau praktik melihat suatu fenomena dengan membenamkan diri di dalamnya.⁹

⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017). H.54

⁹ Mohamad Ali, *Penelitian Pendidikan; Prosedur dan Strategi* (Bandung: Angkasa, 2013).

Pada kenyataannya, peneliti akan menggunakan observasi partisipatif, di mana penulis secara aktif berpartisipasi dalam kehidupan sehari-hari orang yang diamati atau dipelajari.¹⁰

Peneliti di MIN 1 Rejang Lebong menggunakan strategi ini untuk mengumpulkan data dari satuan pendidikan sekolah tentang dampak supervisi kepala sekolah melalui kerjasama antara pendidik dan tenaga kependidikan diobservasi.

2. Metode Wawancara

Menurut Haris Herdiansyah, wawancara adalah suatu proses interaksi komunikasi antara minimal dua orang, berdasarkan ketersediaan dan dalam suasana yang wajar, dengan percakapan yang mengalir ke arah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan kepercayaan sebagai landasan utama pemahaman. Abdurrahman Fathoni, yang namanya identik dengan frasa "Abdurrahman Sang Penakluk" dalam budaya populer, dipuji karena menciptakan frasa "Abdurrahman Sang Penakluk" dalam sebuah wawancara yang sekarang terkenal. Berbeda dengan diskusi di mana peran banyak peserta bisa bergeser dan bertukar sewaktu-waktu, dalam sesi tanya jawab, posisi kedua belah pihak terus dipertanyakan.¹¹

Pertanyaan yang diajukan selama wawancara dapat secara kasar diklasifikasikan menjadi tiga kategori:

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

¹¹ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

- a. pertanyaan terstruktur, yang memberi responden kerangka kerja untuk diikuti saat menjawab.
- b. Pertanyaan bentuk bebas, yang memberi responden kelonggaran yang cukup besar dalam cara mereka merespons.
- c. Dicampur, karena menggabungkan elemen format terorganisir dan tidak terstruktur.

Peneliti di MIN 1 Rejang Lebong menggunakan strategi ini untuk mengumpulkan informasi tentang supervisi kepala sekolah.

3. Metode Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto, informasi tentang objek dan variabel dapat diperoleh melalui sumber tertulis seperti transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya.¹²

Sementara itu, Sugiyono menegaskan, berkas itu termasuk rekaman peristiwa yang sudah terjadi. Teks, foto, dan bahkan karya hidup seseorang dapat dianggap sebagai dokumen. Catatan tekstual, seperti jurnal, resume, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan. Gambar dapat berupa foto, video, gambar dan media lainnya. Karya seni dan karya kreatif lainnya, seperti foto, patung, dan film, dapat berfungsi sebagai rekaman visual dan/atau auditori. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen melengkapi pendekatan lain seperti wawancara dan observasi partisipan.¹³

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D*. h.36

Peneliti menggunakan teknik ini untuk mengumpulkan bukti pendukung untuk hasil penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, artinya setelah dikumpulkan (melalui wawancara, dokumen, dan observasi), diinterpretasikan kemudian dijadikan hipotesis.

Ada tiga fase analisis kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Agus Salim:

1. Reduksi data (*data reduction*), khususnya, prosedur eliminasi, dengan penekanan khusus pada reduksi, abstraksi, dan pemformatan ulang informasi primer yang dikumpulkan di lapangan.
2. Penyajian data (*data display*), khususnya, penjelasan tentang sekumpulan data terorganisir yang memfasilitasi inferensi dan pengambilan keputusan. Format yang paling khas untuk menyajikan data kualitatif adalah narasi.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Dalam penelitian kualitatif, makna dari setiap gejala dicari sejak awal pengumpulan data. Mencatat tema berulang, konfigurasi, alur sebab akibat, dan hipotesis yang muncul. Kesimpulan telah diberikan, dan peneliti yang baik akan menanganinya dengan hati-hati sambil mempertahankan pikiran terbuka dan skeptisisme yang sehat. Selama penelitian berlangsung, setiap kesimpulan yang ditetapkan akan diperiksa ulang untuk memastikan kesimpulan tersebut berlaku.¹⁴

¹⁴ Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006).

F. Kreadibilitas Data

Triangulasi data, di sini dipahami sebagai upaya untuk memeriksa kebenaran data atau informasi yang diperoleh penulis dari berbagai sudut pandang yang berbeda sekaligus meminimalkan apa yang biasanya terjadi selama pengumpulan data, merupakan metode pilihan penulis dalam hal ini. Denzin mengidentifikasi empat jenis triangulasi dalam penelitian kualitatif dalam bukunya Moleong. Namun, itu hanya menggunakan dua triangulasi dengan spesifikasi yang disebutkan di atas dalam hal ini:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah metode untuk menemukan informasi yang konsisten dengan membandingkan laporan dari banyak sumber yang kredibel. Informasi yang dikumpulkan akan memudahkan penulis untuk mendefinisikan dan mengklasifikasikan aspek mana yang universal dan mana yang unik. Bahan analisis ini dapat berupa dokumen atau kegiatan yang sedang berlangsung untuk memudahkan analisis penulis.¹⁵

Maka dalam melakukan triangulasi sumber, peneliti akan melakukan kroscek data penelitian yang serupa ataupun penelitian terdahulu yang relevan dengan objek penelitian, bisa berupa jurnal penelitian terdahulu yang memang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

¹⁵ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. h.54

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknis adalah cara untuk memverifikasi keakuratan informasi dengan menggunakan banyak sumber verifikasi menggunakan informan.¹⁶ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dikroscek kembali dengan data hasil observasi.

G. Rencana Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di MIN 1 Rejang Lebong yang terletak di Dusun Curup, dimulai dari tanggal 22 Desember 2023 hingga 22 Juni 2024. Peneliti akan mengumpulkan data dari kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan guru-guru sekolah, menggunakan berbagai metode, termasuk wawancara, analisis dokumen, dan observasi.

Karena kedekatannya dengan rumah peneliti, MIN 1 Rejang Lebong dipilih sebagai lokasi penelitian karena lebih mudah dan lebih ekonomis untuk mengumpulkan data yang diperlukan di sana. Seluruh proses penelitian, mulai dari perencanaan hingga kerja lapangan dan analisis data, akan berlangsung selama periode penelitian yang telah ditentukan, yaitu antara tanggal 22 Desember 2023 hingga 22 Juni 2024.

¹⁶ Moleong, h.54

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi

1. Sejarah Sekolah

Awal mula berdirinya MIN 1 Rejang Lebong dimulai dengan nama MIS Muhammadiyah pada tahun 1961. Beberapa tahun kemudian, MIS Muhammadiyah diserahkan kepada pemerintah Rejang Lebong karena kekurangan biaya operasional pendidikan yang memengaruhi perkembangan sarana dan prasarana dalam meningkatkan kualitas kelulusan. Pada tahun 1966, MIS Muhammadiyah berubah status menjadi MIN 1 Dusun Curup. MIN 1 Rejang Lebong didirikan dengan alasan kepentingan Organisasi Pendidikan Muhammadiyah (OPM) yang berdiri pada tahun 1961-1971. Pada tahun 1997, MIN 1 Dusun Curup diresmikan sebagai MIN percontohan di Kabupaten Rejang Lebong.¹

Berdasarkan Surat Keputusan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2016, MIN 1 Dusun Curup berubah status menjadi MIN 1 Rejang Lebong sesuai dengan Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bengkulu Nomor 48 Tahun 2016 dan Nomor 31 Tahun 2016. Nama Unit Organisasi MIN 1 Dusun Curup diganti menjadi MIN 1 Rejang Lebong.²

¹ Dokumentasi MIN 1 Rejang Lebong Tahun Akademik 2023/ 2024.

² Dokumentasi MIN 1 Rejang Lebong Tahun Akademik 2023/ 2024.

MIN 1 Rejang Lebong merupakan salah satu satuan pendidikan yang telah mengukir sejarah dalam memberikan akses pendidikan berkualitas di Dusun Curup, Kecamatan Curup Utara, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu. Sejak didirikan, MIN 1 Rejang Lebong telah menjadi bagian integral dari masyarakat lokal, memainkan peran kunci dalam memajukan pendidikan di wilayah tersebut. Sebagai Madrasah Ibtidaiyah Negeri, MIN 1 Rejang Lebong berada di bawah naungan Kementerian Agama, yang mengatur berbagai aspek dari kegiatan pendidikan, mulai dari kurikulum hingga administrasi sekolah. Keberadaan MIN 1 Rejang Lebong sebagai institusi pendidikan Islam memberikan kesempatan kepada siswa untuk tidak hanya memperoleh pengetahuan akademik yang mendalam, tetapi juga pembentukan karakter dan moral yang kokoh sesuai dengan ajaran Islam.³

Selama beberapa dekade, MIN 1 Rejang Lebong telah berdedikasi untuk memberikan layanan pendidikan yang terbaik kepada siswa-siswanya. Dengan panduan kurikulum yang relevan dan disesuaikan dengan nilai-nilai Islam, MIN 1 Rejang Lebong mampu mencetak generasi yang berakhlak mulia, cerdas, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, MIN 1 Rejang Lebong juga berperan sebagai pusat pembelajaran dan pengembangan komunitas di sekitarnya. Melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler, keagamaan, dan sosial, MIN 1 Rejang Lebong tidak hanya mendidik siswa dalam ruang kelas, tetapi juga membentuk kepribadian yang berkarakter dan bertanggung jawab.

³ Dokumentasi MIN 1 Rejang Lebong Tahun Akademik 2023/ 2024.

Dengan dukungan penuh dari staf pengajar yang berkualitas dan komunitas yang peduli terhadap pendidikan, MIN 1 Rejang Lebong terus berkomitmen untuk menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing tinggi. Sebagai bagian dari visi lebih luas untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Rejang Lebong dan membentuk masa depan yang cerah bagi generasi mendatang, MIN 1 Rejang Lebong tetap menjadi tonggak penting dalam perkembangan pendidikan di wilayah tersebut.⁴

Adapun data sekolah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data MIN 1 Rejang Lebong

DATA SEKOLAH	
Nama Kepala Sekolah	: Mufidatul Chairi, S. Ag, M. Pd. I
Nama Sekolah	: MIN 1 Rejang Lebong
NPSN	: <u>60705243</u>
Alamat	: Dusun Curup
Desa/Kelurahan	: Dusun Curup
Kecamatan/Kota	: Curup Utara
Kab.-Kota	: Rejang Lebong
Propinsi	: Bengkulu
Status Sekolah	: Negeri
Bentuk Pendidikan	: MI
Kementerian Pembina	: Kementerian Agama
Akreditasi	: A

⁴ Dokumentasi MIN 1 Rejang Lebong Tahun Akademik 2023/ 2024.

2. Visi/Misi Sekolah

a. Visi Sekolah

Terwujudnya Siswa/ Siswi MIN 1 Rejang Lebong yang Islami, Berakhlak Mulia, Cerdas dan Kompetitif.

b. Misi Sekolah

- 1) Menerapkan pola pendidikan yang berciri khas Islami dalam seluruh rangkaian Proses Belajar Mengajar.
- 2) Membentuk siswa yang beriman dan berilmu serta mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Membudayakan ucapan salam dalam kehidupan sehari-hari.
- 4) Membiasakan melaksanakan ibadah, sopan santun terhadap orang tua, guru, dan sesama. Membudayakan gemar membaca.
- 5) Mengembangkan kompetensi keilmuan yang kompetitif dibidang IMTAQ dan IPTEK.⁵

⁵ Dokumentasi MIN 1 Rejang Lebong Tahun Akademik 2023/ 2024

B. Hasil Penelitian

1. Manajemen Supervisi Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong

a. Perencanaan Supervisi

Ibu Mufidatul Chairi selaku Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong mengungkapkan bahwa proses supervisi di sekolah tersebut direncanakan dengan cermat dan terstruktur. Hasil wawancara dengan Ibu Mufidatul Chairi adalah sebagai berikut:

“Langkah awal dalam merencanakan proses supervisi adalah memahami kebutuhan dan tujuan sekolah secara menyeluruh. Ini melibatkan evaluasi terhadap rencana strategis sekolah dan identifikasi tantangan yang perlu diperbaiki. Kepala Sekolah melibatkan seluruh staf pengajar dalam menyusun agenda supervisi. Ini dilakukan melalui rapat koordinasi rutin dan evaluasi berkala, serta pengumpulan masukan dari guru-guru tentang area mana yang perlu mendapat perhatian khusus. Setelah memahami kebutuhan dan mendapatkan masukan dari staf, jadwal supervisi diatur dengan mempertimbangkan waktu yang tepat dan efisien. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa supervisi tidak mengganggu jalannya proses pembelajaran. Metode dan alat evaluasi yang akan digunakan selama proses supervisi ditetapkan sebelumnya. Ini mencakup observasi kelas, peninjauan materi pengajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa. Setelah proses supervisi dilakukan, disusunlah rencana tindak lanjut berdasarkan temuan supervisi. Rencana ini mencakup langkah-langkah perbaikan atau pengembangan yang akan diimplementasikan oleh staf pengajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.”⁶

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa proses supervisi di MIN 1 Rejang Lebong didasarkan pada pemahaman mendalam terhadap kebutuhan sekolah, partisipasi aktif dari staf pengajar, penjadwalan yang efisien, penggunaan metode evaluasi yang sesuai, dan penyusunan rencana tindak

⁶ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 15 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

lanjut yang konkret. Ini menunjukkan komitmen yang kuat dari pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran.

Ibu Mufidatul Chairi menggambarkan proses perencanaan supervisi yang cermat dan terfokus untuk mendukung tujuan sekolah. Hasil wawancara dengan Ibu Mufidatul Chairi selaku Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

*“Langkah awal adalah melakukan evaluasi menyeluruh terhadap rencana strategis sekolah. Ini membantu dalam mengidentifikasi area prioritas yang membutuhkan perhatian khusus dalam proses supervisi. Kepala Sekolah melibatkan seluruh guru dengan komunikasi dalam proses perencanaan supervisi. Pertemuan rutin diadakan untuk membahas tujuan dan harapan terkait supervisi, serta untuk mengundang masukan dari staf pengajar guna menentukan fokus supervisi yang lebih spesifik. Rencana supervisi yang terperinci dikembangkan, termasuk jadwal supervisi, metode evaluasi yang akan digunakan, dan langkah-langkah tindak lanjut setelah supervisi. Rencana ini disampaikan kepada seluruh guru untuk memastikan pemahaman dan keterlibatan mereka dalam proses supervisi. Proses perencanaan supervisi terus dimonitor dan dievaluasi. Rapat evaluasi berkala diadakan untuk mengevaluasi keefektifan proses supervisi dan mengidentifikasi area perbaikan yang mungkin diperlukan”.*⁷

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa langkah-langkah yang diambil oleh Kepala Sekolah memastikan bahwa perencanaan supervisi di MIN 1 Rejang Lebong terfokus pada tujuan sekolah, dan didukung oleh partisipasi aktif dari seluruh guru. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran.

Ibu Hilda Kurniati selaku Wakil Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menggambarkan perannya yang sangat penting dalam mendukung dan mengelola proses supervisi di sekolah tersebut. Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

⁷ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 15 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

“Wakil Kepala Sekolah terlibat dalam menyusun rencana supervisi bersama Kepala Sekolah. Mereka melakukan diskusi untuk menetapkan fokus supervisi, mengatur jadwal, dan menentukan metode evaluasi yang akan digunakan. Wakil Kepala Sekolah bertanggung jawab dalam mengoordinasikan antara Kepala Sekolah dan para guru selama pelaksanaan supervisi. Mereka memastikan bahwa semua pihak terlibat dan memahami tujuan supervisi serta prosedurnya. Wakil Kepala Sekolah memberikan dukungan teknis kepada Kepala Sekolah dalam hal administrasi supervisi. Ini meliputi persiapan dokumen-dokumen supervisi, pengaturan jadwal observasi kelas, dan penyelenggaraan pertemuan evaluasi supervisi. Wakil Kepala Sekolah terlibat dalam evaluasi pelaksanaan supervisi. Mereka memberikan masukan dan saran kepada Kepala Sekolah berdasarkan pengamatan mereka terhadap proses supervisi, serta membantu dalam mengevaluasi keberhasilan supervisi yang dilakukan.”⁸

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa peran Wakil Kepala Sekolah dalam mendukung dan mengelola proses supervisi di sekolah sangat penting. Mereka terlibat mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelaksanaan supervisi. Dengan mengatur rencana, koordinasi antara Kepala Sekolah dan guru, serta memberikan dukungan teknis, Wakil Kepala Sekolah memastikan bahwa supervisi berjalan lancar dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Ibu Hilda Kurniati menyoroti pentingnya kerja sama antara mereka dan Kepala Sekolah dalam melaksanakan supervisi dengan efektif di sekolah tersebut. Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

“Wakil Kepala Sekolah dan Kepala Sekolah secara teratur melakukan rapat koordinasi untuk membahas rencana supervisi. Mereka bersama-sama mengidentifikasi prioritas yang perlu ditekankan dalam proses supervisi dan membuat keputusan strategis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keduanya bekerja sama untuk menentukan jadwal supervisi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan para guru. Upaya ini dimaksudkan untuk mengatur waktu yang tepat agar proses supervisi tidak mengganggu kegiatan pembelajaran di kelas. Selama

⁸ Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 15 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*pelaksanaan supervisi, Wakil Kepala Sekolah memberikan dukungan dan berkolaborasi dengan Kepala Sekolah untuk memastikan kelancaran prosesnya. Mereka membantu dalam mengatur logistik supervisi, mempersiapkan dokumen yang diperlukan, dan memberikan dukungan teknis jika diperlukan. Wakil Kepala Sekolah dan Kepala Sekolah secara rutin melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan supervisi. Mereka saling memberikan masukan dan saran berdasarkan pengalaman mereka dalam memimpin dan mendukung proses supervisi. Ini bertujuan untuk terus meningkatkan efektivitas supervisi di MIN 1 Rejang Lebong”.*⁹

Dari hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa Wakil Kepala Sekolah dan Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menegaskan pentingnya kerja sama dalam melaksanakan supervisi efektif. Mereka melakukan rapat koordinasi, merencanakan strategi, menentukan jadwal yang tidak mengganggu pembelajaran, memberikan dukungan selama supervisi, dan secara rutin melakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas proses supervisi di sekolah tersebut.

Selain menggunakan teknik wawancara, penelitian ini juga menggunakan teknik observasi untuk mengungkap perencanaan supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong. Secara esensial, hasil observasi selaras dengan temuan dari wawancara yang sudah dipresentasikan di atas.

Hasil observasi menunjukkan bahwa proses supervisi di MIN 1 Rejang Lebong didasarkan pada pemahaman mendalam terhadap kebutuhan sekolah, partisipasi aktif dari staf pengajar, penjadwalan yang efisien, penggunaan metode evaluasi yang sesuai, dan penyusunan rencana tindak lanjut yang konkret. Langkah-langkah yang diambil oleh Kepala Sekolah memastikan

⁹ Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 15 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

bahwa perencanaan supervisi terfokus pada tujuan sekolah, didukung oleh partisipasi aktif dari seluruh guru.

Kerjasama antara Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah sangat penting dalam mendukung dan mengelola proses supervisi di sekolah tersebut, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelaksanaan supervisi. Mereka melakukan rapat koordinasi, merencanakan strategi, menentukan jadwal yang tidak mengganggu pembelajaran, memberikan dukungan selama supervisi, dan secara rutin melakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas proses supervisi di MIN 1 Rejang Lebong.¹⁰

b. Pelaksanaan Supervisi

Ibu Mufidatul Chairi menyoroti upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa supervisi dilakukan secara efektif di sekolah tersebut. Hasil wawancara dengan Mufidatul Chairi, S. Ag, M. Pd. I adalah sebagai berikut:

“Langkah pertama yang diambil adalah melakukan persiapan yang matang sebelum setiap sesi supervisi. Ini meliputi menyusun rencana supervisi yang jelas dan terperinci, mengidentifikasi area prioritas yang perlu dievaluasi, dan menyiapkan alat evaluasi yang sesuai dengan tujuan supervisi. Hal ini menunjukkan komitmen untuk memastikan bahwa supervisi dilakukan dengan fokus yang jelas dan terarah. Kepala Sekolah memastikan bahwa proses supervisi berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini melibatkan monitoring secara teratur terhadap pelaksanaan supervisi, termasuk observasi langsung di kelas dan pengumpulan data terkait. Dengan memastikan konsistensi dalam penerapan standar supervisi, sekolah dapat mengukur kemajuan dan mencapai hasil yang diinginkan. Kepala Sekolah memberikan dukungan dan bimbingan kepada para pengawas supervisi agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Ini termasuk penyediaan pelatihan dan workshop bagi para pengawas

¹⁰ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 15 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

*supervisi untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Dukungan ini penting untuk memastikan bahwa proses supervisi berjalan lancar dan berdampak positif. Selanjutnya, dilakukan evaluasi terhadap hasil supervisi untuk menilai efektivitasnya. Kepala Sekolah mengumpulkan umpan balik dari guru-guru dan para pengawas supervisi untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dari proses tersebut. Ini membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas supervisi di masa mendatang”.*¹¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa, Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menekankan persiapan matang sebelum supervisi, termasuk menyusun rencana yang terperinci dan identifikasi area prioritas. Proses supervisi dipantau sesuai standar dengan observasi langsung di kelas dan pengumpulan data. Kepala Sekolah memberikan dukungan dan pelatihan kepada pengawas supervisi untuk meningkatkan keterampilan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Evaluasi dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik dari guru dan pengawas supervisi untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, yang menjadi dasar untuk mengembangkan strategi perbaikan di masa mendatang.

Ibu Mufidatul Chairi menggambarkan langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa supervisi berlangsung sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil wawancara dengan Ibu Mufidatul Chairi adalah sebagai berikut:

“Langkah pertama adalah menetapkan standar dan kriteria evaluasi yang jelas untuk supervisi. Ini melibatkan identifikasi indikator kinerja guru yang harus dinilai dan komunikasi standar yang diharapkan kepada seluruh staf pengajar. Kepala Sekolah menyusun panduan supervisi yang rinci dan komprehensif. Panduan ini mencakup

¹¹ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 15 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*prosedur pelaksanaan supervisi, alat evaluasi yang akan digunakan, dan tata cara memberikan umpan balik kepada guru. Sekolah melaksanakan pelatihan dan workshop secara berkala untuk para pengawas supervisi guna memastikan pemahaman mereka terhadap standar dan prosedur supervisi yang telah ditetapkan. Ini membantu mereka melaksanakan supervisi dengan konsisten dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dilakukan evaluasi berkala terhadap proses supervisi untuk memastikan bahwa standar yang ditetapkan terus dipatuhi dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan sekolah”.*¹²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menjelaskan langkah-langkah untuk memastikan supervisi sesuai standar. Ini mencakup penetapan standar evaluasi, komunikasi standar kepada guru, penyusunan panduan supervisi, dan pelaksanaan pelatihan bagi pengawas supervisi. Evaluasi berkala dilakukan untuk memastikan konsistensi dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan, sesuai dengan perkembangan kebutuhan sekolah.

Ibu Hilda Kurniati menyoroti strategi yang digunakan untuk mengkoordinasikan antara Kepala Sekolah dan para guru dalam pelaksanaan supervisi. Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

“Wakil Kepala Sekolah mengutamakan komunikasi terbuka dan transparan dengan para guru mengenai proses supervisi. Ini dilakukan melalui pertemuan staf rutin dan forum diskusi untuk membahas tujuan, rencana, dan harapan terkait supervisi. Para guru dilibatkan dalam perencanaan dan perancangan supervisi. Mereka diberi kesempatan untuk menyampaikan masukan dan pendapat mereka tentang area mana yang perlu dievaluasi dan diperbaiki. Hal ini menciptakan kolaborasi yang efektif antara Kepala Sekolah dan para guru dalam proses supervisi. Wakil Kepala Sekolah memastikan bahwa jadwal supervisi disusun dengan memperhatikan ketersediaan dan kebutuhan para guru. Upaya dilakukan untuk mengatur jadwal supervisi sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu jalannya proses pembelajaran di kelas. Wakil Kepala Sekolah memberikan dukungan

¹² Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 15 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

dan bimbingan kepada para guru dalam menghadapi proses supervisi. Mereka memberikan klarifikasi tentang tujuan dan prosedur supervisi, serta memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka”¹³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa, Wakil Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menekankan strategi koordinasi antara Kepala Sekolah dan para guru dalam supervisi. Ini meliputi komunikasi terbuka melalui pertemuan staf dan forum diskusi, serta melibatkan guru dalam perencanaan supervisi. Jadwal supervisi disusun dengan memperhatikan ketersediaan dan kebutuhan para guru, sambil memberikan dukungan dan bimbingan dalam menghadapi proses supervisi. Kolaborasi efektif ini memastikan proses supervisi berjalan lancar tanpa mengganggu pembelajaran di kelas, dengan memberikan klarifikasi tentang tujuan dan memberikan saran yang konstruktif kepada para guru.

Ibu Hilda Kurniati mengungkapkan langkah-langkah konkret yang diambil untuk memastikan koordinasi yang efektif dalam proses supervisi.

Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

“Langkah pertama adalah menyelenggarakan pertemuan koordinasi rutin antara tim supervisi dan para pengawas supervisi. Dalam pertemuan ini, dibahas jadwal supervisi, tujuan, dan strategi pelaksanaan supervisi untuk periode tertentu, memastikan semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama. Wakil Kepala Sekolah menggunakan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antara anggota tim supervisi. Mereka memiliki grup diskusi online di mana informasi, pertanyaan, dan pembaruan terkait supervisi dapat dibagikan dengan cepat dan efisien. Terdapat sistem pelaporan dan pemantauan yang terstruktur untuk mengikuti perkembangan pelaksanaan supervisi. Ini mencakup pencatatan hasil supervisi, catatan observasi, dan laporan evaluasi yang dapat diakses oleh

¹³Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 15 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*seluruh tim supervisi, memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam proses supervisi. Kepala Sekolah mendorong komunikasi terbuka antara pengawas supervisi dan guru-guru. Terakhir, dilakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas koordinasi dalam proses supervisi. Pertemuan evaluasi diadakan untuk mengevaluasi proses supervisi yang telah dilakukan dan mengidentifikasi area perbaikan yang mungkin diperlukan, sehingga memungkinkan peningkatan kontinu dalam pelaksanaan supervisi”.*¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Wakil Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menyoroti langkah-langkah konkret untuk memastikan koordinasi efektif dalam proses supervisi. Ini melibatkan pertemuan koordinasi rutin untuk membahas jadwal, tujuan, dan strategi supervisi, serta menggunakan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi antar tim supervisi. Sistem pelaporan dan pemantauan terstruktur digunakan untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas. Komunikasi terbuka diadakan antara pengawas supervisi dan guru-guru melalui forum diskusi, sementara evaluasi berkala dilakukan untuk meningkatkan proses supervisi secara berkelanjutan.

Selain menggunakan teknik wawancara, penelitian ini juga menggunakan teknik observasi untuk mengungkap pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong. Secara esensial, hasil observasi selaras dengan temuan dari wawancara yang sudah dipresentasikan di atas.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi di MIN 1 Rejang Lebong dipersiapkan dengan matang oleh Kepala Sekolah. Langkah-langkah konkret diambil untuk memastikan efektivitasnya, termasuk

¹⁴ Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 15 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

penetapan standar evaluasi, penyusunan panduan supervisi, dan pelatihan bagi pengawas supervisi.¹⁵

Wakil Kepala Sekolah menekankan komunikasi terbuka dengan guru-guru, koordinasi dalam penyusunan jadwal supervisi yang tidak mengganggu pembelajaran, serta penggunaan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi antar tim supervisi.¹⁶

Kerjasama efektif antara Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan tim supervisi memastikan bahwa proses supervisi berjalan lancar dan berdampak positif pada kualitas pembelajaran di MIN 1 Rejang Lebong. Evaluasi berkala dilakukan untuk memastikan perbaikan kontinu dalam pelaksanaan supervisi.¹⁷

c. Evaluasi Supervisi

Ibu Mufidatul Chairi mengungkap langkah-langkah yang diambil untuk mengevaluasi efektivitas proses supervisi yang telah dilakukan. Hasil wawancara dengan Mufidatul Chairi, S. Ag, M. Pd. I adalah sebagai berikut:

“Kepala Sekolah menggunakan alat evaluasi yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menilai kinerja guru. Ini termasuk penilaian terhadap kemampuan pengajaran, pengelolaan kelas, dan interaksi dengan siswa berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam proses supervisi. Kepala Sekolah mendengarkan pendapat dan pengalaman guru-guru yang telah menjalani supervisi. Mereka juga mendapatkan masukan dari tim supervisi dan pengawas supervisi mengenai keberhasilan proses tersebut, memastikan semua perspektif tercakup dalam evaluasi. Dilakukan analisis data untuk mengevaluasi hasil supervisi secara lebih objektif. Data tentang perkembangan siswa,

¹⁵ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 15 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

¹⁶ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 15 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

¹⁷ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 15 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

tingkat keterlibatan guru dalam proses pembelajaran, dan indikator lain yang relevan dengan tujuan supervisi digunakan sebagai dasar evaluasi. Kepala Sekolah mengadakan pertemuan evaluasi bersama tim supervisi untuk meninjau hasil supervisi secara menyeluruh. Dalam pertemuan ini, dievaluasi kekuatan dan kelemahan dari proses supervisi yang telah dilakukan, serta disusun rencana perbaikan atau pengembangan berdasarkan temuan tersebut”¹⁸.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menguraikan langkah-langkah evaluasi efektivitas proses supervisi. Ini melibatkan penggunaan alat evaluasi standar untuk menilai kinerja guru, didukung oleh masukan dari guru-guru dan tim supervisi. Analisis data digunakan untuk evaluasi objektif, termasuk data perkembangan siswa dan keterlibatan guru. Pertemuan evaluasi bersama tim supervisi dilakukan untuk meninjau hasil supervisi secara menyeluruh dan merumuskan rencana perbaikan berdasarkan temuan tersebut.

Mufidatul Chairi, S. Ag, M. Pd. I mengungkap langkah-langkah yang diambil untuk mengevaluasi efektivitas proses supervisi yang telah dilakukan. Hasil wawancara dengan Ibu Mufidatul Chairi adalah sebagai berikut:

“Kepala Sekolah menggunakan alat evaluasi yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menilai kinerja guru. Ini termasuk penilaian terhadap kemampuan pengajaran, pengelolaan kelas, dan interaksi dengan siswa berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam proses supervisi. Kepala Sekolah mendengarkan pendapat dan pengalaman guru-guru yang telah menjalani supervisi. Mereka juga mendapatkan masukan dari tim supervisi dan pengawas supervisi mengenai keberhasilan proses tersebut, memastikan semua perspektif tercakup dalam evaluasi. Dilakukan analisis data untuk mengevaluasi hasil supervisi secara lebih objektif. Data tentang perkembangan siswa, tingkat keterlibatan guru dalam proses pembelajaran, dan indikator

¹⁸ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*lain yang relevan dengan tujuan supervisi digunakan sebagai dasar evaluasi. Kepala Sekolah mengadakan pertemuan evaluasi bersama tim supervisi untuk meninjau hasil supervisi secara menyeluruh. Dalam pertemuan ini, dievaluasi kekuatan dan kelemahan dari proses supervisi yang telah dilakukan, serta disusun rencana perbaikan atau pengembangan berdasarkan temuan tersebut”.*¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menjelaskan langkah-langkah evaluasi proses supervisi, termasuk penggunaan alat evaluasi standar untuk menilai kinerja guru. Mereka mendengarkan masukan dari guru-guru, tim supervisi, dan pengawas supervisi untuk memastikan semua perspektif tercakup dalam evaluasi. Analisis data, termasuk perkembangan siswa dan keterlibatan guru, digunakan untuk evaluasi objektif. Pertemuan evaluasi bersama tim supervisi digunakan untuk meninjau hasil supervisi secara menyeluruh dan merumuskan rencana perbaikan atau pengembangan.

Ibu Hilda Kurniati menggambarkan cara mereka menilai keberhasilan pelaksanaan supervisi. Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

*”Wakil Kepala Sekolah menilai keberhasilan pelaksanaan supervisi dengan melihat apakah supervisi telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Mereka juga mengevaluasi respons dan tanggapan dari para guru yang telah mengikuti supervisi untuk memahami sejauh mana mereka merasa terbantu dan termotivasi untuk melakukan perbaikan. Selain itu, mereka menganalisis hasil supervisi, termasuk perkembangan siswa dan kualitas pembelajaran di kelas. Pendapat dan pengalaman dari anggota tim supervisi dan pengawas supervisi juga menjadi pertimbangan dalam menilai keberhasilan pelaksanaan supervisi”.*²⁰

¹⁹ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

²⁰ Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Wakil Kepala Sekolah mengevaluasi keberhasilan supervisi dengan memeriksa kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, serta respons dan tanggapan guru. Mereka juga menganalisis hasil supervisi, termasuk perkembangan siswa dan kualitas pembelajaran, dengan mempertimbangkan masukan dari tim supervisi dan pengawas.

Ibu Hilda Kurniati mengungkapkan bahwa terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan supervisi di sekolah. Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

*“Keberhasilan supervisi dinilai berdasarkan sejauh mana tujuan-tujuan supervisi yang telah ditetapkan sebelumnya tercapai. Ini meliputi peningkatan kinerja guru, perbaikan kualitas pembelajaran di kelas, dan peningkatan pencapaian siswa. Respons dan tanggapan dari para guru yang telah menjalani supervisi juga menjadi pertimbangan penting. Evaluasi dilakukan terhadap seberapa besar para guru merasa terbantu dan didukung dalam meningkatkan praktik pengajaran mereka setelah mengikuti supervisi. Supervisi dievaluasi berdasarkan dampaknya terhadap perkembangan profesional guru. Ini meliputi apakah supervisi membantu guru dalam mengidentifikasi area perbaikan, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan motivasi mereka untuk terus belajar dan berkembang. Terakhir, metode dan alat evaluasi yang digunakan dalam supervisi juga dievaluasi. Supervisi dinilai berdasarkan sejauh mana observasi kelas dilakukan secara objektif, umpan balik diberikan secara konstruktif, dan tindak lanjut dilakukan secara efektif setelah supervisi selesai”.*²¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Wakil Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menjelaskan bahwa keberhasilan supervisi diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, termasuk peningkatan kinerja guru, kualitas pembelajaran, dan

²¹ Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan

pencapaian siswa. Respons guru dan dampaknya terhadap pengembangan profesional juga dievaluasi, serta metode dan alat evaluasi yang digunakan dalam proses supervisi.

Selain menggunakan teknik wawancara, penelitian ini juga menggunakan teknik observasi untuk mengungkap evaluasi supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong. Secara esensial, hasil observasi selaras dengan temuan dari wawancara yang sudah dipresentasikan di atas.

Hasil observasi menunjukkan bahwa evaluasi supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong melibatkan langkah-langkah yang terencana dan terstruktur. Kepala Sekolah menggunakan alat evaluasi yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menilai kinerja guru, dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak seperti guru-guru, tim supervisi, dan pengawas supervisi. Analisis data, termasuk perkembangan siswa dan keterlibatan guru, menjadi dasar evaluasi objektif. Pertemuan evaluasi bersama tim supervisi dilakukan untuk meninjau hasil supervisi secara menyeluruh dan merumuskan rencana perbaikan berdasarkan temuan tersebut.²²

Wakil Kepala Sekolah menilai keberhasilan pelaksanaan supervisi dengan memeriksa kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, respons dan tanggapan guru, serta dampaknya terhadap perkembangan profesional guru. Mereka juga mengacu pada kriteria seperti peningkatan kinerja guru, perbaikan kualitas pembelajaran, dan peningkatan

²² Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

pencapaian siswa. Kerjasama efektif antara Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan tim supervisi memastikan evaluasi supervisi dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran di MIN 1 Rejang Lebong.²³

d. Tindak Lanjut Supervisi

Ibu Mufidatul Chairi mengungkapkan langkah-langkah yang diambil setelah proses supervisi selesai. Hasil wawancara dengan Ibu Mufidatul Chairi adalah sebagai berikut:

*“Setelah proses supervisi selesai, diambil Langkah-langkah untuk memastikan implementasi rekomendasi supervisi. Kepala Sekolah menyusun laporan hasil supervisi yang mencakup temuan, rekomendasi, dan rencana tindak lanjut. Laporan ini dibagikan kepada guru yang bersangkutan, tim supervisi, dan pengawas supervisi. Dilakukan pertemuan individual dengan para guru yang telah menjalani supervisi. Tujuannya adalah membahas temuan supervisi, memberikan klarifikasi, mendengarkan perspektif guru, dan merumuskan strategi perbaikan. Sekolah menyediakan dukungan tambahan atau pelatihan bagi para guru yang membutuhkan bantuan lebih lanjut dalam mengimplementasikan rekomendasi supervisi. Ini dapat berupa workshop, seminar, atau mentoring khusus. Dilakukan monitoring dan pemantauan terhadap implementasi rekomendasi supervisi. Melalui follow-up sesi dengan para guru, evaluasi kemajuan mereka dilakukan, dan bantuan tambahan diberikan jika diperlukan”.*²⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa setelah proses supervisi selesai, Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong memastikan implementasi rekomendasi dengan menyusun laporan hasil supervisi yang mencakup temuan, rekomendasi, dan rencana tindak lanjut. Laporan ini

²³ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

²⁴ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

dibagikan kepada guru terkait, tim supervisi, dan pengawas supervisi. Dilakukan pertemuan individual dengan guru untuk membahas temuan, memberikan klarifikasi, dan merumuskan strategi perbaikan. Sekolah menyediakan dukungan tambahan atau pelatihan bagi guru yang memerlukan bantuan lebih lanjut dalam mengimplementasikan rekomendasi, dengan melakukan monitoring dan evaluasi kemajuan melalui sesi *follow-up*.

Ibu Mufidatul Chairi mengungkapkan langkah-langkah yang diambil untuk memastikan implementasi yang baik dari rekomendasi supervisi. Hasil wawancara dengan Ibu Mufidatul Chairi adalah sebagai berikut:

*“Kepala Sekolah melakukan follow-up secara berkala dengan para guru yang telah menerima rekomendasi supervisi. Pertemuan individu atau kelompok diselenggarakan untuk memantau kemajuan implementasi, memberikan dukungan tambahan, dan menangani hambatan yang mungkin muncul. MIN 1 Rejang Lebong menyediakan sumber daya tambahan atau pelatihan yang diperlukan bagi para guru untuk mendukung implementasi rekomendasi supervisi. Ini termasuk workshop, sesi pelatihan, atau bahan-bahan referensi yang relevan dengan rekomendasi yang diberikan. Dilakukan monitoring rutin terhadap praktik pengajaran para guru untuk mengevaluasi sejauh mana rekomendasi supervisi telah diimplementasikan. Observasi kelas dilakukan, dan umpan balik diberikan untuk mengukur perkembangan implementasi. Kepala Sekolah mendorong budaya kolaborasi dan pembelajaran tim di antara staf pengajar. Sesi sharing dan diskusi tentang praktik pengajaran yang efektif diadakan, membuka ruang untuk berbagi pengalaman dan strategi dalam mengimplementasikan rekomendasi supervisi”.*²⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong memastikan implementasi rekomendasi supervisi dengan *follow-up* reguler kepada para guru, memberikan dukungan

²⁵ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

tambahan, dan mengatasi hambatan. Sekolah menyediakan pelatihan dan sumber daya tambahan, serta melakukan monitoring rutin terhadap praktik pengajaran. Kepala Sekolah juga mendorong kolaborasi dan pembelajaran tim melalui sesi sharing dan diskusi.

Ibu Hilda Kurniati menyoroti beberapa tindak lanjut konkret yang biasanya diambil setelah proses supervisi dilakukan. Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

*“Setelah supervisi dilakukan, langkah pertama yang diambil adalah menyusun laporan hasil supervisi. Laporan ini mencakup temuan, rekomendasi, dan tindak lanjut yang disarankan. Laporan tersebut dibagikan kepada guru yang bersangkutan serta kepada tim supervisi untuk referensi dan tindak lanjut lebih lanjut. Selanjutnya, dilakukan pertemuan individu antara Kepala Sekolah atau anggota tim supervisi dengan para guru yang telah menjalani supervisi. Dalam pertemuan ini, temuan dan rekomendasi supervisi dibahas secara lebih detail, dan strategi perbaikan yang spesifik dirumuskan bersama. Untuk membantu para guru dalam mengimplementasikan rekomendasi supervisi, disediakan dukungan tambahan atau pelatihan. Ini bisa berupa workshop, mentoring, atau sumber daya tambahan lainnya yang relevan dengan rekomendasi yang diberikan. Dilakukan monitoring terhadap perkembangan implementasi rekomendasi supervisi secara berkala. Melalui follow-up sesi dengan para guru, evaluasi kemajuan mereka dilakukan, dan bantuan tambahan diberikan jika diperlukan”.*²⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa setelah proses supervisi, Wakil Kepala Sekolah memastikan beberapa tindak lanjut konkret. Mereka menyusun laporan hasil supervisi yang mencakup temuan, rekomendasi, dan tindak lanjut yang disarankan, dibagikan kepada guru dan tim supervisi. Pertemuan individu diadakan untuk membahas temuan dan

²⁶ Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

rekomendasi secara detail serta merumuskan strategi perbaikan bersama. Dukungan tambahan atau pelatihan disediakan untuk membantu implementasi rekomendasi, dengan monitoring berkala terhadap perkembangan implementasi melalui sesi follow-up dengan para guru.

Ibu Hilda Kurniati mengungkapkan hal mengenai dukungan kepada guru dalam menerapkan perubahan atau perbaikan setelah supervisi. Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

*“Setelah supervisi selesai, dilakukan pertemuan individu antara Wakil Kepala Sekolah dan guru yang telah menjalani supervisi. Dalam pertemuan ini, mereka membahas temuan dan rekomendasi supervisi secara mendalam serta memberikan dukungan dan arahan yang dibutuhkan untuk menerapkan perubahan atau perbaikan. Bagi guru yang memerlukan bantuan tambahan, disediakan sumber daya tambahan seperti workshop, seminar, atau sumber daya online yang relevan dengan perubahan yang diinginkan. Ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang diperlukan untuk menerapkan rekomendasi supervisi. Implementasi perubahan atau perbaikan dipantau secara berkala. Melalui follow-up sesi dengan guru-guru, kemajuan mereka dievaluasi, dan bantuan tambahan diberikan jika diperlukan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa implementasi berjalan dengan efektif. Wakil Kepala Sekolah juga mendorong budaya kolaborasi di antara staf pengajar. Mereka menyediakan forum atau sesi diskusi di mana guru-guru dapat berbagi pengalaman dan strategi dalam menerapkan perubahan atau perbaikan. Hal ini memungkinkan mereka saling mendukung dan belajar satu sama lain”.*²⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa setelah supervisi, Wakil Kepala Sekolah berkomunikasi langsung dengan guru untuk membahas temuan dan memberikan dukungan dalam menerapkan perubahan atau perbaikan. Mereka menyediakan sumber daya tambahan seperti

²⁷ Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

workshop jika diperlukan dan melakukan pemantauan berkala untuk memastikan implementasi yang efektif. Wakil Kepala Sekolah juga mendorong kolaborasi antar guru dengan menyediakan forum diskusi untuk berbagi pengalaman dan strategi.

Selain menggunakan teknik wawancara, penelitian ini juga menggunakan teknik observasi untuk mengungkap tindak lanjut supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong. Secara esensial, hasil observasi selaras dengan temuan dari wawancara yang sudah dipresentasikan di atas.

Hasil observasi menunjukkan bahwa tindak lanjut supervisi Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong dilakukan dengan langkah-langkah yang terencana dan sistematis. Hasil observasi tersebut sejalan dengan temuan dari wawancara yang telah dipresentasikan sebelumnya. Langkah-langkah tindak lanjut supervisi meliputi menyusun laporan hasil supervisi yang mencakup temuan, rekomendasi, dan rencana tindak lanjut. Laporan ini dibagikan kepada guru terkait, tim supervisi, dan pengawas supervisi. Dilakukan juga pertemuan individual dengan guru untuk membahas temuan, memberikan klarifikasi, dan merumuskan strategi perbaikan. Sekolah menyediakan dukungan tambahan atau pelatihan bagi guru yang memerlukan bantuan lebih lanjut dalam mengimplementasikan rekomendasi, dengan melakukan monitoring dan evaluasi kemajuan melalui sesi *follow-up*.²⁸

²⁸ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

Langkah-langkah yang diambil oleh Wakil Kepala Sekolah juga mendukung proses tindak lanjut supervisi yang efektif. Mereka melakukan follow-up secara berkala dengan para guru, menyelenggarakan pertemuan individu atau kelompok untuk memantau kemajuan implementasi, memberikan dukungan tambahan, dan menangani hambatan yang mungkin muncul. Sekolah menyediakan sumber daya tambahan atau pelatihan yang diperlukan bagi para guru untuk mendukung implementasi rekomendasi supervisi. Dilakukan juga monitoring rutin terhadap praktik pengajaran para guru untuk mengevaluasi sejauh mana rekomendasi supervisi telah diimplementasikan.²⁹

Dalam upaya untuk memastikan keberhasilan implementasi perubahan atau perbaikan, Wakil Kepala Sekolah juga berkomunikasi langsung dengan guru untuk membahas temuan dan memberikan dukungan dalam menerapkan perubahan atau perbaikan. Mereka menyediakan sumber daya tambahan seperti workshop jika diperlukan dan melakukan pemantauan berkala untuk memastikan implementasi yang efektif. Wakil Kepala Sekolah juga mendorong kolaborasi antar guru dengan menyediakan forum diskusi untuk berbagi pengalaman dan strategi.³⁰

Dengan demikian, tindak lanjut supervisi di MIN 1 Rejang Lebong dilakukan dengan pendekatan yang komprehensif, termasuk langkah-langkah

²⁹ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

³⁰ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

konkret untuk memastikan implementasi rekomendasi supervisi dan pembelajaran berkelanjutan di antara para guru.

2. Dampak Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang Lebong

a. Pengalaman Supervisi

Hasil penilaian terhadap proses supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan respons positif dari para guru. Berikut adalah hasil wawancara dengan guru MIN 1 Rejang Lebong:

*“Rolly Junizan mengungkapkan, bahwa pengalaman dengan supervisi oleh Kepala Sekolah sangat positif. Guru merasakan tingkat dedikasi yang tinggi dari Kepala Sekolah dalam mendukung pengembangan profesional mereka. Umpan balik yang konstruktif dari Kepala Sekolah membantu mereka mengidentifikasi area perbaikan”.*³¹

*“Sri Sundari juga menyatakan pengalaman yang baik dengan supervisi oleh Kepala Sekolah. Mereka menghargai keterbukaan Kepala Sekolah dalam menerima masukan dan ide dari para guru. Bimbingan yang diberikan telah memberikan nilai tambah dalam meningkatkan kualitas pengajaran di kelas”.*³²

*“Jumadi mengungkapkan bahwa proses supervisi membantu guru untuk lebih fokus pada tujuan pembelajaran siswa. Mereka merasa didorong untuk mencari strategi pengajaran yang inovatif dan efektif setelah menerima umpan balik dari Kepala Sekolah”.*³³

*“Sastri Purnama Hidayati mengatakan, sebagai seorang guru baru, pengalaman supervisi oleh Kepala Sekolah sangat membantu. Dukungan yang diberikan membimbing mereka melalui proses adaptasi dan pengembangan profesional di awal karier”.*³⁴

“Devi Daryani juga menyatakan, bahwa pendekatan kolaboratif Kepala Sekolah dalam supervisi dihargai oleh guru. Selain memberikan evaluasi, Kepala Sekolah juga aktif berdiskusi dan merumuskan solusi bersama-sama dengan para guru. Hal ini

³¹ Rolly Junizan, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

³² Sri Sundari, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

³³ Jumadi, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

³⁴ Sastri Purnama Hidayati, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*menjadikan proses supervisi lebih bermanfaat dan mendukung perkembangan mereka sebagai tenaga pendidik”.*³⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian terhadap supervisi oleh Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan respons positif dari para guru. Mereka mengapresiasi dedikasi Kepala Sekolah dan umpan balik konstruktifnya. Supervisi membantu guru lebih fokus pada pembelajaran siswa dan mempromosikan kolaborasi dalam merumuskan solusi.

Hasil dari evaluasi dampak supervisi terhadap semangat dan kinerja mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Berikut adalah hasil wawancara dengan Guru di MIN 1 Rejang Lebong:

*“Rolly Junizan merasa bahwa supervisi telah memberikan dampak positif pada semangat dan kinerja mengajar mereka. Umpan balik langsung dari Kepala Sekolah membantu mereka tetap termotivasi dan fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas”.*³⁶

*“Sri Sundari juga merasa bahwa supervisi telah membantu meningkatkan semangat mereka dalam mengajar karena mereka merasa didukung dan diberi arahan untuk meningkatkan kinerja. Mereka juga mencatat peningkatan rasa percaya diri dalam menerapkan strategi pengajaran yang efektif setelah melalui proses supervisi”.*³⁷

*“Jumadi menyatakan bahwa dampak positif supervisi terhadap semangat mengajar terasa bagi para guru. Mereka mengakui bahwa mendapatkan umpan balik konstruktif dan dukungan dari Kepala Sekolah telah meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkembang sebagai pendidik”.*³⁸

³⁵ Devi Daryani, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

³⁶ Rolly Junizan, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

³⁷ Sri Sundari, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

³⁸ Jumadi, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*“Sastri Purnama Hidayati mengatakan bahwa supervisi telah membantu meningkatkan kinerja mengajar para guru dengan membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan dalam pengajaran. Hal ini mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam mencari solusi dan meningkatkan praktik pengajaran di kelas”.*³⁹

*“Devi Daryani menyatakan, bahwa ia merasakan dampak yang sangat positif dari supervisi terhadap semangat dan kinerja mengajar. Mereka menganggap supervisi memberikan arah yang jelas dan mendukung dalam pengembangan profesional sebagai guru, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan kinerja mereka dalam mengajar”.*⁴⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru di atas, dapat diketahui bahwa supervisi di MIN 1 Rejang Lebong memberikan dampak positif pada semangat dan kinerja mengajar para guru. Mereka merasa didukung dan terbantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Umpan balik langsung dari Kepala Sekolah memberi dorongan motivasi, meningkatkan rasa percaya diri, dan mengarahkan mereka pada pengembangan profesional yang lebih baik.

b. Feedback Supervisi

Hasil evaluasi terhadap kualitas *feedback* yang diberikan setelah proses supervisi menunjukkan respons yang positif dari para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Berikut adalah hasil wawancara dengan Guru di MIN 1 Rejang Lebong:

*“Endah Cahyorini mengatakan, bahwa kualitas feedback yang diberikan sangat baik. Feedback yang spesifik dan relevan membantu mereka memahami dengan lebih jelas area mana yang perlu diperbaiki dan di mana mereka sudah berhasil”.*⁴¹

³⁹ Sastri Purnama Hidayati, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁴⁰ Devi Daryani, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 22 Januari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁴¹ Endah Cahyorini, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*“Andre Delivio mengungkapkan bahwa feedback yang mereka terima sangat membantu dalam meningkatkan kinerja mengajar. Feedback yang konstruktif dan disampaikan dengan cara yang mendukung memberikan dorongan untuk terus berkembang sebagai seorang guru”.*⁴²

*“Eva Balkis juga merasa bahwa feedback yang mereka terima sangat bermanfaat. Umpan balik yang terperinci disertai dengan saran-saran konkret membantu mereka untuk fokus pada area Endah Cahyorini, M. Pd yang perlu ditingkatkan”.*⁴³

*“Melda Delviana mengungkapkan, menghargai bahwa feedback disampaikan dengan cara yang terbuka dan transparan. Mereka diberi kesempatan untuk berdiskusi tentang umpan balik tersebut dan memberikan masukan dari perspektif mereka sendiri”.*⁴⁴

*“Linda Lumongga Rambe menyatakan, bahwa para guru merasa bahwa kualitas feedback sangat penting untuk perkembangan profesional mereka. Mereka menganggap bahwa feedback yang mereka terima di MIN 1 Rejang Lebong benar-benar mendukung dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran mereka”.*⁴⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa hasil evaluasi terhadap kualitas *feedback* setelah proses supervisi menunjukkan respons positif dari para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Mereka menganggap bahwa *feedback* yang diberikan sangat baik karena spesifik, relevan, dan membantu mereka memahami dengan jelas area mana yang perlu diperbaiki. *Feedback* konstruktif dan disampaikan dengan cara yang mendukung memberikan dorongan untuk terus berkembang sebagai seorang guru. Umpan balik yang terperinci dan transparan, serta kesempatan untuk berdiskusi,

⁴² Andre Delivio, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁴³ Eva Balkis, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁴⁴ Melda Delviana, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁴⁵ Linda Lumongga Rambe, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

sangat membantu guru untuk fokus pada area yang perlu ditingkatkan dan mendukung perkembangan profesional mereka.

Evaluasi terhadap perubahan atau peningkatan yang dilakukan oleh para guru setelah menerima supervisi dari Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan adanya respons yang positif. Berikut adalah hasil wawancara dengan Guru di MIN 1 Rejang Lebong:

*“Endah Cahyorini mengatakan, bahwa telah melakukan beberapa perubahan dalam praktik pengajaran mereka setelah menerima supervisi, termasuk peningkatan interaktifitas dalam kelas. Mereka mulai menggunakan lebih banyak kegiatan kelompok dan diskusi, yang telah meningkatkan keterlibatan siswa dan hasil pembelajaran”.*⁴⁶

*“Andre Delivio mengungkapkan, bahwa setelah supervisi, guru melakukan penyesuaian dengan mengintegrasikan lebih banyak materi dari sumber belajar tambahan ke dalam rencana pelajaran mereka. Hal ini memberikan paparan yang lebih luas kepada siswa terhadap topik yang diajarkan”.*⁴⁷

*“Eva Balkis menyatakan, bahwa supervisi membantu guru untuk meningkatkan kinerja mengajar dengan memperhatikan lebih banyak diferensiasi dalam pengajaran. Mereka mencoba berbagai strategi untuk mengakomodasi kebutuhan belajar yang beragam dari siswa”.*⁴⁸

*“Melda Delviana mengatakan bahwa, supervisi mendorong guru untuk memperhatikan penyusunan tujuan pembelajaran yang jelas dalam setiap pelajaran. Hal ini membantu guru dan siswa memiliki panduan yang lebih jelas tentang apa yang akan dicapai dalam pembelajaran”.*⁴⁹

*“Linda Lumongga Rambe menyatakan, bahwa telah melakukan penyesuaian dengan fokus pada penggunaan teknologi dalam pengajaran mereka setelah supervisi. Mereka mulai mengintegrasikan lebih banyak alat dan sumber daya teknologi ke dalam pembelajaran, yang telah meningkatkan minat dan keterlibatan siswa”.*⁵⁰

⁴⁶ Endah Cahyorini, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁴⁷ Andre Delivio, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁴⁸ Eva Balkis, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁴⁹ Melda Delviana, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁵⁰ Linda Lumongga Rambe, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 05 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa evaluasi perubahan setelah supervisi menunjukkan respons positif dari para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Mereka meningkatkan interaktifitas, mengintegrasikan materi tambahan, melakukan diferensiasi, menyusun tujuan pembelajaran yang jelas, dan menggunakan teknologi dalam pengajaran. Perubahan ini meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran.

c. Dampak Manajemen Supervisi

Evaluasi mengenai sejauh mana manajemen supervisi yang efektif dapat memengaruhi semangat dan kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan konsensus positif dari para guru. Berikut adalah hasil wawancara dengan Guru di MIN 1 Rejang Lebong:

*“Affrilia Nafa Sundari mengungkapkan bahwa, menurut pengamatannya, manajemen supervisi yang efektif memiliki dampak yang sangat besar pada semangat dan kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong. Ketika para guru merasa didukung dan dipandu melalui proses supervisi yang baik, semangat mereka dalam melaksanakan tugas pengajaran meningkat secara signifikan. Ini juga mendorong mereka untuk terus berusaha meningkatkan kualitas pengajaran mereka”.*⁵¹

*“Sastri Purnama Hidayati menyatakan, bahwa manajemen supervisi yang efektif dapat menjadi katalisator bagi semangat dan kinerja mengajar di sekolah. Supervisi yang dilakukan dengan baik membuat mereka merasa dihargai dan didorong untuk terus berkembang sebagai pendidik, yang secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.”*⁵²

“Atin Sugiarti mengatakan, sepakat bahwa manajemen supervisi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

⁵¹ Affrilia Nafa Sundari, M. Pd, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁵² Sastri Purnama Hidayati, S. Pd, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*Ini mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam pengajaran dan mencapai standar yang lebih tinggi dalam pembelajaran”.*⁵³

*“Irma Nengsih menyatakan, percaya bahwa manajemen supervisi yang efektif memiliki dampak positif pada semangat dan kinerja mengajar. Ketika mereka merasa didukung dan mendapat umpan balik yang konstruktif, semangat mereka untuk meningkatkan praktik pengajaran juga meningkat”.*⁵⁴

*“Kurniati juga menjelaskan, bahwa manajemen supervisi yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan dukungan, tetapi juga membangun rasa percaya diri dan motivasi dalam melaksanakan tugas pengajaran. Ini secara keseluruhan meningkatkan semangat dan kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong”.*⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru di atas, dapat diketahui bahwa evaluasi manajemen supervisi yang efektif di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan konsensus positif dari para guru. Mereka mengamati bahwa manajemen supervisi yang baik meningkatkan semangat dan kinerja mengajar. Guru merasa didukung, dihargai, dan didorong untuk berkembang, yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Umpan balik yang konstruktif juga membangun rasa percaya diri dan motivasi, meningkatkan semangat dan kinerja secara keseluruhan.

Evaluasi mengenai sejauh mana manajemen supervisi yang efektif dapat memengaruhi semangat dan kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan konsensus positif dari para guru. Berikut adalah hasil wawancara dengan Guru di MIN 1 Rejang Lebong:

⁵³ Atin Sugiarti, M. Pd, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁵⁴ Irma Nengsih, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁵⁵ Kurniati, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

*“Serli Erlia mengatakan, bahwa manajemen supervisi yang efektif memiliki dampak yang sangat besar pada semangat dan kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong. Ketika para guru merasa didukung dan dipandu melalui proses supervisi yang baik, semangat mereka dalam melaksanakan tugas pengajaran meningkat secara signifikan. Ini juga mendorong mereka untuk terus berusaha meningkatkan kualitas pengajaran mereka”.*⁵⁶

*“Windi Setia Ningsih menyatakan, bahwa manajemen supervisi yang efektif dapat menjadi katalisator bagi semangat dan kinerja mengajar di sekolah. Supervisi yang dilakukan dengan baik membuat mereka merasa dihargai dan didorong untuk terus berkembang sebagai pendidik, yang secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa”.*⁵⁷

*“Andi Yono juga sepakat, bahwa manajemen supervisi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Ini mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam pengajaran dan mencapai standar yang lebih tinggi dalam pembelajaran”.*⁵⁸

*“Ferry juga percaya, bahwa manajemen supervisi yang efektif memiliki dampak positif pada semangat dan kinerja mengajar. Ketika mereka merasa didukung dan mendapat umpan balik yang konstruktif, semangat mereka untuk meningkatkan praktik pengajaran juga meningkat”.*⁵⁹

*“Reli Kusmanto mengatakan, bahwa manajemen supervisi yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan dukungan, tetapi juga membangun rasa percaya diri dan motivasi dalam melaksanakan tugas pengajaran. Ini secara keseluruhan meningkatkan semangat dan kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong”.*⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru di atas, dapat diketahui bahwa evaluasi manajemen supervisi yang efektif di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan respons positif dari para guru. Mereka sepakat bahwa supervisi yang baik meningkatkan semangat dan kinerja mengajar. Merasa didukung

⁵⁶ Serli Erlia, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁵⁷ Windi Setia Ningsih, Guru Kelas, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁵⁸ Andi Yono, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁵⁹ Ferry, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

⁶⁰ Reli Kusmanto, Guru Bidang Study, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 19 Februari 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

dan mendapat umpan balik yang konstruktif mendorong mereka untuk terus berinovasi dan meningkatkan praktik pengajaran. Manajemen supervisi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun rasa percaya diri, dan motivasi, secara keseluruhan meningkatkan semangat dan kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong.

Ibu Hilda Kurniati mengungkapkan pandangannya tentang bagaimana manajemen supervisi yang efektif dapat memengaruhi semangat mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Hasil wawancara dengan Ibu Hilda Kurniati adalah sebagai berikut:

*“Menurut Hilda Kurniati, Manajemen supervisi yang efektif memberikan dukungan dan pengakuan kepada para guru atas upaya mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Para guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berusaha karena mereka mendapatkan umpan balik yang konstruktif dan mendukung. Manajemen supervisi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Guru-guru didorong untuk berkolaborasi, berbagi pengalaman, dan mendukung satu sama lain dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Manajemen supervisi yang efektif menetapkan tujuan yang jelas dan dapat dicapai dalam proses supervisi. Para guru memiliki panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, membantu mereka merasa lebih fokus dan termotivasi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar. Manajemen supervisi yang efektif memberikan kesempatan bagi para guru untuk berkembang secara profesional. Para guru diberikan sumber daya tambahan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pengajaran, yang pada gilirannya meningkatkan semangat mereka dalam mengajar”.*⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Wakil Kepala Sekolah menyatakan bahwa manajemen supervisi yang efektif

⁶¹ Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 04 Maret 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

memberikan dukungan dan pengakuan kepada para guru, mendorong semangat mengajar. Umpan balik konstruktif menciptakan lingkungan kolaboratif di mana guru dapat berbagi pengalaman dan mendukung satu sama lain. Tujuan supervisi yang jelas membantu guru untuk fokus dan termotivasi, sementara kesempatan pengembangan profesional meningkatkan semangat mereka dalam mengajar.

Ibu Hilda Kurniati juga mengungkapkan hal mengenai Langkah-langkah yang kami ambil untuk memastikan bahwa supervisi yang baik berdampak positif pada semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong.

Hasil wawancara Ibu Hilda Kurniati dengan adalah sebagai berikut:

*“Pembentukan hubungan yang baik antara Kepala Sekolah atau tim supervisi dengan para guru. Pendekatan pengembangan profesional untuk melihat supervisi sebagai kesempatan pembelajaran. Penjadwalan sesi supervisi secara teratur dan memberikan umpan balik dengan cepat. Memberikan pengakuan terbuka kepada para guru yang menunjukkan perbaikan dalam pengajaran mereka”.*⁶²

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa langkah-langkah untuk memastikan supervisi yang baik berdampak positif pada semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong mencakup: membangun hubungan baik, pendekatan pengembangan profesional, jadwal supervisi teratur, umpan balik cepat, dan pengakuan terbuka untuk peningkatan guru.

⁶² Hilda Kurniati, Wakil Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 04 Maret 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

Ibu Mufidatul Chairi mengungkapkan hal mengenai manajemen supervisi yang baik di MIN 1 Rejang Lebong. Hasil wawancara dengan Ibu Mufidatul Chairi adalah sebagai berikut:

*“Manajemen supervisi yang baik di MIN 1 Rejang Lebong memberikan umpan balik yang konstruktif kepada para guru selama proses supervisi. Hal ini membantu meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri mereka. Lingkungan yang mendukung untuk pembelajaran dan pertumbuhan profesional juga diciptakan, dengan memberikan kesempatan kepada para guru untuk berkolaborasi dan berbagi pengalaman. Dengan menetapkan tujuan yang jelas dalam supervisi, para guru merasa lebih fokus dan terarah. Manajemen supervisi yang baik juga memberikan penghargaan kepada para guru yang berhasil menerapkan perubahan atau perbaikan, meningkatkan semangat mereka dalam mengajar”.*⁶³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menyatakan bahwa manajemen supervisi yang baik memberikan umpan balik konstruktif kepada para guru, meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri mereka. Kolaborasi dan lingkungan pendukung untuk pertumbuhan profesional dibangun, sementara tujuan yang jelas membantu para guru tetap fokus. Penghargaan bagi guru yang berhasil menerapkan perubahan juga meningkatkan semangat mengajar.

Ibu Mufidatul Chairi mengungkapkan bahwa mereka menerapkan beberapa strategi untuk memastikan bahwa supervisi yang efektif memiliki dampak positif pada semangat mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Hasil wawancara dengan Ibu Mufidatul Chairi adalah sebagai berikut:

“Proses supervisi dilakukan secara kolaboratif dengan melibatkan para guru dalam merencanakan dan menetapkan tujuan supervisi. Hal ini memberikan mereka rasa memiliki tanggung jawab dan keterlibatan

⁶³ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 04 Maret 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

yang besar dalam proses tersebut. Selama proses supervisi, diberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung. Fokus umpan balik tidak hanya pada identifikasi kelemahan, tetapi juga menyoroti kekuatan dan potensi yang dimiliki oleh para guru. Pihak sekolah menyediakan sumber daya dan pelatihan tambahan, seperti workshop, sesi mentoring, atau pengembangan profesional lainnya yang relevan dengan tujuan supervisi, untuk mendukung implementasi rekomendasi supervisi. Mendorong budaya kolaborasi dan pembelajaran tim di antara staf pengajar dengan menyediakan forum atau sesi diskusi. Ini memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman, strategi pengajaran, dan tantangan yang mereka hadapi, sehingga mereka dapat saling mendukung dan memotivasi satu sama lain".⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong menerapkan strategi kolaboratif dalam supervisi, melibatkan guru dalam menetapkan tujuan. Umpan balik konstruktif diberikan, menekankan kekuatan guru. Sekolah menyediakan sumber daya tambahan dan forum diskusi untuk mendukung implementasi rekomendasi dan budaya kolaborasi di antara staf pengajar.

Selain menggunakan teknik wawancara, penelitian ini juga menggunakan teknik observasi untuk mengungkap dampak supervisi Kepala Sekolah terhadap semangat mengajar guru. Secara esensial, hasil observasi selaras dengan temuan dari wawancara yang sudah dipresentasikan di atas.

Hasil observasi menunjukkan bahwa proses supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong mendapatkan respons positif dari para guru. Mereka mengapresiasi dedikasi Kepala Sekolah dalam mendukung pengembangan profesional mereka dan merasakan manfaat dari umpan balik konstruktif yang diberikan. Supervisi membantu guru untuk

⁶⁴ Mufidatul Chairi, Kepala Sekolah, MIN 1 Rejang Lebong, Wawancara pada 04 Maret 2024. Ijin kutipan telah diberikan.

lebih fokus pada tujuan pembelajaran siswa dan mempromosikan kolaborasi dalam merumuskan solusi. Evaluasi terhadap dampak supervisi terhadap semangat dan kinerja mengajar para guru juga menunjukkan respons positif, dengan para guru mengungkapkan peningkatan semangat dan kinerja mereka setelah menerima supervisi. Umpan balik yang disampaikan dengan cara yang mendukung membantu mereka untuk terus berkembang sebagai pendidik.⁶⁵

Selain itu, evaluasi terhadap kualitas feedback yang diberikan setelah proses supervisi juga menunjukkan respons positif dari para guru. Umpan balik yang spesifik, relevan, dan disampaikan dengan cara yang mendukung membantu mereka untuk memahami dengan jelas area mana yang perlu diperbaiki dan di mana mereka sudah berhasil. Para guru juga menganggap bahwa feedback yang mereka terima sangat membantu dalam meningkatkan kinerja mengajar dan membangun rasa percaya diri.⁶⁶

Hasil observasi dan evaluasi perubahan setelah supervisi menunjukkan bahwa para guru telah melakukan penyesuaian dalam praktik pengajaran mereka. Mereka meningkatkan interaktifitas, mengintegrasikan materi tambahan, melakukan diferensiasi, menyusun tujuan pembelajaran yang jelas, dan menggunakan teknologi dalam pengajaran. Perubahan ini meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran.⁶⁷

⁶⁵ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari-19 Februari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

⁶⁶ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari-19 Februari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

⁶⁷ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari-19 Februari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

Selanjutnya, evaluasi mengenai sejauh mana manajemen supervisi yang efektif dapat memengaruhi semangat dan kinerja mengajar menunjukkan konsensus positif dari para guru. Manajemen supervisi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun rasa percaya diri, dan motivasi, secara keseluruhan meningkatkan semangat dan kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong.⁶⁸

Langkah-langkah yang diambil untuk memastikan supervisi yang baik berdampak positif pada semangat mengajar guru di MIN 1 Rejang Lebong mencakup: membangun hubungan baik, pendekatan pengembangan profesional, jadwal supervisi teratur, umpan balik cepat, dan pengakuan terbuka untuk peningkatan guru.⁶⁹

Selain itu, strategi yang diterapkan untuk memastikan bahwa supervisi yang efektif memiliki dampak positif pada semangat mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong melibatkan pendekatan kolaboratif dalam menetapkan tujuan supervisi, memberikan umpan balik yang konstruktif, menyediakan sumber daya dan pelatihan tambahan, mendorong budaya kolaborasi dan pembelajaran tim, serta melibatkan guru dalam proses pembelajaran dan pengembangan profesional.⁷⁰

Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa supervisi yang efektif dan manajemen supervisi yang baik di MIN 1 Rejang Lebong memberikan

⁶⁸ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari-19 Februari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

⁶⁹ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari-19 Februari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

⁷⁰ Hasil Observasi, MIN 1 Rejang Lebong, Pada Tanggal 22 Januari-19 Februari 2024. Ijin Kutipan Telah Diberikan.

dampak positif pada semangat dan kinerja mengajar para guru, meningkatkan kualitas pembelajaran siswa, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.

C. Pembahasan

1. Manajemen Supervisi Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong

a. Perencanaan

Merujuk pada hasil penelitian, proses perencanaan supervisi di MIN 1 Rejang Lebong yang cermat dan terstruktur, melibatkan peran utama Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah serta partisipasi aktif staf pengajar. Proses tersebut dimulai dengan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan sekolah melalui evaluasi rencana strategis. Penjadwalan supervisi yang efisien memperhatikan tidak mengganggu proses pembelajaran, sementara metode evaluasi yang sesuai, seperti observasi kelas dan peninjauan materi pengajaran, digunakan. Selanjutnya, penyusunan rencana tindak lanjut konkret dilakukan berdasarkan temuan supervisi. Peran aktif Wakil Kepala Sekolah dalam kolaborasi dengan Kepala Sekolah menjamin kelancaran administrasi dan sinergi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kerja sama antara keduanya melalui rapat koordinasi dan evaluasi berkala memastikan adanya peningkatan berkelanjutan dalam proses supervisi di MIN 1 Rejang Lebong.

Perencanaan supervisi dimulai dengan merumuskan rencana komprehensif yang mencakup tujuan dan indikator supervisi.⁷¹ Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, kepala sekolah dapat mengawasi proses pembelajaran secara efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Terkait pengembangan tentang perencanaan supervisi, Kepala sekolah harus memulai dengan merumuskan rencana supervisi yang komprehensif. Rencana ini harus mencakup tujuan jelas dan indikator-indikator yang akan menjadi fokus pengawasan.⁷²

Penelitian ini menggambarkan proses perencanaan supervisi di MIN 1 Rejang Lebong yang cermat dan terstruktur, melibatkan peran utama Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah serta partisipasi aktif staf pengajar/guru. Berikut adalah analisis mendalam terhadap temuan hasil penelitian:

- 1) Pemahaman Mendalam Terhadap Kebutuhan Sekolah
- 2) Penjadwalan dan Efisiensi Waktu
- 3) Metode Evaluasi yang Sesuai
- 4) Penyusunan Rencana Tindak Lanjut yang Konkret
- 5) Peran Wakil Kepala Sekolah
- 6) Kerja Sama Antara Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah

Tahapan pertama dalam supervisi adalah perencanaan, di mana supervisor dan bawahan atau karyawan mengidentifikasi tujuan dan harapan

⁷¹ Imam Turmidzi, "Implementasi supervisi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah," *Tarbawi: Jurnal pemikiran dan Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2021): 33–49.

⁷² Adib Muchlison, "Implementasi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) Pada Guru Bidang Studi SD Negeri 1 Pucanglaban Tulungagung Semester Genap Tahun Pelajaran 2018/2019," *Jurnal Pembelajaran Dan Riset Pendidikan (Jprp)* 2, no. 1 (2022): 1–10.

bersama untuk sesi supervisi yang akan datang.⁷³ Tahapan perencanaan melibatkan penyusunan agenda dan tujuan supervisi antara supervisor (biasanya seorang administrator sekolah atau koordinator kurikulum) dan guru yang akan disupervisi. Tujuan supervisi ini mungkin mencakup pengembangan keterampilan pengajaran, peningkatan kinerja, atau implementasi kurikulum.⁷⁴

Kepala sekolah harus memulai dengan merumuskan rencana supervisi yang komprehensif. Rencana ini harus mencakup tujuan jelas dan indikator-indikator yang akan menjadi fokus pengawasan.⁷⁵

Perencanaan manajemen supervisi oleh Kepala Sekolah terhadap guru merupakan langkah penting dalam memastikan efektivitas pengawasan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Proses perencanaan ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, identifikasi kebutuhan pembinaan dan pengembangan profesional guru, penjadwalan supervisi yang tepat, pemilihan metode dan instrumen yang sesuai, pelatihan dan persiapan yang matang, komunikasi terbuka dengan guru, pengembangan rencana tindak lanjut, serta evaluasi dan pemantauan secara berkala. Dengan melakukan perencanaan supervisi yang terarah, Kepala Sekolah dapat memastikan

⁷³ Ahmad Sunaedi dan Hamdi Rudji, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli," *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)* 3, no. 02 (2023): 1–17.

⁷⁴ Rosi Tiurnida Maryance dkk., *Teori dan Aplikasi Supervisi Pendidikan*, vol. 183 (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

⁷⁵ Turmidzi, "Implementasi supervisi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah."

bahwa proses pengawasan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.⁷⁶

Kepala sekolah perlu menerapkan strategi dalam fungsinya sebagai pemimpin ini berarti bahwa kepemimpinan adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan-keputusan lintas fungsional yang dapat memungkinkan suatu lembaga pendidikan mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memberikan arahan menyeluruh untuk lembaga pendidikan dan terkait erat dengan kompetensi guru.⁷⁷

Hasil penelitian tentang perencanaan supervisi di MIN 1 Rejang Lebong secara keseluruhan sejalan dengan teori perencanaan supervisi. Proses dimulai dengan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan sekolah, penjadwalan supervisi yang efisien, dan penggunaan metode evaluasi yang sesuai. Penyusunan rencana tindak lanjut yang konkret juga ditekankan. Peran aktif Wakil Kepala Sekolah dalam mendukung proses supervisi juga

⁷⁶ Maryanti Maryanti, Yudo Dwiyo, dan Usfandi Haryaka, "Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik di Sekolah Menengah atas Balikpapan," *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 12752–64.

⁷⁷ Kusen Kusen dkk., "Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 175–93.

mencerminkan kerja sama yang penting dalam melaksanakan supervisi yang efektif. Dengan demikian, penelitian tersebut mendukung teori perencanaan supervisi dalam konteks praktik di MIN 1 Rejang Lebong.

Dapat penulis simpulkan bahwa proses perencanaan supervisi di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran melalui pendekatan yang terstruktur dan kolaboratif. Dengan melibatkan seluruh guru, mengadopsi metode evaluasi yang sesuai, dan menyusun rencana tindak lanjut yang konkret, sekolah ini menegaskan pentingnya kesinambungan dan peningkatan berkelanjutan dalam proses pembelajaran. Kolaborasi antara Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah juga menjadi faktor penting dalam memastikan keberhasilan dan efektivitas supervisi di MIN 1 Rejang Lebong.

b. Pelaksanaan

Merujuk pada hasil penelitian, hasil inimenunjukkan strategi efektif Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong dalam supervisi. Persiapan matang dilakukan sebelum supervisi dengan rencana terperinci. Dukungan dan pelatihan diberikan kepada pengawas untuk umpan balik yang konstruktif. Evaluasi berkala dilakukan untuk perbaikan, sementara koordinasi melalui pertemuan rutin dan komunikasi terbuka. Evaluasi proses koordinasi juga dilakukan untuk peningkatan berkelanjutan.

Tahap pelaksanaan melibatkan tindakan nyata yang dilakukan kepala sekolah untuk mengumpulkan data dan informasi relevan terkait supervise. Guru mengimplementasikan langkah-langkah yang telah disepakati dalam

rencana tindakan. Supervisor dapat memberikan dukungan tambahan atau sumber daya yang diperlukan selama tahap ini.⁷⁸

Dalam pelaksanaan supervisi, kepala sekolah terlibat dalam tindakan nyata untuk mengumpulkan data relevan. Ini mencakup observasi langsung di kelas, wawancara dengan guru untuk memahami pendekatan mengajar, pengumpulan data seperti hasil ujian dan laporan pengajaran, serta memberikan umpan balik berdasarkan analisis data.⁷⁹ Berikut adalah pengembangan tentang perencanaan supervisi:

- 1) Tahap pelaksanaan melibatkan tindakan nyata yang dilakukan kepala sekolah untuk mengumpulkan data dan informasi relevan terkait supervisi.
- 2) Kepala sekolah dapat melakukan hal-hal berikut:
 - a) Observasi kelas: Mengamati langsung pengajaran di kelas untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan.
 - b) Wawancara dengan guru: Berbicara dengan guru untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang pendekatan mereka dalam mengajar.
 - c) Pengumpulan data: Mengumpulkan data seperti hasil ujian, laporan pengajaran, atau survei kepuasan siswa.
 - d) Memberikan umpan balik: Memberikan umpan balik kepada guru berdasarkan pengamatan dan analisis data.⁸⁰

⁷⁸ Maryance dkk., *Teori dan Aplikasi Supervisi Pendidikan*.

⁷⁹ Wasitohadi, "Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SD," *Jurnal Ilmiah Konseling* 19, no. 2 (2019): 19–19.

⁸⁰ Hanafiah Hanafiah dkk., "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah," *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 10 (2022): 4524–29.

Hasil penelitian mengungkapkan berbagai strategi yang diterapkan oleh Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong dalam memastikan pelaksanaan supervisi yang efektif di sekolah tersebut. Berikut adalah analisis dan pembahasan terhadap temuan hasil penelitian:

- 1) Persiapan yang Matang Sebelum Supervisi
- 2) Dukungan dan Bimbingan kepada Pengawas Supervisi:
- 3) Evaluasi Berkala dan Pengembangan Strategi:
- 4) Koordinasi Antara Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru:
- 5) Evaluasi Terhadap Proses Koordinasi:

Berdasarkan hasil penelitian di MIN 1 Rejang Lebong, terlihat bahwa proses perencanaan supervisi dilakukan dengan cermat dan terstruktur, sesuai dengan teori yang menggarisbawahi pentingnya merumuskan rencana supervisi yang komprehensif. Penelitian tersebut menyoroti tahapan-tahapan seperti pemahaman mendalam terhadap kebutuhan sekolah, penjadwalan supervisi yang efisien, dan penggunaan metode evaluasi yang sesuai, seperti observasi kelas. Ini sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya merumuskan tujuan dan indikator supervisi yang mencakup berbagai aspek, seperti hasil belajar siswa dan efektivitas pengajaran. Peran aktif Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah dalam memastikan kelancaran administrasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran juga mencerminkan kolaborasi yang diperlukan dalam teori perencanaan supervisi. Melalui rapat koordinasi dan evaluasi berkala, MIN 1 Rejang Lebong menjamin

peningkatan berkelanjutan dalam proses supervisi, sesuai dengan tujuan dari teori tersebut untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

c. Evaluasi Supervisi

Merujuk pada hasil penelitian, evaluasi supervisi di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan langkah-langkah yang diambil oleh Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah dalam mengevaluasi efektivitas proses supervisi. Kepala Sekolah menggunakan alat evaluasi standar untuk menilai kinerja guru, seperti kemampuan pengajaran dan interaksi dengan siswa, serta mendapatkan masukan dari guru-guru dan tim supervisi. Mereka juga melakukan analisis data, termasuk data perkembangan siswa dan keterlibatan guru, untuk evaluasi objektif. Pertemuan evaluasi bersama tim supervisi dilakukan untuk meninjau hasil supervisi secara menyeluruh dan merumuskan rencana perbaikan. Sementara itu, Wakil Kepala Sekolah mengevaluasi keberhasilan supervisi dengan memeriksa kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan, respons guru, dan dampaknya terhadap perkembangan profesional. Mereka juga menilai metode dan alat evaluasi yang digunakan dalam supervisi. Langkah-langkah evaluasi yang terperinci ini mencerminkan upaya serius dalam meningkatkan kualitas supervisi di sekolah tersebut, dengan fokus pada peningkatan kinerja guru dan pembelajaran siswa. Evaluasi yang dilakukan oleh kedua kepala sekolah menggambarkan komitmen mereka terhadap pengembangan pendidikan yang berkelanjutan di MIN 1 Rejang Lebong.

Setelah implementasi rencana tindakan, supervisor dan guru secara periodik mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai. Evaluasi ini membantu memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil efektif dan memberikan manfaat yang diharapkan.⁸¹

Evaluasi supervisi adalah penilaian terhadap kualitas dan efektivitas supervisi yang dilakukan oleh seorang supervisor. Aspek yang dievaluasi meliputi klarifikasi tujuan, komunikasi, keterlibatan, pemantauan kinerja, bimbingan dan dukungan, pengembangan profesional, serta pengakuan prestasi. Hasil evaluasi digunakan untuk meningkatkan kinerja individu atau tim, serta memperbaiki proses supervisi secara keseluruhan.⁸²

Evaluasi supervisi dapat dilakukan secara formal melalui proses penilaian kinerja tahunan atau secara informal melalui komunikasi rutin antara supervisor dan yang bersangkutan. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, merencanakan pengembangan profesional, dan meningkatkan efektivitas supervisi secara keseluruhan.⁸³

Hasil evaluasi supervisi di MIN 1 Rejang Lebong menggambarkan langkah-langkah yang diambil oleh Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah dalam mengevaluasi efektivitas proses supervisi. Kepala Sekolah

⁸¹ Maryance dkk., *Teori dan Aplikasi Supervisi Pendidikan*.

⁸² Hidayat Hidayat dan Ibrahim Ibrahim, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik," *Jambura Journal of Educational Management*, 2023, 312–25.

⁸³ FA Pasha Akhmad dan Fajar Azzam, "Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI SD di Kecamatan Tambun Selatan," *Parameter* 7, no. 1 (2022): 26–40.

menggunakan alat evaluasi standar untuk menilai kinerja guru, seperti kemampuan pengajaran dan interaksi dengan siswa, serta mendapatkan masukan dari guru-guru dan tim supervisi. Mereka juga melakukan analisis data, termasuk data perkembangan siswa dan keterlibatan guru, untuk evaluasi objektif. Pertemuan evaluasi bersama tim supervisi dilakukan untuk meninjau hasil supervisi secara menyeluruh dan merumuskan rencana perbaikan. Sementara itu, Wakil Kepala Sekolah mengevaluasi keberhasilan supervisi dengan memeriksa kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan, respons guru, dan dampaknya terhadap perkembangan profesional. Mereka juga menilai metode dan alat evaluasi yang digunakan dalam supervisi.

Langkah-langkah evaluasi yang terperinci ini mencerminkan upaya serius dalam meningkatkan kualitas supervisi di sekolah tersebut, dengan fokus pada peningkatan kinerja guru dan pembelajaran siswa. Evaluasi yang dilakukan oleh kedua kepala sekolah menggambarkan komitmen mereka terhadap pengembangan pendidikan yang berkelanjutan di MIN 1 Rejang Lebong. Teori evaluasi supervisi yang menyoroti klarifikasi tujuan, komunikasi, keterlibatan, pemantauan kinerja, bimbingan dan dukungan, pengembangan profesional, serta pengakuan prestasi, terbukti relevan dengan pendekatan yang diambil oleh sekolah dalam mengimplementasikan proses evaluasi supervisi mereka. Dengan demikian, evaluasi supervisi bukan hanya menjadi alat untuk menilai kinerja individu atau tim, tetapi juga sebagai

instrumen untuk memperbaiki proses supervisi secara keseluruhan demi meningkatkan efektivitas pendidikan di MIN 1 Rejang Lebong.

d. Tindak Lanjut Supervisi

Merujuk pada hasil penelitian, tindak lanjut supervisi di MIN 1 Rejang Lebong dilakukan dengan teliti dan terstruktur. Setelah supervisi, laporan hasil disusun dan dibagikan kepada guru terkait serta tim supervisi. Pertemuan individual diadakan untuk membahas temuan dengan lebih mendalam dan merumuskan strategi perbaikan bersama. Dukungan tambahan, seperti pelatihan, disediakan untuk guru yang membutuhkannya. Monitoring berkala dilakukan untuk memastikan implementasi yang efektif, sementara forum diskusi digunakan untuk mendorong kolaborasi antar guru. Pendekatan ini mencerminkan komitmen dalam meningkatkan praktik pengajaran dan pembelajaran.

Setelah selesai melakukan supervisi, langkah selanjutnya adalah tindak lanjut supervisi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu atau tim serta memperbaiki proses pendidikan secara keseluruhan. Tindak lanjut supervisi mencakup beberapa langkah penting, seperti memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada individu atau tim yang telah disupervisi, serta merencanakan program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan yang teridentifikasi selama proses supervisi.⁸⁴

⁸⁴ Muklis Riyanto dkk., "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Perencanaan, Implementasi, Penilaian Dan Tindak Lanjut Supervisi Akademik," *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 4, no. 1 (2021): 21–30.

Tindak lanjut supervisi juga mencakup pengambilan tindakan korektif untuk mengatasi masalah atau kesalahan yang muncul selama supervisi, serta pemantauan berkelanjutan terhadap perkembangan individu atau tim setelah tindak lanjut dilakukan. Evaluasi efektivitas tindak lanjut supervisi juga penting untuk memastikan bahwa perubahan positif telah terjadi, dan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kualitas supervisi dan pendidikan secara keseluruhan di masa mendatang.⁸⁵

Dengan demikian, tindak lanjut supervisi adalah bagian integral dari proses supervisi yang berfokus pada peningkatan kinerja dan pembelajaran berkelanjutan. Tindak lanjut supervisi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa proses supervisi tidak hanya berhenti pada pengamatan dan evaluasi, tetapi juga memberikan dampak yang positif pada kinerja individu atau tim serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.⁸⁶

Dalam konteks evaluasi supervisi di MIN 1 Rejang Lebong, tindak lanjut supervisi yang dilakukan telah menggambarkan penerapan teori supervisi yang efektif. Setelah proses supervisi selesai, tindak lanjut yang terstruktur dilakukan dengan cermat. Langkah-langkah tersebut mencakup penyusunan laporan hasil supervisi yang disampaikan kepada guru terkait dan tim supervisi, serta mengadakan pertemuan individual untuk mendiskusikan temuan secara lebih mendalam dan merumuskan strategi perbaikan bersama.

⁸⁵ Diana Diana dan Susi Yusrianti, "Tindak Lanjut Supervisi Akademik dalam Penyusunan Instrumen Penilaian di Madrasah," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 4436–41.

⁸⁶ Miftahul Laili Hasanah dan Muhammad Kristiawan, "Supervisi akademik dan bagaimana kinerja guru," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 97–112.

Pendekatan ini sesuai dengan teori yang menekankan pentingnya memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif serta merencanakan program pengembangan profesional sesuai kebutuhan yang teridentifikasi selama supervisi.

Selain itu, tindak lanjut supervisi di MIN 1 Rejang Lebong juga mencakup pengambilan tindakan korektif untuk mengatasi masalah atau kesalahan yang muncul selama supervisi. Dukungan tambahan, seperti pelatihan, disediakan untuk guru yang membutuhkannya, yang sesuai dengan aspek pengembangan profesional dalam teori supervisi. Pemantauan berkala dan forum diskusi digunakan untuk memastikan implementasi yang efektif serta mendorong kolaborasi antar guru, sejalan dengan upaya untuk memperbaiki proses pendidikan secara keseluruhan.

Analisis terhadap tindak lanjut supervisi di MIN 1 Rejang Lebong juga menunjukkan kesesuaian dengan prinsip evaluasi efektif dalam teori supervisi. Evaluasi efektivitas tindak lanjut supervisi dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa perubahan positif telah terjadi dan untuk memberikan dorongan terhadap perbaikan berkelanjutan. Komitmen terhadap peningkatan kualitas supervisi dan pendidikan secara keseluruhan juga terlihat jelas melalui pendekatan yang diterapkan.

Dengan demikian, tindak lanjut supervisi yang dilakukan di MIN 1 Rejang Lebong mencerminkan integrasi yang baik antara prinsip-prinsip supervisi yang efektif dengan praktik pengembangan profesional dan perbaikan proses pendidikan secara keseluruhan, sebagaimana dijelaskan

dalam teori evaluasi supervisi. Hal ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kinerja individu atau tim serta upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

2. Dampak Manajemen Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong

a. Pengalaman Supervisi

Merujuk pada hasil penelitian, para guru di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan respons positif terhadap supervisi oleh Kepala Sekolah. Mereka mengapresiasi dedikasi, umpan balik konstruktif, dan keterbukaan Kepala Sekolah. Proses supervisi membantu guru fokus pada pembelajaran siswa, memberikan bimbingan bagi guru baru, dan mempromosikan pendekatan kolaboratif dalam merumuskan solusi. Ini menunjukkan efektivitas supervisi dalam meningkatkan kinerja guru dan membangun budaya sekolah yang inklusif. Hasil evaluasi dampak supervisi terhadap semangat dan kinerja mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan dampak positif. Para guru merasakan dorongan motivasi, peningkatan rasa percaya diri, dan arahan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Umpan balik langsung dari Kepala Sekolah membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan, mendorong semangat untuk mencari solusi, dan meningkatkan praktik pengajaran. Ini mencerminkan efektivitas supervisi dalam membangun semangat dan kinerja mengajar yang lebih baik.

Pengalaman supervisi melibatkan persiapan cermat sebelum observasi, pengamatan kinerja, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Bagi yang

disupervisi, itu merupakan kesempatan untuk refleksi dan pengembangan profesional.⁸⁷ Secara keseluruhan, supervisi adalah proses penting yang memungkinkan pertumbuhan dan peningkatan kinerja bagi semua pihak yang terlibat.⁸⁸

Setelah supervisi selesai, tindak lanjut dilakukan untuk mengimplementasikan rencana perbaikan dan dukungan yang diperlukan. Pengalaman supervisi juga dapat memperkuat hubungan antara supervisor dan yang disupervisi, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif. Dengan demikian, pengalaman supervisi tidak hanya merupakan evaluasi kinerja, tetapi juga kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional bagi individu atau tim yang terlibat.⁸⁹

Hasil penelitian yang menunjukkan respons positif terhadap supervisi oleh Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong konsisten dengan teori pengalaman supervisi yang efektif. Para guru mengapresiasi dedikasi, umpan balik konstruktif, dan keterbukaan Kepala Sekolah, sesuai dengan prinsip-prinsip persiapan cermat sebelum observasi dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Proses supervisi yang membantu guru fokus pada pembelajaran siswa, memberikan bimbingan bagi guru baru, dan mempromosikan pendekatan kolaboratif dalam merumuskan solusi juga mencerminkan

⁸⁷ Lukman Asha dkk., "The Effect of Teacher Collaboration as the Embodiment of Teacher Leadership on Educational Management Students' Critical Thinking Skills.," *European Journal of Educational Research* 11, no. 3 (2022): 1315–26.

⁸⁸ Yopi Aprida, Happy Fitria, dan Nurkhalis Nurkhalis, "Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru," *Journal of Education Research* 1, no. 2 (2020): 160–64.

⁸⁹ Muhammad Rezki Reza dan Syahrani Syahrani, "Pengaruh Supervisi Teknologi Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar," *Educational Journal: General and Specific Research* 1, no. 1 (2021): 84–92.

pentingnya pengembangan profesional dan refleksi dalam pengalaman supervisi.

Hasil evaluasi dampak supervisi terhadap semangat dan kinerja mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran. Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah memberikan dorongan positif kepada para guru dengan memberikan umpan balik langsung yang membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri mereka, tetapi juga mendorong semangat untuk meningkatkan praktik pengajaran. Dengan demikian, supervisi di MIN 1 Rejang Lebong terbukti efektif dalam membangun semangat dan kinerja mengajar yang lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kualitas pembelajaran di sekolah.

Lebih lanjut, tindak lanjut supervisi yang dilakukan setelah observasi menunjukkan implementasi rencana perbaikan dan dukungan yang diperlukan, sesuai dengan prinsip bahwa supervisi tidak hanya merupakan evaluasi kinerja tetapi juga kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional bagi individu atau tim yang terlibat. Pengalaman supervisi yang memperkuat hubungan antara supervisor dan yang disupervisi juga sesuai dengan gagasan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif dalam teori supervisi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian di MIN 1 Rejang Lebong mendukung teori pengalaman supervisi yang efektif, yang menekankan

pentingnya persiapan, umpan balik, refleksi, tindak lanjut, dan pengembangan profesional dalam proses supervisi. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi yang dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dalam teori supervisi dapat menghasilkan dampak positif pada kinerja guru dan membangun budaya sekolah yang inklusif dan berkualitas.

b. *Feedback Supervisi*

Merujuk pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa evaluasi terhadap kualitas *feedback* yang diberikan setelah proses supervisi di MIN 1 Rejang Lebong mendapatkan respons positif dari para guru. *Feedback* yang spesifik, relevan, dan konstruktif memberikan dorongan bagi guru untuk meningkatkan kinerja mengajar mereka. Umpan balik yang terperinci dan transparan, serta kesempatan untuk berdiskusi, membantu guru untuk fokus pada area yang perlu ditingkatkan dan mendukung perkembangan profesional mereka.

Evaluasi terhadap perubahan atau peningkatan yang dilakukan oleh para guru setelah menerima supervisi juga menunjukkan respons positif. Para guru telah melakukan perubahan dalam praktik pengajaran mereka, termasuk peningkatan interaktifitas dalam kelas, integrasi materi tambahan, diferensiasi dalam pengajaran, penyusunan tujuan pembelajaran yang jelas, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Perubahan ini telah meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran di MIN 1 Rejang Lebong.

Feedback supervisi adalah proses memberikan tanggapan atau evaluasi terhadap kinerja atau aktivitas seseorang, seperti guru, dalam konteks pengawasan atau supervisi. *Feedback* supervisi bertujuan untuk memberikan informasi yang berguna dan konstruktif untuk membantu individu meningkatkan kinerja mereka. Ini dapat mencakup pujian atas prestasi yang baik, identifikasi area perbaikan, saran untuk pengembangan lebih lanjut, atau rekomendasi untuk tindakan yang diperlukan.⁹⁰

Dalam konteks pendidikan, *feedback* supervisi biasanya diberikan oleh atasan atau pengawas kepada guru setelah observasi kelas atau evaluasi kinerja. Tujuan dari *feedback* supervisi adalah untuk membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran mereka, mengidentifikasi strategi pembelajaran yang efektif, dan mendukung pertumbuhan profesional mereka. *Feedback* yang baik harus jelas, spesifik, dan didukung oleh bukti konkret. Selain itu, itu juga harus disampaikan dengan cara yang mendukung dan membangun, menghindari kritik yang merendahkan atau bersifat pribadi.⁹¹

Guru yang menerima *feedback* supervisi diharapkan untuk menerima dengan terbuka, mendengarkan dengan cermat, dan mengambil langkah-langkah konkret untuk memperbaiki kinerja mereka berdasarkan masukan yang diberikan. Secara keseluruhan, *feedback* supervisi adalah komponen

⁹⁰ Nirwana Ana Pohan dan Yulia Elfrida Yanty Siregar, "Peran supervisi kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok guru: penelitian tindakan sekolah," *Jurnal Pendidikan Dasar* 9, no. 2 (2018): 132–39.

⁹¹ Nelfia Adi dan Hanif Alkadri, "Persepsi Guru Terhadap Kegiatan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Di SMA Negeri Se Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat," *Journal of Practice Learning and Educational Development* 3, no. 4 (2023): 354–58.

penting dalam pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.⁹²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi terhadap kualitas feedback yang diberikan setelah proses supervisi di MIN 1 Rejang Lebong mendapatkan respons positif dari para guru. Hal ini sesuai dengan teori tentang feedback supervisi, yang menyatakan bahwa feedback yang baik harus jelas, spesifik, dan didukung oleh bukti konkret. Dalam hal ini, feedback yang diberikan kepada para guru terbukti spesifik, relevan, dan konstruktif, memberikan dorongan bagi mereka untuk meningkatkan kinerja mengajar mereka.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa para guru telah melakukan perubahan dalam praktik pengajaran mereka setelah menerima supervisi, seperti peningkatan interaktifitas dalam kelas, integrasi materi tambahan, diferensiasi dalam pengajaran, penyusunan tujuan pembelajaran yang jelas, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Hal ini konsisten dengan tujuan dari feedback supervisi, yang bertujuan untuk membantu individu meningkatkan kinerja mereka dengan mengidentifikasi strategi pembelajaran yang efektif dan mendukung pertumbuhan profesional mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian mengonfirmasi bahwa praktik supervisi yang efektif, yang mencakup pemberian feedback yang berkualitas tinggi, dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja dan

⁹² Evy Segarawati Ampry dkk., "Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Madako Elementary School* 1, no. 2 (2022): 176–86.

perkembangan profesional guru. Ini mencerminkan pentingnya feedback supervisi dalam konteks pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

c. Dampak Manajemen Supervisi

Merujuk pada hasil penelitian, evaluasi manajemen supervisi yang efektif di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan respons positif dari para guru dapat dianalisis dari beberapa sudut pandang:

1) Pengaruh Manajemen Supervisi terhadap Semangat dan Kinerja Mengajar:

Guru-guru di MIN 1 Rejang Lebong sepakat bahwa manajemen supervisi yang efektif memiliki dampak positif pada semangat dan kinerja mengajar mereka. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa supervisi yang baik memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik konstruktif kepada guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran. Para guru merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk terus berkembang dalam praktik pengajaran mereka.

2) Strategi Manajemen Supervisi yang Efektif: Kepala Sekolah MIN 1

Rejang Lebong mengungkapkan beberapa strategi yang mereka terapkan untuk memastikan supervisi yang efektif. Strategi-strategi ini mencakup kolaborasi dalam menetapkan tujuan supervisi, memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung, menyediakan sumber daya tambahan dan pelatihan, serta memfasilitasi budaya kolaborasi di antara staf pengajar. Pendekatan kolaboratif dalam supervisi memberikan guru-guru rasa memiliki dan tanggung jawab dalam proses, sementara umpan balik

yang disampaikan dengan cara yang mendukung membangun kepercayaan diri dan motivasi.

- 3) Peran Umpan Balik dalam Manajemen Supervisi: Umpan balik yang diberikan selama proses supervisi memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja mengajar. Umpan balik yang konstruktif tidak hanya mengidentifikasi area perbaikan, tetapi juga menyoroti kekuatan dan potensi guru. Ini membantu guru untuk lebih fokus pada pengembangan profesional mereka dan meningkatkan praktik pengajaran. Umpan balik yang diberikan dengan cepat juga memungkinkan guru untuk segera melakukan perubahan yang diperlukan dalam praktik pengajaran mereka.

Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen supervisi yang efektif memiliki dampak positif yang signifikan pada semangat dan kinerja mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong. Strategi-strategi kolaboratif dan pendekatan yang mendukung dalam memberikan umpan balik serta memberikan sumber daya tambahan dan kesempatan pengembangan profesional mendukung upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pertumbuhan profesional.

Dampak manajemen supervisi oleh kepala sekolah dapat sangat signifikan dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Supervisi yang efektif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik pengajaran guru. Dengan memberikan umpan balik yang

konstruktif dan dukungan yang tepat, kepala sekolah dapat membantu guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas.⁹³

Kinerja guru yang ditingkatkan akan berdampak langsung pada prestasi siswa. Supervisi yang berfokus pada pengembangan strategi pengajaran yang efektif dapat membantu meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran dan hasil akademik mereka. Melalui manajemen supervisi yang baik, kepala sekolah dapat membangun budaya profesionalisme, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan di antara staf sekolah. Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung bagi guru dan siswa.⁹⁴

Proses supervisi yang dipimpin oleh kepala sekolah juga dapat menjadi platform untuk mengembangkan kepemimpinan dalam tim pengajar. Melalui memberikan tanggung jawab dan kesempatan untuk memimpin proses supervisi, kepala sekolah dapat membantu mengembangkan keterampilan kepemimpinan guru.⁹⁵

Supervisi yang efektif membantu kepala sekolah untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program-program sekolah.⁹⁶ Dengan demikian, mereka dapat membuat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan

⁹³ Raimah Raimah dan Kamaruddin Kamaruddin, "Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen," *IndOmera* 3, no. 5 (2022): 1–9.

⁹⁴ Junaedi Sastradiharja, Syamsul Bahri Tanrere, dan Fahriatu Dzulfah, "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Model Supervisi Klinis Terhadap Kreativitas Mengajar Guru," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 03 (2022): 1083–1104.

⁹⁵ Sri Sumiati dkk., "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Sekecamatan Pangkalan Kerinci," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 10, no. 2 (2022): 185–97.

⁹⁶ Hamengkubuwono Hamengkubuwono, "Competence of Internal Auditors in Higher Education," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 14, no. 2 (2022): 1503–10.

efektivitas dan relevansi program-program tersebut. Dampak positif dari manajemen supervisi yang efektif tidak hanya dirasakan oleh guru dan siswa, tetapi juga oleh orang tua, komunitas, dan pihak terkait lainnya. Dengan meningkatnya kualitas pendidikan, kepuasan stakeholder terhadap kinerja sekolah juga dapat meningkat.⁹⁷

Manajemen supervisi yang baik oleh kepala sekolah dapat memiliki dampak yang luas dan positif terhadap seluruh sekolah, memungkinkan peningkatan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran bagi semua anggota komunitas sekolah.⁹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen supervisi yang efektif di MIN 1 Rejang Lebong memiliki dampak positif yang signifikan pada semangat dan kinerja mengajar para guru. Para guru merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk terus berkembang dalam praktik pengajaran mereka. Strategi-strategi kolaboratif dalam menetapkan tujuan supervisi, memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung, serta menyediakan sumber daya tambahan dan pelatihan, menjadi kunci keberhasilan. Umpan balik yang diberikan selama proses supervisi membantu guru untuk lebih fokus pada pengembangan profesional mereka, sementara penggunaan umpan balik yang cepat memungkinkan perubahan praktik

⁹⁷ Marwati Marwati, Hadriana Hadriana, dan Suarman Suarman, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Di Kota Pekanbaru," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 7, no. 2 (2021): 222–37.

⁹⁸ Endi Rochaendi dkk., "Pengaruh Kepemimpinan Strategik Dan Manajemen Pembiayaan Terhadap Mutu Pendidikan," *JAMP. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 53–63.

pengajaran yang lebih responsif. Teori mendukung bahwa manajemen supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru, prestasi siswa, kultur sekolah, pengembangan kepemimpinan, kualitas program sekolah, dan kepuasan stakeholder. Dengan demikian, manajemen supervisi yang baik oleh kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran bagi seluruh komunitas sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen supervisi di MIN 1 Rejang Lebong memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran di sekolah tersebut. Langkah-langkah perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut supervisi dilakukan secara cermat dan terstruktur, menunjukkan komitmen yang kuat dari pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Respons positif dari para guru terhadap supervisi yang mereka terima mencerminkan efektivitas manajemen supervisi dalam meningkatkan semangat mengajar dan praktik pengajaran. Dengan demikian, manajemen supervisi yang efektif di MIN 1 Rejang Lebong berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang memadai bagi siswa, kesimpulan penelitian ini adalah:

1. **Proses perencanaan supervisi** di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pengajaran. Langkah-langkah perencanaan yang cermat mencakup penetapan tujuan yang jelas, identifikasi kebutuhan pembinaan guru, penjadwalan supervisi yang tepat, dan penyusunan rencana tindak lanjut konkret. Kolaborasi antara Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah menjadi faktor kunci dalam memastikan kesuksesan dan efektivitas supervisi di sekolah ini.
2. Pelaksanaan supervisi di MIN 1 Rejang Lebong dilakukan dengan teliti dan terstruktur. Persiapan matang dilakukan sebelum observasi, termasuk

pengumpulan data relevan seperti observasi langsung di kelas, wawancara dengan guru, dan analisis hasil ujian. Kepala Sekolah terlibat secara aktif dalam pengamatan kinerja guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Langkah-langkah evaluasi berkala dilakukan untuk perbaikan, sementara koordinasi melalui pertemuan rutin dan komunikasi terbuka juga terjadi.

3. **Evaluasi supervisi** di MIN 1 Rejang Lebong dilakukan secara teliti, melibatkan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah dalam mengevaluasi efektivitas proses supervisi. Penilaian dilakukan dengan menggunakan alat evaluasi standar untuk menilai kinerja guru, analisis data, dan pertemuan evaluasi bersama tim supervisi untuk merumuskan rencana perbaikan. Langkah-langkah evaluasi yang terperinci mencerminkan upaya serius dalam meningkatkan kualitas supervisi di sekolah ini.
4. **Tindak lanjut supervisi** dilakukan secara terstruktur di MIN 1 Rejang Lebong. Ini melibatkan penyusunan laporan hasil supervisi, pertemuan individual untuk merumuskan strategi perbaikan, dukungan tambahan seperti pelatihan, dan pemantauan berkala. Implementasi rencana perbaikan dan dukungan yang diberikan setelah supervisi bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu atau tim serta memperbaiki proses pendidikan secara keseluruhan.
5. Evaluasi manajemen supervisi yang efektif di MIN 1 Rejang Lebong menunjukkan respons positif dari para guru. Mereka mengalami **peningkatan semangat dan kinerja mengajar** setelah menerima *feedback* supervisi yang spesifik, relevan, dan konstruktif. Perubahan positif dalam praktik pengajaran

para guru setelah menerima supervisi menunjukkan dampak positif manajemen supervisi terhadap kualitas pembelajaran di sekolah ini.

B. Implikasi

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa praktik manajemen supervisi yang efektif dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar. Pengalaman positif yang dialami oleh MIN 1 Rejang Lebong dapat menjadi model bagi sekolah lain dalam mengembangkan sistem supervisi yang efektif.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa manajemen supervisi yang efektif bukan hanya tentang pengawasan, tetapi juga tentang mendukung pertumbuhan dan pengembangan guru serta meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan menerapkan praktik-praktik terbaik dalam manajemen supervisi, dapat memperkuat fondasi pendidikan yang berkualitas dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi generasi mendatang. Beberapa rekomendasi dapat diajukan:

1. Sekolah-sekolah lain sebaiknya mengadopsi praktik manajemen supervisi yang terstruktur dan terukur untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.
2. Pelatihan dan pengembangan keterampilan manajerial bagi para kepala sekolah dan supervisor supervisi perlu ditingkatkan guna memastikan pelaksanaan supervisi yang efektif.

3. Pentingnya memberikan umpan balik konstruktif kepada guru dan memberikan dukungan dalam pengembangan profesionalisme mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Achmad Anwar, dan Nor Mubin. “Supervisi Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Potensi Guru Mata Pelajaran Fiqih di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Gresik.” *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): 33–45.
- Adeoye, Moses Adeleke. “Effective School Supervision: Challenges and Prospects for Educational Supervision in Secondary Schools.” *Pakistan Journal of Educational Research and Evaluation (PJERE)* 11, no. 1 (2023).
<http://pjere.pu.edu.pk/journals/index.php/PJERE/article/view/7322>.
- Adi, Nelfia, dan Hanif Alkadri. “Persepsi Guru Terhadap Kegiatan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Di SMA Negeri Se Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.” *Journal of Practice Learning and Educational Development* 3, no. 4 (2023): 354–58.
- Agustin, Maulid. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Lembaga Islam.” *PENAIIS (Jurnal Pendidikan Agama Islam)* 2, no. 02 (2023).
<http://jurnal.amalinsani.org/index.php/penais/article/view/264>.
- Ahmad, Ahmad, dan Saefurrohman Saefurrohman. “Teacher\` s perception of academic supervision of the school headmaster.” *Utopía y Praxis Latinoamericana* 25, no. 6 (2020): 289–302.
- Akhmad, FA Pasha, dan Fajar Azzam. “Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI SD di Kecamatan Tambun Selatan.” *Parameter* 7, no. 1 (2022): 26–40.

- Alhabsyi, Firdiansyah, Sagaf S. Pettalongi, dan Wandu Wandu. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 11–19.
- Ali, Mohamad. *Penelitian Pendidikan; Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa, 2013.
- Ali, Mohamad. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengawas Terhadap Kreativitas Guru serta Dampaknya Terhadap Prestasi Sekolah." *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi* 1, no. 2 (2020): 62–75.
- Ali, Umar. "Upaya Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran Dikelas Melalui Supervisi Berkala." *Daskalos: Penelitian Tindakan Kelas* 1, no. 1 (2023): 27–35.
- Amelia, Chairunnisa, Andika Aprilianto, Dasep Supriatna, Ibnu Rusydi, dan Novela Elza Zahari. "The principal's role as education supervisor in improving teacher professionalism." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 144–55.
- Aminuddin, Aminuddin, Bahaking Rama, dan Andi Achruh. "Lembaga Pendidikan Sekolah Dan Madrasah (Pembaharuan Metode dan Sistem Pendidikannya)." *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan* 1, no. 1 (2023): 1–15.
- Ampry, Evy Segarawati, Muh Fathuddin Fatwa, Muh Inayah AM, dan Abdul Waqif. "Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Madako Elementary School* 1, no. 2 (2022): 176–86.
- Anisa, Dwi Lutfi Nur, dan Binti Maunah. "Pembinaan terhadap Semangat Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2022): 62–77.
- Anwar, Aep Saepul. "Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang." *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 147–73.

- Aprida, Yopi, Happy Fitria, dan Nurkhalis Nurkhalis. "Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru." *Journal of Education Research* 1, no. 2 (2020): 160–64.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Arzfi, Bima Prakarsa, Resi Ananda, Vianes Muliza Putri, Nurhizrah Gistituati, dan Rusdinal Rusdinal. "Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 5946–52.
- Asha, Lukman, Idi Warsah, Morganna Ruly, dan Lisa Adhrianti. "The Effect of Teacher Collaboration as the Embodiment of Teacher Leadership on Educational Management Students' Critical Thinking Skills." *European Journal of Educational Research* 11, no. 3 (2022): 1315–26.
- Ayubi, Ujang Yosep, Much Tsulutsallaily Syahmuntaqy, dan Ari Prayoga. "Implementasi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik." *Manazhim* 2, no. 2 (2020): 118–30.
- Bachkirova, Tatiana, Peter Jackson, Carsten Hennig, dan Michel Moral. "Supervision in coaching: systematic literature review." *International Coaching Psychology Review* 15, no. 2 (2020): 31–53.
- Bulkini, Jalaludin, Riswan Riswan, dan Siti Qomariyah. "Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dan Kompetensi Guru Di MTs Azzainiyyah Nagrog Sukabumi." *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 1, no. 3 (2023): 100–109.
- Burić, Irena, dan Angelica Moè. "What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction." *Teaching and teacher education* 89 (2020): 103008.

- Carles, Eko, Zepri Hiptraspa, Idi Warsah, dan M. Supperapto Effendi. "Peningkatan Kesejahteraan Mental Siswa melalui Bimbingan Konseling Islam." *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam* 7, no. 1 (2023): 149–64.
- Chachar, Shazia, Fareeda Lothi, dan Nazia Naz. "Comparative Study in the Light of Herzberg's Two Factor Theory of Job Satisfaction Among Academic Staff in Public and Private Sector Universities of Islamabad." *Journal of Social Sciences and Humanities* 61, no. 2 (2022): 91–112.
- Damanik, Bahrudi Efendi. "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat kerja Guru." *Ciencias: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 2, no. 2 (2019): 101–9.
- Davys, Allyson, dan Liz Beddoe. *Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions*. Jessica Kingsley Publishers, 2020.
- De Oliveira, Luciana C., dan Loren Jones. "The Preparation of Supervisors through Collaborative Supervision: A Narrative Account." *TESOL Journal*, 23 April 2024, e830. <https://doi.org/10.1002/tesj.830>.
- Dewaele, Jean-Marc, dan Chengchen Li. "Teacher Enthusiasm and Students' Social-Behavioral Learning Engagement: The Mediating Role of Student Enjoyment and Boredom in Chinese EFL Classes." *Language Teaching Research* 25, no. 6 (November 2021): 922–45. <https://doi.org/10.1177/13621688211014538>.
- Diana, Diana, dan Susi Yusrianti. "Tindak Lanjut Supervisi Akademik dalam Penyusunan Instrumen Penilaian di Madrasah." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 4436–41.
- Dini, Ahmad. *Supervisi Kepala Madrasah (upaya meningkatkan kinerja guru madrasah)*. Vol. 1. Rinda Fauzian, 2019.

- Edy, Sarwo, Tri Ngudi Wiyatno dan Sumarta. *Manajemen Supervisi Pendidikan Islam: Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Dalam Konteks Modern*. Penerbit Adab.
- Efendi, Nur. *Supervisi Pendidikan Islam: Pembinaan Guru Menuju Profesional Dalam Pembelajaran*. Garudhawaca, 2022.
- Efendi, Nur, dan Muh Ibnu Sholeh. “Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran.” *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 2, no. 2 (2023): 68–85.
- Elitasari, Handara Tri. “Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21.” *Jurnal Basicedu* 6, no. 6 (2022): 9508–16.
- Fadilah, Nur. “Upaya Peningkatan Semangat Kerja Guru Melalui Rapat Pembinaan Pada Guru SD Negeri Sukokerto 1 Kecamatan Pajajaran Kabupaten Probolinggo Semester II Tahun Pelajaran 2018/2019.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Visioner (JIPV)* 3, no. 3 (2022): 7–13.
- Faozan, Ahmad. *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru*. Penerbit A-Empat, 2022.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fathurrochman, Irwan. “Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup.” *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 85–104.
- Fathurrochman, Irwan. “Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan.” *Manajer Pendidikan: Jurnal*

Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana 11, no. 2 (2017).
<https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/3210>.

Fathurrochman, Irwan, Puja Adilah, Amilia Anjriyani, dan Aris Yudha Prasetya. "Pengelolaan Manajemen Sekolah Yang Efektif." *E-AmalJurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2, no. 2 (2022): 1363–74.

Fathurrochman, Irwan, Dina Hajja Ristianti, dan bin Mohamad Aziz Shah Mohamed Arif. "Revitalization of islamic boarding school management to foster the spirit of islamic moderation on Indonesia." *Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2020): 239–58.

Fauzi, Fathul. "Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Klinis." *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2020): 109–28.

Febrianti, Indri, Dimas Dwika Syahramanda, Ardin Rizky Andre Sagala, Salwa Salsabila, Rani Zaskia Ariesky, dan Inom Nasution. "Manajemen Dan Teknik Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Program Supervisi Di Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)* 5, no. 1 (2023): 29–45.

Fitria, Norma. "Kajian Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan Islam." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 8 (2023): 6116–24.

Ganeswara, Muhamad Ginanjar, dan Nita Karmila. "Implementasi Supervisi di Sekolah Dasar Pertiwi Bogor." *Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 13, no. 2 (2021): 62–65.

Gaspard, Hanna, dan Fani Lauermann. "Emotionally and motivationally supportive classrooms: A state-trait analysis of lesson-and classroom-specific variation in teacher-and student-reported teacher enthusiasm and student engagement." *Learning and Instruction* 75 (2021): 101494.

- Ginting, Ribka. "Fungsi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru." *Jurnal Edukasi Nonformal* 1, no. 1 (2020): 88–93.
- Gordon, Stephen P. "Standards for supervision of professional development." Dalam *Standards for Instructional Supervision*, 155–69. Routledge, 2020. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315855301-14/standards-supervision-professional-development-stephen-gordon>.
- Hakim, Sovian, Sowiyah Sowiyah, Zulaikha Fitriyanti, dan Ryzal Perdana. "The Effect of Academic Supervision in Improving Teacher Performance: A Literature Review." Dalam *ICOPE 2020: Proceedings of the 2nd International Conference on Progressive Education, ICOPE 2020, 16-17 October 2020, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia*, 386. European Alliance for Innovation, 2021.
- Hamengkubuwono, Hamengkubuwono. "Competence of Internal Auditors in Higher Education." *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 14, no. 2 (2022): 1503–10.
- Hamengkubuwono, Hamengkubuwono. "Manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 rejang lebong." *Jurnal Ilmiah Ar-Risalah: Media Ke-Islaman, Pendidikan dan Hukum Islam* 19, no. 2 (2021): 254–67.
- Hamengkubuwono, Hamengkubuwono. "Manajemen Sekolah Biasa Menjadi Sekolah Rujukan di SMP Negeri 1 Ujan Mas Kabupaten Kepahiang." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 01 (2022): 553–66.
- Hamengkubuwono, Hamengkubuwono. "Model manajemen pendidikan antikorupsi pada satuan pendidikan di Kabupaten Kepahiang." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2022): 607–20.
- Hamengkubuwono, Hamengkubuwono. "Principal Management Model in Quality Assurance at Vocational High School." *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 14, no. 3 (2022): 3517–26.

- Hamengkubuwono, Hamengkubuwono, Martinus Martinus Novi Kristianto, dan Kristiawan Muhamma Kristiawan. "Strategi pengendalian konflik." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020). <http://repository.iaincurup.ac.id/id/eprint/857>.
- Hamengkubuwono, Hamengkubuwono, dan M. Pratama. "Leadership in Integrated Islamic Public Private Schools in Rejang Lebong Regency." *International Journal of Educational Review* 4, no. 1 (2022): 28–46.
- Hamidah, Laila, Sawaluddin Siregar, dan Nuraini Nuraini. "Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam Menurut Buya Hamka." *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 8, no. 2 (2019): 135–46.
- Hanafiah, Hanafiah, R. Supyan Sauri, Yuyu Nurhayati Rahayu, dan Opan Arifudin. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah." *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 10 (2022): 4524–29.
- Handayani, Noor Fazariah. "Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Semangat Mengajar Guru." *Jurnal Pendidikan Dasar Flobamorata* 2, no. 1 (2021): 162–68.
- Hasanah, Miftahul Laili, dan Muhammad Kristiawan. "Supervisi akademik dan bagaimana kinerja guru." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 97–112.
- Hasanah, Siti Muawanatul. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di era pandemi covid 19." *INCARE, International Journal of Educational Resources* 1, no. 3 (2020): 256–79.
- Herdiansyah, Haris. *Wawancara, Observasi Dan Focus Groups*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

- Hidayat, Hidayat, dan Ibrahim Ibrahim. “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik.” *Jambura Journal of Educational Management*, 2023, 312–25.
- Hidayat, M. Pd I. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. YPSIM Banten, 2020.
- Hidayat, Ujang Syarip. *Urgensi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Menyiapkan Generasi Emas 2045: Strategi Membangun Generasi Cerdas, Berkarakter dan Berdaya Saing di Abad 21*. Nusa Putra Press, 2021.
- Huriaty, Dina, Zefani Esterani, dan Muhammad Saufi. “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” *Lentera: Jurnal Ilmiah Kependidikan–Edisi Khusus ISETA*, 2022, 1–15.
- Irwanto, Irwanto, Susrianingsih Susrianingsih, Habibi Habibi, dan Ardat Ardat. “Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Di Madrasah: Analisis Tentang Model Dan Implementasinya.” *Fitrah: Journal of Islamic Education* 4, no. 1 (2023): 162–74.
- Iskandar, Azis. “Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah.” *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 5, no. 1 (2020): 69–82.
- Kabariah, Siti, dan Adiyono Adiyono. “Efforts To Use Technology Effectively In Supporting The Implementation Of Educational Supervision.” *Indonesian Journal of Education (INJOE)* 3, no. 1 (2 Maret 2023): 63–78.
- Kadarsih, Inge, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi, dan Eka Asih Febriani. “Peran dan tugas kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 194–201.
- Kalalo, Rieneke Ryke, dan Theo Chanra Merentek. “Peranan Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia.” *Rhapsodi Jurnal Studi Multidisiplin* 1, no. 2 (2023): 64–74.

- Kamarudin, Lalu, Agil Al Idrus, dan Joni Rokhmat. "Semangat Mengajar Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Madrasah Aliyah Nurul Islam Sekarbela." *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 3, no. 3 (2020): 545–50.
- Kamijan, Yuyun. "Faktor Internal Dan Faktor Eksternalterhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 5 (2021): 630–38.
- Karimulah, Achmad, dan Nur Ittihadatul Ummah. "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Untuk Memotivasi Belajar Siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Curah Wungkal Silo Jember." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2022): 13–34.
- Kasalak, Gamze, dan Miray Dağyar. "Teacher burnout and demographic variables as predictors of teachers' enthusiasm." *Participatory Educational Research* 9, no. 2 (2021): 280–96.
- Katel, Krishna Prasad. "Teachers' Motivational Factors and Student Learning Achievements." *Solukhumbu Multiple Campus Research Journal* 5, no. 1 (2023): 1–14.
- Kholik, Nur, Ahmad Zubaidi, Muhammad Amruddin Latif, Mochamad Iskarim, Ainun Hakiemah, dan Fahmi Khumaini. *Never Dies: Alternative Islamic Education: Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Ruang Publik*. Edu Publisher, 2020.
- Komaruddin. *Kamus Riset*. Bandung: Angkasa, 1987.
- Kuntoro, Alfian Tri. "Manajemen mutu pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019): 84–97.
- Kusen, Kusen, Rahmad Hidayat, Irwan Fathurrochman, dan Hamengkubuwono Hamengkubuwono. "Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya

- Dalam Peningkatan Kompetensi Guru.” *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2019): 175–93.
- Kusmiati, Ai, Sofyan Sauri, dan Helmawati Helmawati. “Manajemen supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 3, no. 07 (2022): 672–82.
- Lazarides, Rebecca, Benjamin Fauth, Hanna Gaspard, dan Richard Göllner. “Teacher self-efficacy and enthusiasm: Relations to changes in student-perceived teaching quality at the beginning of secondary education.” *Learning and Instruction* 73 (2021): 101435.
- Lubis, Zulkifli, dan Dewi Anggraeni. “Paradigma Pendidikan Agama Islam di Era Globalisasi Menuju Pendidik Profesional.” *Jurnal Studi Al-Qur’an* 15, no. 1 (2019): 133–53.
- Lyubykh, Zhanna, Jennifer Bozeman, M. Sandy Hershcovis, Nick Turner, dan J. Valerie Shan. “Employee Performance and Abusive Supervision: The Role of Supervisor Over-attributions.” *Journal of Organizational Behavior* 43, no. 1 (Januari 2022): 125–45. <https://doi.org/10.1002/job.2560>.
- Marwati, Marwati, Hadriana Hadriana, dan Suarman Suarman. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Di Kota Pekanbaru.” *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 7, no. 2 (2021): 222–37.
- Maryance, Rosi Tiurnida, Citra Dewi, Muhammad Yani, Fatniaton Adawiyah, Tasdin Tahrim, dan Reni Septrisia. *Teori dan Aplikasi Supervisi Pendidikan*. Vol. 183. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Maryanti, Maryanti, Yudo Dwiyono, dan Usfandi Haryaka. “Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik di Sekolah Menengah atas Balikpapan.” *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 12752–64.

- Mediatati, Nani, dan Dionisius Heckie Puspoko Jati. “Supervisi Kepala Sekolah: Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru dan Hasil Belajar Peserta Didik.” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 6, no. 3 (2022). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJL/article/view/48774>.
- Michos, Konstantinos, Andrea Cantieni, Regina Schmid, Laura Müller, dan Dominik Petko. “Examining the relationship between internship experiences, teaching enthusiasm, and teacher self-efficacy when using a mobile portfolio app.” *Teaching and Teacher Education* 109 (2022): 103570.
- Mola, Sewagegn, dan A. D. Kelkay. “The status of teachers’ motivation and process of quality education: The case of primary school teachers, Ethiopia.” *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives* 10, no. 1 (2020): 01–11.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Muchlison, Adib. “Implementasi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) Pada Guru Bidang Studi SD Negeri 1 Pucanglaban Tulungagung Semester Genap Tahun Pelajaran 2018/2019.” *Jurnal Pembelajaran Dan Riset Pendidikan (Jprp)* 2, no. 1 (2022): 1–10.
- Muhamad, Safril, Arif Budi Rahardjo, dan Firman Mansir. “Penerapan Manajemen Kurikulum Pendidikan Agama Islam di SDIT Alam Nurul Islam Yogyakarta.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 02 (2023).
<https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/3161/0>.
- Muhammad Mu, Oleh, Anti Pratiwi, Abdul Basyid, Program Studi Manajemen, dan Stie Pembangunan Tanjungpinang. “Analisis Fungsi Supervisi

- Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Bawahan Pada Tk Al-Azar Yayasan Askuria Kota Tanjungpinang.” *Journal of Innovation Research and Knowledge* 3, no. 2 (27 Juli 2023): 449–58. <https://doi.org/10.53625/JIRK.V3I2.6355>.
- Mushthofa, Ahmad, Muhammad Amin Khizbullah, dan Reza Aditya Ramadhani. “Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru.” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2022): 35–44.
- Mustari, Mohamad. *Manajemen pendidikan di era merdeka belajar*. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2022.
- Mustari, Mohamad. “Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogi di Masa Pandemi Covid 19.” *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6, no. 3 (2022): 2296–2303.
- Musyadad, Vina Febiani, Hanafiah Hanafiah, Rahman Tanjung, dan Opan Arifudin. “Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran.” *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 6 (2022): 1936–41.
- Mutohar, Prim Masrokan, dan Hikmah Eva Trisnantari. “The Effectiveness Of Madrasah: Analysis Of Managerial Skills, Learning Supervision, School Culture, And Teachers’performance.” *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management* 8, no. 3 (2020): 21–47.
- Nugrahini, Retno Wahyu, dan Vivi Yosafianti Pohan. “Implementation of the Tiered Supervision as a Supervision Function.” *South East Asia Nursing Research* 2, no. 1 (2020): 33–39.
- Nurhattati, Nurhattati, Siti Rochanah, M. Yudis, Ahmad Jauhari Hamid Ripki, dan Fadhillah Fadhillah. “Workshop Supervisi Akademik dalam Perbaikan Mengajar Guru di Era Merdeka Mengajar bagi Kepala/Wakil Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulo Gadung Wilayah Jakarta Timur.”

BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat 5, no. 3 (2023): 251–63.

Oktavia, Ratna. “Semangat Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 574–79.

Ozdemir, Gokce, dan Sevilay Sahin. “Principal’s supervisory practices for teacher professional development: Bureaucratic and professional perspectives.” *International Online Journal of Educational Sciences* 12, no. 1 (2020): 18–36.

Pitaloka, Asyharinur Ayuning Putriana, dan Shinta Ayu Sri Nandani. “Guru kreatif dan inovatif.” *Aku Bangga Menjadi Guru; Peran Guru Dalam Penguatan Nilai Karakter Peserta Didik (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Agama Islam)* 150 (2021).

Pohan, Nirwana Ana, dan Yulia Elfrida Yanty Siregar. “Peran supervisi kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok guru: penelitian tindakan sekolah.” *Jurnal Pendidikan Dasar* 9, no. 2 (2018): 132–39.

Putri, Radiva Dianda Zahra, Sherly Yulianti, dan M. Isa Anshori. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review.” *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 2, no. 2 (2024): 298–310.

Rahayu, Maya Sri, Bermawi Nasution, dan Zulmuqim Zulmuqim. “Supervisi: Transformasi Evaluasi Mutu Mencapai Standar Kualitas Optimal.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 3 (2023): 30144–52.

Rahman, Abdul. “Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pembelajaran.” *UNISAN JURNAL* 3, no. 4 (2024): 813–20.

- Rahman, Abdul. "The Strategy for Developing Educational Pedagogical Competencies in Madrasah Tsanawiyah." *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 56, no. 1 (2023): 45–55.
- Raimah, Raimah, dan Kamaruddin Kamaruddin. "Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen." *IndOmera* 3, no. 5 (2022): 1–9.
- Ramadina, Evy. "Aktualisasi supervisi artistik dalam manajemen pendidikan Islam." *Attractive: Innovative Education Journal* 3, no. 1 (2021): 91–101.
- Ramasari, Putri, dan Syajida Syajida. "Supervisi Dan Pengawasan Dalam Pendidikan." *Journal Innovation In Education* 1, no. 4 (2023): 22–29.
- Raudhah, Raudhah. "Hubungan Tingkat Kesejahteraan Guru Dengan Semangat Kerja Guru." *Jurnal Guru Dikmen dan Diksus* 3, no. 2 (2020): 186–96.
- Reza, Muhammad Rezki, dan Syahrani Syahrani. "Pengaruh Supervisi Teknologi Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Educational Journal: General and Specific Research* 1, no. 1 (2021): 84–92.
- Ridwan, Ahmad, Nur Aina, Khairul Anwar, dan Dewi Suryani. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Analisis Supervisi Kepala TK Al-Himmah Muara Tebo)." *Mitra Ash-Shibyan: Jurnal Pendidikan dan Konseling* 6, no. 01 (2023): 1–12.
- Riyanto, Muklis, Rambat Nur Sasongko, Muhammad Kristiawan, Edy Susanto, dan Desi Tri Anggereni. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Perencanaan, Implementasi, Penilaian Dan Tindak Lanjut Supervisi Akademik." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 4, no. 1 (2021): 21–30.
- Rochaendi, Endi, Aminudin Aminudin, Eki Kiyamudin, dan Andi Wahyudi. "Pengaruh Kepemimpinan Stratejik Dan Manajemen Pembiayaan

Terhadap Mutu Pendidikan.” *JAMP. Jurnal Admnsitrasi dan Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 53–63.

Rosa, Ade Tutty Rokhayati. *Supervisi Pendidikan*. Penerbit NEM, 2024.

Sabri, Ahmad, dan Fenny Ayu Monia. *Manajemen Pendidikan Islam*. Global Eksekutif Teknologi, 2023.

Saihu, Made. *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah, dan Pesantren*. Yasin An-Namiyah, 2020.

Salim, Agus. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.

Samuel, Erumu Ekiru, Robert Masinde, dan Jane Amunga. “Influence of Supervision Functions on Curriculum Implementation in Public Primary Schools in Turkana South Sub-County, Kenya.” *IJRDO-Journal of Educational Research* 6, no. 7 (2021): 08–18.

Saputra, Miswar, Zaedun Na’im, Puspo Nugroho, Ismatul Maula, Yanry Budianingsih, Lila Pangestu Hadiningrum, dan Dasep Bayu Ahyar. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.

Sarwo Edy. *Manajemen Pendidikan Islam: Inovasi dan Solusi Masa Depan Dunia Pendidikan Islam*. Penerbit Adab.

Sastradiharja, EE Junaedi, Syamsul Bahri Tanrere, dan Fahriatu Dzulfah. “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Model Supervisi Klinis Terhadap Kreativitas Mengajar Guru.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 03 (2022): 1083–1104.

Sembiring, Emi Vovo, dan Ikhsan Dani Nugraha. “Effectiveness Of Implementing Academic Supervision In Improving Teacher Performance In Smk Negeri 5 Padang.” *Jurnal Mantik* 6, no. 2 (2022): 1393–96.

- Setiawan, Heru. "Prinsip Dan Teknik Supervisi Kepala Sekolah." *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2020): 16–32.
- Sholeha, Dini, Nurul Mupida Lubis, Ahmad Rifa'i, Nanjah Fachira Ayundari, Lia Sumayyah, dan Inom Nasution. "Peran Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *PUSTAKA: Jurnal Bahasa Dan Pendidikan* 3, no. 2 (2023): 29–38.
- Siahaan, Amiruddin, Rizki Akmalia, Aina Ul Mardiyah Ray, Ari Wibowo Sembiring, dan Era Yunita. "Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia." *Journal on Education* 5, no. 3 (2023): 6933–41.
- Sinatra, Rina. "Peningkatan Pembelajaran Seni Tari Melalui Pendekatan Supervisi Teman Sejawat dengan Metode Demonstrasi." *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2023): 54–67.
- Sirait, Jannes Eduard, dan M. Th Purim Marbun. *Guru Profesional, Inspiratif, Dan Menyenangkan*. Penerbit Andi, 2022.
- Siregar, Najaruddin, Zul Afdal, dan Henri Yanto Daulay. "Pengaruh Media Pembelajaran Macromedia Flash Terhadap Semangat Mengajar Guru IPS SDN 18 Pekanbaru." *Jurnal Agregat: Journal of Economic Education and Economics Business* 1, no. 2 (2020): 17–28.
- Sirojuddin, Akhmad, Andika Aprilianto, dan Novela Elza Zahari. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Chalim Journal of Teaching and Learning (CJoTL)* 1, no. 2 (2021): 159–68.
- Sitawati, Anita Diyah. "Aspek-Aspek Employee Engagement Guru Dilihat Dari Model Kepemimpinan Kepala Sekolah." *Sosio E-Kons* 13, no. 3 (2021): 145–57.
- Sohim, Badru, Syah Syah, dan Hanafiah Hanafiah. "Kompetensi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SMP

- Nurul Ihsan Banjaran Kabupaten Subang Jawa Barat.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi* 1, no. 2 (2021): 1–20.
- Soleh, Moh, Enung Nugraha, dan Agus Gunawan. “Supervisi Model Pengembangan Dalam Pandangan Carl D. Glickman.” *MATAAZIR: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2023): 117–33.
- Soro, Suharyanto H., Sri Handayani, Iis Farida Zein, dan Caca Danuwijaya. “Elaborasi Fungsi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Penerapan Tugas Pokok dan Fungsi Guru Studi Tindakan Sekolah di SMP Azzainiyyah.” *Journal on Education* 5, no. 1 (2022): 851–58.
- Stynes, Paul, dan Pramod Pathak. “A Research Supervision Framework for Quality and Scalability.” Dalam *CSEDU* (2), 395–403, 2022. <https://www.scitepress.org/Papers/2022/110939/110939.pdf>.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian; Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sumiati, Sri, Hendra Setyawan, Putri Yuanita, dan Daviq Chairilisyah. “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Sekecatamatan Pangkalan Kerinci.” *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 10, no. 2 (2022): 185–97.
- Sunaedi, Ahmad, dan Hamdi Rudji. “Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli.” *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)* 3, no. 02 (2023): 1–17.

- Sunaryo, Yohanes Sunaryo. "Academic Supervision of School Principals and Teacher Performance: A Literature Review." *International Journal Pedagogy of Social Studies* 5, no. 2 (2020): 17–34.
- Suparmin, Suparmin, dan Adiyono Adiyono. "Implementasi Model Supervisi Distributif dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI." *Permata: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 2 (2023): 143–69.
- Supit, Michelle, Joulanda AM Rawis, Mozes Markus Wullur, dan Viktory NJ Rotty. "Analisis Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan." *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 87–107.
- Suprayogo, Imama. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Supriadi, Bambang. "Hakikat Supervisi Dalam Pendidikan Islam." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1 (2019): 1–11.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Susanto, Dedi, S. Pd Ardiansyah, Mashuri S. Pd, M. Kom, Maimunah Permata Hati Hasibuan, S. Sos, Getar Rahmi Pertiwi, Dian Kurniati, Nidia Suriani, dan Hasan Syahrizal. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Islam*. PT Salim Media Indonesia, 2023.
- Susilowati, Ellya, Dwi Yuliani, dan Adi Fahrudin. "Implementation of the Education Function on the Supervision of Child Social Worker in Indonesia." *International Journal of Advanve Science and Technology* 29, no. 04 (2020): 2632–43.
- Suyatmika, Yulita, Mara Samin Lubis, dan Nurika Khalila Daulay. "Manajemen Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Pelaksanaan Kurikulum

- Tahun 2013 Di Kabupaten Mandailing Natal.” *Research and Development Journal of Education* 9, no. 2 (2023): 1050–66.
- Tanjung, Bahdin Nur. “Education Supervision in Increasing Competence Teachers in Curriculum 2013 (Study of Education Management Analysis).” *Britain International of Linguistics Arts and Education (BIO LAE) Journal* 2, no. 2 (2020): 560–66.
- Taufik, Ahmad. “Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam.” *El-Ghiroh: Jurnal Studi Keislaman* 17, no. 02 (2019): 81–102.
- Turmidzi, Imam. “Implementasi supervisi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.” *Tarbawi: Jurnal pemikiran dan Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2021): 33–49.
- Ulfah, Vovi Tridian, Yulianto Santoso, Rifma Rifma, dan Ermita Ermita. “Komparasi Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di SMKN 1 Padang Gelugur dengan SMKN 1 Rao Selatan.” *Journal of Educational Administration and Leadership* 2, no. 2 (2021): 236–42.
- Ulyani, Aap Siti, Agus Gunawan, dan Enung Nugraha. “Metode Supervisi Behavior.” *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 2 (2023): 182–90.
- Wahyudi, Eko. *Implementasi Supervisi Pendidikan Islam di Era Disrupsi*. Garudhawaca, 2022.
- Wasitohadi, W. “Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SD.” *Jurnal Ilmiah Konseling* 19, no. 2 (2019): 19–19.
- Widyanto, Nonok, Suharman Suharman, dan Sudadi Sudadi. “Supervisi Pendidikan Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Sd Di Kabupaten Kutai Kartanegara.” *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 8, no. 2 (2023): 137–48.

- Yanto, Murni. "Manajemen dan Mutu Pembelajaran Bahasa Indonesia Di SMP Negeri 4 Rejang Lebong" *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* Vol. 2, no. 1, Juni 2018 STAIN Curup-Bengkulu | p-ISSN 2580-3581; e-ISSN 2580-5037, DOI: <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v2i1.388>
- Yanto, Murni. "Manajemen dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong." *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 6, no. 01 (2021): 2–14. DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>
- Yanto, Murni. "Manajemen kepala Madrasah Ibtidaiyah dalam menumbuhkan pendidikan karakter religius pada era digital." *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* Vol. 8 No. 3, 2020 DOI: <https://doi.org/10.29210/146300>
- Yanto, Murni. "Manajemen Pendidikan Non Formal Bagi Penduduk Lembaga Pembangunan Rejang Lebong." *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 5 Issue 1, 2022. pp. 311-326 E-ISSN: 2614-8013 DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>
- Yanto, Murni. "Konsep Manajemen Pendidikan Agama Islam Terdapat Dalam Surat Luqman Ayat 12-19" *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 5 Issue 2, 2022. pp.816-829 E-ISSN: 2614-8013, DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2173>
- Yanto, Murni, dan Irwan Fathurrochman. "Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan" *Jurnal Konseling dan Pendidikan Islam* 7, no 3 (2019). DOI: <https://doi.org/10.29210/138700>
- Yanto, Murni, Idi Warsah, Ruly Morganna, Imron Muttaqin, dan Destriani Destriani. "Intercultural sensitivity of educational management students as the future's educational leaders in indonesia." *The International Journal of Sociology of Education* No. 3 Oktober 2022 263-290 DOI: <https://dx.doi.org/10.17583/risc.10483>.

Zakirurahman, Zakirurahman. "Teknik Supervisi Pendidikan Islam Di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Bangkuang." *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 3, no. 1 (2023): 91–97.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Setia Negara No.1 Kotak Pos 108 (0732) 21010-21759 Fax.21010 Kode Pos 39119
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: pascasarjana.staincurup@gmail.com

**KEPUTUSAN
DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
Nomor : 1115 /In.34/PS/PP.00.9/12/2023**

**Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN II DALAM PENULISAN TESIS
PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA (S2) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan Tesis mahasiswa, perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
- b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai Pembimbing I dan II;
- Mengingat** : 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instiut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma , Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor B.II/3/15447/2018 tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam (IAIN) Curup Periode 2018-2022;
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6271 Tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Program Pascasarjana (S2) Pada STAIN Curup;
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 0319/In.34/2/KP.07.6/05/2022 tentang Pengangkatan Direktur Pascasarjana IAIN Curup.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

Saudara:

- Pertama** : 1. **Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd** NIP 19650826 199903 1 001
2. **Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd** NIP 19840826 200912 1 008

Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan Tesis mahasiswa:

NAMA : Putri Melati

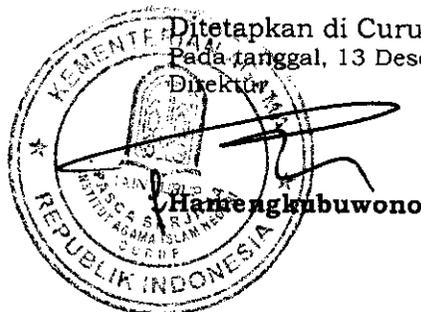
NIM : 22861016

JUDUL TESIS : **Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang Lebong**

- Kedua** : Proses Bimbingan dengan Pembimbing I dan Pembimbing II dilakukan 10 kali dan dapat dibuktikan dengan Kartu Bimbingan Tesis;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten Tesis. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah Tesis tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.

Ditetapkan di Curup
Pada tanggal, 13 Desember 2023

Direktur



Tembusan

1. Rektor IAIN Curup;
2. Bendahara IAIN Curup;
3. Kasubbag TU Pascasarjana IAIN Curup;
4. Kepala Perpustakaan IAIN Curup;
5. Pembimbing I dan II;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip Pascasarjana IAIN Curup.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl.dr. Ak Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website : www.pascasarjana.iaincurup.ac.id

Nomor : **119/In.34/PCS/PP.00.9/12/2023** 21 Desember 2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : **Rekomendasi Izin Penelitian**

Yth. **Kepala Kantor Kementerian Agama**
Kabupaten Rejang Lebong

di-

Tempat

Dalam rangka penyusunan Tesis S.2 pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup :

Nama : Putri Melati
NIM : 22861016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat mengajar Guru di MIN 1 Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 22 Desember s.d 22 Juni 2024
Tempat Penelitian : MIN 1 Rejang Lebong

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikianlah atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001

Tembusan :

1. Wakil Rektor 1 Bidang Akademik IAIN Curup .
2. Mahasiswa Ybs.
3. Arsip.



SURAT IZIN PENELITIAN
Nomor: 298/Kk.07.03.2/TL.00/12/2023

Berdasarkan surat Dekan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Nomor: 1141/In.34/ PCS/PP.00.9/12/2023 tanggal 21 Desember 2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini memberikan izin penelitian kepada:

Nama : Putri Melati
NIM : 22861016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat mengajar Guru di MIN 1 Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 22 Desember s.d 22 Juni 2024
Tempat Penelitian : MIN Rejang Lebong

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan penelitian harus melapor kepada Kepala Madrasah yang bersangkutan
2. Selama pelaksanaan penelitian tidak mengganggu kegiatan proses belajar mengajar yang dilaksanakan pada Madrasah yang bersangkutan
3. Setelah selesai melaksanakan penelitian, agar menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong Cq. Seksi Pendidikan Madrasah

Asli: Surat izin penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan Madrasah

Rejang Lebong, 29 Desember 2023
Kepala,



Lukman

Tembusan:
Rektor IAIN CURUP



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN REJANG LEBONG
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 REJANG LEBONG

Jl. Dr Ak Gani No 105 Kel. Dusun Curup Telp (0732) 22399 E-mail: min01dusun.curup@ymail.com Kode Pos 39119

SURAT KETERANGAN

Nomor: B.97/MI.07.01/PP.01.1/03/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MIN 1 Rejang Lebong, berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Nomor: 1141/In.34/PCS/PP.00.9/12/2023, Tanggal 21 Desember 2023 dan Surat Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong Nomor: 298/Kk.07.03.2/TL.00/12/2023, Tanggal 29 Desember 2023, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Melati
NIM : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Pekerjaan : Mahasiswi

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di MIN 1 Rejang Lebong sejak tanggal 22 Desember 2023 s.d 27 Juni 2024. Pengambilan Data Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul : **Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang Lebong**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Mufidatul Chairi, S.Ag,M.Pd.I
NIP. 197209201998032012

**DATA GURU/STAF
MIN 1 REJANG LEBONG**

NO	NAMA	JABATAN	KET
1	mufidatul Chairi, S.Ag, M.Pd.I	KEPALA MADRASAH	PNS
2	Tesa Dwinta, S, S.Kom	OPERATOR MADRASAH	HONORER
3	Rolly Junizan, S.Pd	GURU KELAS	PNS
4	SRI SUNDARI, S.Pd	GURU KELAS	PNS
5	Jumadi, S.Pd.I	GURU KELAS	PNS
6	Karmila	GURU BIDANG STUDY	HONORER
7	Sastri Purnama Hidayati, S.Pd	GURU KELAS	PNS
8	Robiul Awaludin, S. Pd. I	GURU BIDANG STUDY	HONORER
9	Sartika Saraswati, S.Sos	TATA USAHA	HONORER
10	Devi Daryani, S.Pd.I	GURU KELAS	PNS
11	Endah Cahyorini, M. Pd	GURU BIDANG STUDY	HONORER
12	Andre Delivio, S.Pd	GURU BIDANG STUDY	HONORER
13	Hilda Kurniati, S.Pd.SD	WAKIL KEPALA/ GURU KELAS	PNS
14	Rasyidan Ayaturrahman, S.Sos	GURU BIDANG STUDY	HONORER
15	Atin Sugiarti, M.Pd	GURU KELAS	PNS
16	Irma Nengsih, S.Pd.I	GURU KELAS	PNS
17	Roslaimurti	GURU KELAS	PNS
18	Kurniati, S.Pd	GURU KELAS	PNS
19	Randi Sefto Fanedi, S. Pd	GURU BIDANG STUDY	PNS
20	Eva Balkis S.Pd.I	GURU BIDANG STUDY	HONORER
21	Aji Prayetno, M.Pd, CITAP. CDMS	GURU BIDANG STUDY	HONORER
22	Ayu Rizki Angraini	GURU BIDANG STUDY	HONORER
23	Sudiyanita	GURU KELAS	PNS
24	Melda Delviana, S.Pd	GURU BIDANG STUDY	HONORER
25	Yoni Safari	TATA USAHA	PNS
26	Anis Ardila, S.Pd. I	GURU KELAS	HONORER
27	Angraini, S.Pd	GURU BIDANG STUDY	PPPK
28	Serli Erlia, S.Pd.I	GURU BIDANG STUDY	HONORER
29	Gustina Feriyanti	GURU KELAS	PNS
30	Rapita Alfatihati S.Pd	GURU KELAS	HONORER
31	Husnil Khatimah, S.Pd.I	GURU KELAS	PNS
32	Linda Lumongga Rambe, S.Pd	GURU BIDANG STUDY	HONORER
33	Affrilia Nafa Sundari, M. Pd	GURU KELAS	HONORER
34	Ria Sandi	TATA USAHA	
35	Windi Setia Ningsih, M. Pd	GURU KELAS	HONORER
36	Ratna Khair Yunita	GURU KELAS	PNS
37	Andi Yono, S.Pd.I	GURU BIDANG STUDY	HONORER
38	Juli Artinawati	GURU KELAS	PNS

39	Hemat Bradanata	GURU BIDANG STUDY	HONORER
40	Arduwan	GURU KELAS	PPPK
41	Ferry, S.Pd	GURU BIDANG STUDY	HONORER
42	Kris Ade Putra, S.Pd	GURU BIDANG STUDY	HONORER
43	Angga Septian. AS	GURU BIDANG STUDY	HONORER
44	Ari Junindo	GURU BIDANG STUDY	HONORER
45	Poppy Senopia, S.Pd.I	GURU BIDANG STUDY	PPPK
46	Mutiara	GURU BIDANG STUDY	HONORER
47	Ira Aruna Irani*	GURU BIDANG STUDY	HONORER
48	Indriyanti, S.Pd.SD	GURU KELAS	PNS
49	Reli Kusmanto,S.Pd.I	GURU BIDANG STUDY	HONORER
		PPPK	3
		PNS	19
		HONORER	26

MATTRIK PENELITIAN TESIS

Judul : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Hamengkubuwono, M. Pd
2. Dr. Irwan Faturrohman, M. Pd

1	2	3	4	5	6	7
Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Metode Penelitian	Tempat Penelitian	Sumber Rujukan
Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong	1. Bagaimana Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah 2. Bagaimanakah Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah 3. Bagaimanakah Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah 4. Bagaimanakah Tindak Lanjut Supervisi Sekolah 5. Bagaimana Semangat Mengajar Guru	Variabel: Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Sub Variabel: 1. Manajemen Supervisi Kepala Sekolah 2. Semangat Mengajar Guru	1. Perencanaan Supervisi 2. Pelaksanaan Supervisi 3. Evaluasi Supervisi 4. Tindak Lanjut Supervisi 5. Semangat Mengajar	1. Jenis Penelitian: Kualitatif 2. Pengumpulan Data a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 3. Analisis Data a. Verifikasi Data b. Penyajian Data c. Reduksi Data 4. Sumber Data a. Kepala Sekolah b. Wakil Kepala Sekolah c. Guru	MIN 1 Rejang Lebong	1. Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong 2. Wakil Kepala Sekolah MIN 1 Rejang Lebong 3. Guru

PEDOMAN OBSERVASI

Hari/Tanggal :

Tempat :

No	Aspek Yang Diamati/Indikator	Hasil Pengamatan/ Temuan		Catatan
		Ada	Tidak	
1	Perencanaan Supervisi	✓		
2	Pelaksanaan Supervisi	✓		
3	Evaluasi Supervisi	✓		
4	Tindak Lanjut Supervisi	✓		
5	Semangat Mengajar	✓		

DOKUMENTASI

Hari/Tanggal : Senin / 22 April 2024

Tempat : MIN I Rejny Lebong

No	Indikator	Temuan
1	Perencanaan Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisi direncanakan sesuai dengan waktu yang disediakan • Pertemuan perencanaan supervisi melibatkan seluruh staf pengajar dan tenaga kependidikan • Supervisi direncanakan secara rinci
2	Pelaksanaan Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah memonitoring proses pelaksanaan supervisi • Kriteria proses pelaksanaan supervisi diformulasikan dengan jelas • Proses supervisi dimediasi oleh komunikasi yang transparan
3	Evaluasi Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumen evaluasi supervisi disiapkan sesuai dengan kriteria yang akan diukur • Analisis sup hasil evaluasi dilakukan secara objektif • Kepala sekolah dan tim supervisi melakukan evaluasi supervisi secara kooperatif.
4	Tindak Lanjut Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Pengusunan laporan hasil supervisi dilakukan dengan teliti • Tim supervisi melakukan pertemuan dengan para guru untuk memanfaatkan tindak lanjut supervisi • Tim supervisi melakukan follow-up bertahap
5	Semangat Mengajar Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat mengajar guru meningkat setelah dilakukan supervisi. Guru menjadi lebih rajin dan kreatif dalam penggunaan media ajar.

PEDOMAN WAWANCARA

1	2	3	4	5
NO	RUMUSAN MASALAH	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN
	Bagaimana Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah	Perencanaan Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Anda merencanakan proses supervisi di MIN 1 Rejang Lebong? • Bagaimana langkah-langkah Anda dalam memastikan perencanaan supervisi berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan sekolah? 	Kepala Sekolah
			<ul style="list-style-type: none"> • Apa peran Anda dalam mendukung dan mengelola proses supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah? • Bagaimana Anda bekerja sama dengan Kepala Sekolah dalam rangka melaksanakan supervisi dengan efektif? 	Wakil Kepala Sekolah
	Bagaimanakah Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah	Pelaksanaan Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Anda memastikan bahwa supervisi dilakukan secara efektif di MIN 1 Rejang Lebong? • Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk memastikan supervisi berlangsung sesuai dengan standar yang ditetapkan? 	Kepala Sekolah
			<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Anda mengkoordinasikan antara Kepala Sekolah dan para guru dalam pelaksanaan supervisi? • Apa langkah-langkah konkret yang Anda ambil untuk memastikan koordinasi yang efektif dalam proses supervisi? 	Wakil Kepala Sekolah
	Bagaimanakah Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah	Evaluasi Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Anda mengevaluasi efektivitas proses supervisi yang telah dilakukan? • Bagaimana Anda menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas supervisi di masa mendatang? 	Kepala Sekolah

			<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Anda menilai keberhasilan pelaksanaan supervisi yang telah dilakukan? • Apa kriteria yang Anda gunakan untuk menilai keberhasilan supervisi di sekolah? 	Wakil Kepala Sekolah
Bagaimanakah Tindak Lanjut Supervisi Sekolah	Tindak Lanjut Supervisi		<ul style="list-style-type: none"> • Apa tindak lanjut yang biasanya diambil setelah proses supervisi selesai? • Bagaimana Anda memastikan bahwa rekomendasi dari supervisi diimplementasikan dengan baik? 	Kepala Sekolah
			<ul style="list-style-type: none"> • Dapatkah Anda memberikan contoh konkret dari tindak lanjut yang biasanya diambil setelah supervisi dilakukan? • Bagaimana Anda mendukung guru dalam menerapkan perubahan atau perbaikan setelah supervisi dilakukan? 	Wakil Kepala Sekolah
Bagaimana Semangat Mengajar Guru	Semangat Mengajar Guru		<p>Pengalaman Supervisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana pengalaman Anda terkait dengan proses supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di MIN 1 Rejang Lebong? • Bagaimana Anda merasakan dampak supervisi terhadap semangat dan kinerja mengajar Anda? 	Guru
			<p>Feedback Supervisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Anda menilai kualitas feedback yang diberikan setelah proses supervisi? • Apakah ada perubahan atau peningkatan yang Anda lakukan setelah menerima supervisi dari Kepala Sekolah? 	Guru
			<p>Dampak Supervisi pada Semangat Mengajar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menurut Anda, sejauh mana manajemen supervisi yang efektif dapat memengaruhi semangat dan 	Guru

		<p>kinerja mengajar di MIN 1 Rejang Lebong?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah ada faktor tertentu dalam supervisi yang berdampak positif atau negatif pada semangat mengajar Anda? 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana menurut Anda manajemen supervisi yang efektif dapat memengaruhi semangat mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong? • Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk memastikan bahwa supervisi yang baik berdampak positif pada semangat mengajar guru? 	Wakil Kepala Sekolah
		<ul style="list-style-type: none"> • Menurut Anda, bagaimana manajemen supervisi yang baik dapat memengaruhi semangat mengajar para guru di MIN 1 Rejang Lebong? • Apa strategi yang Anda terapkan untuk memastikan bahwa supervisi yang efektif berdampak positif pada semangat mengajar guru? 	Kepala Sekolah

IAIN CURUP

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mufidatul Chairi, S. Ag, M. Pd. I
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

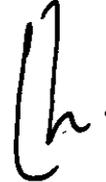
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Mufidatul Chairi, S. Ag, M. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilda Kurniati, S. Pd
Jabatan : Wakil Kepala Sekolah
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Hilda Kurniati, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Affrilia Nafa Sundari, M. Pd

Jabatan : Guru Kelas

Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati

Nim : 22861016

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

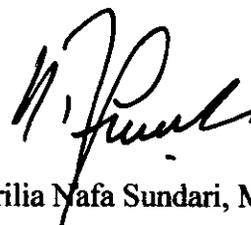
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Affrilia Nafa Sundari, M. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Yono, S.Pd.I
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Andi Yono, S.Pd.I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andre Delivio, S. Pd, M. Pd
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

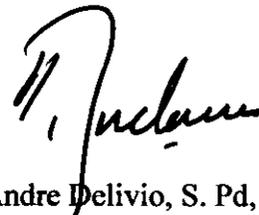
Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Andre Delivio, S. Pd, M. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Daryani, S. Pd .I
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Devi Daryani, S. Pd .I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endah Cahyorini, M. Pd
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Endah Cahyorini, M. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferry, S. Pd
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

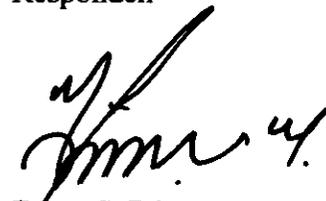
Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Ferry, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mufidatul Chairi, S. Ag, M. Pd. I
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Mufidatul Chairi, S. Ag, M. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Balkis, S. Pd. I
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Eva Balkis, S. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Balkis, S. Pd. I
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Eva Balkis, S. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Balkis, S. Pd. I
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Eva Balkis, S. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Balkis, S. Pd. I
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Eva Balkis, S. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irma Nengsih, S. Pd. I
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

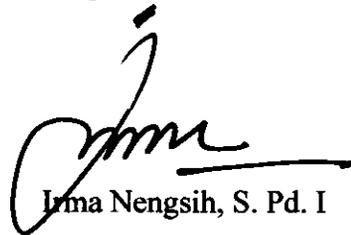
Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden


Irma Nengsih, S. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jumadi, S. Pd. I
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

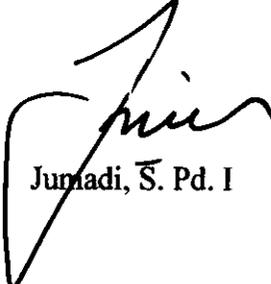
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden


Jumadi, S. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kurniati, S. Pd
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Kurniati, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Lumongga Rambe, S. Pd
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Linda Lumongga Rambe, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melda Delviana, S. Pd
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

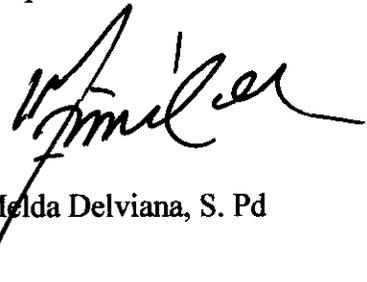
Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Melda Delviana, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reli Kusmanto, S. Pd. I
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Reli Kusmanto, S. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rolly Junizan, S. Pd
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Rolly Junizan, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sastri Purnama Hidayati, S. Pd
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden


Sastri Purnama Hidayati, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Serli Erlia, S. Pd. I
Jabatan : Guru Bidang Study
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden


Serli Erlia, S. Pd. I

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Windi Setia Ningsih, M. Pd
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup
Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong
Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Windi Setia Ningsih, M. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Sundari, S. Pd
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Sri Sundari, S. Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atin Sugiarti, M. Pd
Jabatan : Guru Kelas
Instansi : MIN 1 Rejang Lebong

Menyatakan telah di wawancarai oleh:

Nama : Putri Melati
Nim : 22861016
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
IAIN Curup

Judul Tesis : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak
Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang
Lebong

Waktu : Desember 2023-Juni 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2024

Responden



Atin Sugiarti, M. Pd



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM STUDI MPI S2 PASCASARJANA**

Jl. Dr.Ak. Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

SURAT KETERANGAN CEK SIMILARITY

Nomor : 453 /In.34/2/MPI/04/2024

Admin Turnitin Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI-S2) menerangkan bahwa telah dilakukan pemeriksaan similarity terhadap proposal berikut:

Judul : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong
Penulis : Puteri Melati
NIM : 22861016

Dengan tingkat kesamaan sebesar **17%**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 01 April2024

Pemeriksa,
Admin Turnitin Prodi MPI



Dr. Abdul Rahman, S.Ag., M.Pd
NIP. 19720704 200003 1 004



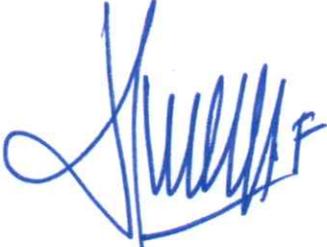
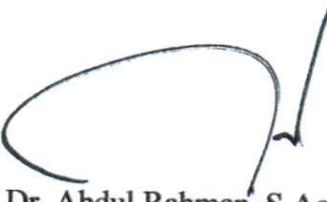
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl.Dr.Ak.Gani No 1 Kotak Pos 10 Telp. (0732) 21010 Curup 39113

PERSETUJUAN SUBMIT JURNAL

Tesis yang berjudul “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di MIN 1 Rejang Lebong” Yang ditulis oleh **Putri Melati**, NIM. **22861016** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah di submit di jurnal AL-MANAR sesuai dengan persetujuan pembimbing.

Curup, Mei 2024

<p>Pembimbing I</p>  <p>Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd NIP 19650826 199903 1 001</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p>Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd NIP 19840826 200912 1 008</p>
<p>Ketua Prodi MPI S2</p>  <p>Dr. Abdul Rahman, S.Ag., M.Pd NIP 19720704 200003 1 004</p>	

Lampiran:

1. Bukti email
2. LOA

Jurnal AL-MANAR

SURAT KETERANGAN PENERIMAAN JURNAL AL-MANAR

No. 031/STAIMS/V/2024

Dewan penyunting Jurnal Al-Manar telah menerima artikel,

Nama : Putri Melati, Hamengkubuwono, Irwan fathurrochman

Judul : Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampak Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong

Asal Instansi : Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diproses** sesuai Prosedur Penulisan Jurnal Al-Manar Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Masjid Syuhada **dan akan diterbitkan pada jurnal elektronik Al-Manar** Volume 13 Nomor 01 Tahun 2024. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Yogyakarta, 30 Mei 2024
Editor In Chief



Dr. Moh. Solikul Hadi, M.Pd.

BIOGRAFI PENULIS



Putri Melati, Lahir pada tanggal 27 Juni 1997 di Bengkulu, anak tunggal dari seorang ibu yang bernama Heri Effriani dan ayah yang bernama Ramidi, S.Sos, Saat ini telah menikah atau berkeluarga, Suami yang bernama Ferri Hartanto di karuniahi dua orang anak laki-laki yang bernama Muhammad Abiandra Hartanto dan Muhammad Auriga Hartanto, sebuah harapan besar bagi kami di kemudian ananda berguna bagi agama dan Negara nya.

Penulis menyelesaikan jenjang pendidikan yang diawali dari Sekolah Dasar (SD) Negeri 45 Kesambe baru Rejang Lebong Tahun 2008 . Kemudian melanjutkan pendidikan jenjang sekolah menengah pertama (SMP) di SMP Xaverius Rejang Lebong telah selesai pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan jenjang menengah atas (SMA) di SMA Xaverius Rejang Lebong telah selesai pada 2014 . Dengan dukungan orang tua pada tahun 2015 - 2020 penulis meneruskan pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Terbuka Bengkulu, Program Studi (Prodi) Manajemen. Dan pada tahun 2022 penulis berminat untuk mengembangkan keilmuan di Strata dua (S2) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) IAIN Curup telah selesai pada tahun 2024 dengan prestasi Cumlaude.