

STRATEGI SUPERVISE KEPALA MADRASAH KEPADA GURU DI MTSN 4 TABALONG

Chairul Echwan

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Muhammad Nafis Tabalong, Indonesia
chairulechwan@stitnafistabalong.ac.id

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of supervision carried out by madrasa heads for teachers and the need for appropriate strategies to support its success. The aim of this research is to find out what the madrasa head's supervision strategy is for teachers and what the supporting and inhibiting factors are. The type of research used is field research with a qualitative descriptive approach. The research subjects were the head of the madrasa, deputy head of the madrasa for academic affairs and teachers. Furthermore, data collection techniques use observation, interviews and documentation. Then data analysis includes data reduction, data presentation and drawing conclusions/verification. The research results show that the Head of MTsN 4 Tabalong develops and guides teachers, provides information to teachers, and also builds a working network with stakeholders to collaborate to improve teacher quality. The madrasa head explains the role and targets to the maximum, carries out monitoring well and continuously, provides good support, provides motivation and inspiration to teachers, makes efforts to solve problems and provides solutions to teachers as a whole, so it can be concluded that the madrasa head's supervision strategy for teachers has been implemented well. The supporting factors are the teacher's condition, strong desire, and cooperative stakeholders. Meanwhile, the inhibiting factors are time, social jealousy, and low willingness to move on the part of some teachers.

Keywords: Strategy, Supervision, Madrasah Heads, and Teachers.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya supervisi dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru dan diperlukan strategi yang tepat untuk menunjang keberhasilannya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana strategi supervisi kepala madrasah kepada guru serta apa saja faktor pendukung dan penghambatnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang akademik dan guru. Selanjutnya teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala MTsN 4 Tabalong mengembangkan dan membimbing guru, memberikan informasi kepada guru, juga membangun jaringan kerja dengan stakeholder untuk berkerjasama demi peningkatan kualitas guru. Kepala madrasah menjelaskan peran dan sasaran dengan maksimal, melakukan monitoring dengan baik serta berkelanjutan, memberi dukungan yang baik, memberi motivasi dan inspirasi kepada guru, melakukan usaha pemecahan masalah dan memberikan

solusi kepada guru secara menyeluruh, sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi supervisi kepala madrasah kepada guru telah dilaksanakan dengan baik. Adapun faktor pendukungnya adalah keadaan guru, keinginan yang kuat, dan stakeholder yang kooperatif. Sedangkan faktor penghambatnya adalah waktu, kecemburuan sosial, dan rendahnya kemauan bergerak pada sebagian diri guru.

Kata Kunci: Strategi, Supervise, Kepala Madrasah, dan Guru.

PENDAHULUAN

Kepala madrasah profesional dituntut memiliki kualifikasi dan kompetensi seperti yang dijabarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah (Briliandona et al., 2022). Kompetensi kepala sekolah merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan dalam melaksanakan tugasnya (Herdiyana & Rohendi, 2021). Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah adalah kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial (Yuliawati & Enas, 2018). Selain itu, dalam Peraturan Menteri Agama tentang Kepala Madrasah, Nomor 19 Bab 5 Pasal 9 2014 juga disebutkan bahwa kepala madrasah wajib memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Dari Permendiknas dan Peraturan Menteri Agama di atas menjelaskan bahwa kompetensi supervisi menjadi salah satu yang wajib dimiliki oleh seorang kepala madrasah. Kompetensi supervisi kepala madrasah merupakan kemampuan kepala madrasah dalam merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesional guru, kemampuan melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, kemampuan menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesional guru. Kompetensi supervisi dinilai sangat strategis bagi kepala madrasah dalam memahami tugas dan fungsi guru dalam mewujudkan visi dan misi kepemimpinan madrasah.

Supervisi merupakan pengawasan profesional dalam bidang akademik, dijalankan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekedar pengawas biasa (Effendi et al., 2020). Misi utama supervisi pendidikan adalah memberikan pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif (Ilham, 2017). Melakukan kerja sama dengan guru atau anggota staf lainnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum serta meningkatkan pertumbuhan profesionalisasi semua anggota (Suparliadi, 2021). Oleh karena itu, seorang kepala madrasah harus dapat memberikan pelayanan kepada guru dalam bentuk supervisi, sehingga guru dapat mengembangkan dirinya sehingga kinerjanya juga ikut meningkat.

Keberhasilan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dapat dilihat dari pertama meningkatnya kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kedua, kualitas pembelajaran menjadi lebih baik khususnya berkenaan dengan kemampuan guru mengajar (pembelajaran yang berkualitas diharapkan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa yang tinggi). Ketiga, hubungan yang kolegal antara supervisor dengan guru dalam memecahkan permasalahan-permasalahan guru di lapangan (Machali, 2018).

Dalam hal meningkatnya kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, kepala madrasah harus mampu mengembangkan dan membimbing (*developing*), memberi informasi, serta membangun jaringan kerja. Selanjutnya, mengenai kualitas pembelajaran menjadi lebih baik khususnya berkenaan dengan kemampuan guru mengajar (pembelajaran yang berkualitas diharapkan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa yang tinggi), dapat dilihat dari bagaimana kepala madrasah merencanakan dan mengorganisasikan, menjelaskan peran dan sasaran, serta melakukan pemantauan (*monitoring*). Adapun terkait dengan hubungan yang kolegal antara supervisor dengan guru dalam memecahkan permasalahan-permasalahan guru di lapangan, kepala madrasah dalam memberikan supervisi yaitu dengan memberi dukungan (*supporting*), memotivasi dan memberi inspirasi, terjalin hubungan yang kolegal antara supervisor dengan guru dalam memecahkan permasalahan-permasalahan guru di lapangan (Machali, 2018).

Dari penjelasan di atas, maka kepala madrasah harus mampu merencanakan program supervisi akademik, menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan juga harus menindaklanjuti hasil supervise akademik yang telah dilakukan sehingga terjadi peningkatan dalam profesionalisme guru.

Berdasarkan Hasil Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) tahun 2021 dan hasil pemantauan di tahun 2022 bulan Maret, Kepala MTsN 4 Tabalong memperoleh nilai tertinggi di antara kepala madrasah yang lain dengan predikat amat baik, penilaian tersebut tidak terlepas dari kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan strategi supervisi kepada guru di MTsN 4 Tabalong.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di MTsN 4 Tabalong, kepala madrasah menjalankan strategi supervisi kepada guru dengan memberikan bimbingan, sehingga guru merasa termudahkan dalam berkerja dan hal demikian juga membantu guru dalam meningkatkan keterampilan. Hal itu didapatkan lewat adanya pelatihan atau workshop yang dilakukan oleh pimpinan kepada guru di sana sesuai dengan bidang guru baik dari pemerintah maupun di luar pemerintah. Kepala Madrasah MTsN 4 Tabalong juga bersikap dengan sikap yang ramah dan penuh perhatian, sabar, dan membantu guru sehingga terciptalah hubungan baik antara Kepala Madrasah selaku supervisor dengan guru.

Kepala Madrasah MTsN 4 Tabalong juga seringkali memberikan pengarahan kepada guru tentang cara melakukan pekerjaan agar guru yang bersangkutan paham

mengenai tugasnya. Di samping itu kepala madrasah juga memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan (mengajar guru), apakah terdapat kemajuan dari pada sebelumnya, ataukah terdapat kemunduran, sehingga dapat diambil tindakan selanjutnya untuk dapat lebih meningkatkan kualitas dari guru yang mengalami kemunduran tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada dilapangan, atau penelitian yang pemecahan masalahannya dengan menggunakan data empiris (M. Djunaidi Ghony, 2014). Penelitian lapangan (*field research*) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti guna memperoleh data yang diperlukan (Arikunto, 2016).

Dari penjelasan tersebut, penelitian lapangan (*field research*) merupakan jenis penelitian yang dipilih peneliti karena penelitian lapangan (*field research*) bertujuan mengungkapkan makna yang diberikan oleh anggota masyarakat pada perilakunya dan kenyataan sekitar, penelitian lapangan (*field research*) juga memiliki teori dalam melakukan langkah-langkah penelitiannya.

Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai fakta tentang strategi supervisi kepala madrasah kepada guru di MTsN 4 Tabalong serta faktor pendukung dan penghambatnya.

Subjek dalam penelitian ini akan digali langsung dari pihak-pihak yang berada di MTsN 4 Tabalong yang terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang akademik, dan guru. Adapun objek penelitian ini adalah strategi supervise kepala madrasah kepada guru di MTsN 4 Tabalong serta faktor pendukung dan penghambatnya.

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data menggunakan tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Display Data*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*Concluding Drawing/ Verivication*) (Sugiono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Supervisi Kepala Madrasah

Supervisi adalah pengawasan profesional dalam bidang akademik dijalankan berdasarkan kaidah-kaidah keilmuan tentang bidang kerjanya, memahami tentang pembelajaran lebih mendalam dari sekadar pengawas biasa (Rasyid et al., 2022).

Supervisi kepala madrasah dapat diartikan sebagai bantuan dari pemimpin madrasah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel

madrasah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, berupa pemberian dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya (Wesnedi et al., 2021).

Strategi supervisi pendidikan adalah cara-cara atau metode khusus untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki situasi belajar mengajar (Awaluddin Sitorus & Kholipah, 2018). Dalam upaya meningkatkan kemampuan guru merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, kepala madrasah harus mampu mengembangkan dan membimbing (*developing*), memberi informasi, serta membangun jaringan kerja (Faiqoh, 2019). Di samping itu, berkenaan dengan kemampuan guru mengajar (pembelajaran yang berkualitas diharapkan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa yang tinggi), dapat dilihat dari bagaimana kepala madrasah merencanakan dan mengorganisasikan, menjelaskan peran dan sasaran, serta melakukan pemantauan (*monitoring*).

Adapun terkait dengan hubungan yang kolegal antara supervisor dengan guru dalam memecahkan permasalahan-permasalahan guru di lapangan, kepala madrasah dalam memberikan supervisi yaitu dengan memberi dukungan (*supporting*), memotivasi dan memberi inspirasi, terjalin hubungan yang kolegal antara supervisor dengan guru dalam memecahkan permasalahan-permasalahan guru di lapangan (Machali, 2018).

Mengembangkan dan Membimbing (*Developing*)

Kepala Madrasah dalam mengembangkan dan membimbing (*developing*) bisa melakukannya dengan mengadakan pelatihan atau workshop, baik itu dilakukan langsung maupun dengan melibatkan pihak lain tujuannya adalah untuk membantu guru menjalankan tugasnya (Sulis & Usmaidar, 2023). Selanjutnya bisa juga dilakukan lewat pemberian hal-hal yang membantu peningkatan keterampilan seseorang dalam artian adanya usaha yang dilakukan Kepala Madrasah dalam perolehan keterampilan guru karena ini akan berpengaruh pada metode mengajar guru selama dia mengajar (Asyari, 2020). Di samping itu juga dilakukan dengan adanya pengembangan profesional, maksudnya adalah adanya pembelajaran yang diberikan untuk mendapatkan atau mempertahankan kredensial profesional seperti gelar akademik melalui kursus formal, dan peluang belajar informal yang terdapat dalam praktik, pada poin ini Kepala Madrasah membantu guru dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya (Rahmah & Natasya, 2022). Terakhir, dilakukan lewat usaha kemajuan karir. Kemajuan karir berkaitan dengan perkembangan yang ingin dicapai pada diri guru terkait kerjanya oleh Kepala Madrasah sehingga dalam pelaksanaannya strategi yang digunakan bisa tepat (Anwar, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong dapat diketahui bahwa pada indikator mengembangkan dan membimbing (*developing*), guru di MTsN 4 Tabalong telah mendapatkan bimbingan yang baik sehingga mereka merasa termudahkan dalam berkerja dan hal demikian juga membantu guru dalam perolehan keterampilan. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian (Tyagita & Iriani, 2018) dimana lewat adanya pelatihan atau workshop yang dilakukan oleh pimpinan kepada guru di sana sesuai dengan bidang guru baik dari pemerintah maupun di luar pemerintah. Guru di MTsN 4 Tabalong juga telah dibantu dalam usaha pengembangan keprofesionalannya sehingga kompetensi yang dimiliki guru berkembang sesuai kebutuhan, bertahap dan berkelanjutan. Dalam hal ini Kepala Madrasah telah melakukan bimbingan melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang yang dapat diikuti oleh seluruh dewan guru.

Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa strategi supervisi kepala madrasah kepada guru di MTsN 4 Tabalong pada indikator mengembangkan dan membimbing (*developing*), bimbingan Kepala Madrasah telah dirasakan oleh guru dan Kepala Madrasah juga telah nyata melakukannya secara maksimal dilihat dari bimbingan teknis yang Kepala Madrasah diberikan.

Memberi Informasi

Strategi supervisi selanjutnya adalah memberi informasi, yaitu keterbukaan dan komunikasi yang efektif untuk membagi informasi dari kepala madrasah kepada guru dalam menjalankan tugas mengajarnya (Anuli, 2018). Memberi informasi adalah membagi informasi tentang keputusan, rencana, dan kegiatan-kegiatan kepada orang yang membutuhkannya agar dapat melakukan pekerjaan (Suryana, 2015). Memberi informasi yang seperti demikian tanda keterbukaan dalam komunikasi. Memberi informasi dalam indikator strategi supervisi ini juga dapat dilakukan lewat pemberian materiel dan dokumen tertulis dengan maksud agar informasi tersampaikan kepada yang bersangkutan (dalam konteks ini adalah guru) (Kristiawan et al., 2019). Terakhir, memberi informasi juga bisa dilakukan lewat menjawab permintaan akan informasi teknis yang relevan. Relevan yang dimaksud disini adalah adanya kesesuaian antara sesuatu yang di inginkan dengan yang diberikan Kepala Madrasah khususnya yang ada kaitannya dengan teknis mengajar guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pada indikator memberi informasi guru di MTsN 4 Tabalong merasa alur kerja mereka menjadi terorganisasi sehingga mereka paham akan *job desc* masing-masing ditambah guru di MTsN 4 Tabalong merasa terbantu dari ide-ide baru yang di sampaikan oleh kepala madrasah, dalam indikator ini kepala madrasah menampilkan nya lewat pemberian informasi terkait keputusan yang akan di ambil. Cara yang dilakukan seperti demikian sedikit banyak nya memberi gambaran serta dapat melihat respon guru bahkan

seluruh tenaga kependidikan tentang langkah yang akan diambil oleh kepala madrasah itu sendiri, khususnya para guru untuk kemudian ada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi supervisi kepala madrasah kepada guru di MTsN 4 Tabalong pada indikator memberi informasi Kepala MTsN 4 Tabalong telah melakukan penyampaian informasi dengan baik dilihat dari guru yang merasa terbantu dari informasi yang telah Kepala Madrasah berikan kepada mereka.

Membangun Jaringan Kerja

Membangun jaringan kerja dapat dilakukan melalui bersosialisasi secara informal, maksudnya kepala madrasah membuka kontak dengan pihak luar madrasah walaupun bukan komunikasi atau hubungan yang formal atau tidak resmi. Membangun jaringan kerja juga dapat dilakukan lewat mengembangkan kontak-kontak dengan orang-orang yang merupakan sumber informasi serta dukungan, Selain itu juga dapat dilakukan dengan mempertahankan kontak-kontak melalui interaksi secara periodik, termasuk kunjungan, menelepon, korespondensi. Terakhir, bisa juga melalui kehadiran pada pertemuan-pertemuan serta peristiwa-peristiwa sosial (Kristiawan et al., 2019). Maksud dari poin ini adalah kepala madrasah dalam dengan kehadirannya pada pertemuan-pertemuan serta peristiwa-peristiwa sosial dimaksudkan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan pendidikan serta guru untuk pembekalan mereka dalam membimbing dan mengarahkan guru kemudian diselesaikan dengan pendekatan supervisi akademik (Maulana, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong dapat diketahui bahwa pada indikator membangun jaringan kerja Kepala MTsN 4 Tabalong telah melakukannya lewat kolaborasi yang mantap dengan stakeholder yang dimiliki, Kepala madrasah telah menggambarkan pentingnya komunikasi dan kolaborasi hal ini bisa dilakukan diluar madrasah. Kaitannya dengan penelitian (Mohammady, 2018) adalah strategi supervisi yaitu dari seringnya bersosialisasi dengan jaringan kerja khususnya yang berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja guru secara informal dapat mempermudah program pengembangan guru dalam rangkaian kegiatan supervisi kepala madrasah.

Kuatnya jaringan kerja yang diciptakan oleh kepala madrasah sangat dirasakan oleh guru MTsN 4 Tabalong lewat kemudahan mereka membuat acara untuk kepentingan peningkatan kinerja mereka, sehingga dapat diketahui bahwa pada indikator membangun jaringan kerja Kepala MTsN 4 Tabalong telah berhasil menciptakan jaringan kerja yang kuat dilihat dari kemudahan yang dirasakan oleh guru dalam proses pengembangan potensi mereka.

Merencanakan dan Mengorganisasikan

Perencanaan dan pengorganisasian dilakukan dengan menentukan sasaran-sasaran dan strategi-strategi jangka panjang, hal ini bermaksud kepala madrasah harus menentukan sasaran atau target yang diinginkan dan sifatnya jangka panjang (Mubarok, 2019). Dari target jangka panjang ini kinerja guru terukur sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran menjadi lebih baik khususnya berkenaan dengan kemampuan guru mengajar (pembelajaran yang berkualitas diharapkan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa yang tinggi).

Kepala madrasah juga dapat mengalokasikan sumber-sumber daya sesuai dengan prioritas-prioritas. Selanjutnya juga dapat dilakukan dengan menentukan cara menggunakan personel dan sumber-sumber daya untuk menghasilkan efisiensi tugas, hal demikian dimaksudkan kepala madrasah bisa mengarahkan guru bahkan tenaga kependidikan yang ada di madrasah beserta sumber daya yang tersedia untuk terciptanya kualitas pembelajaran menjadi lebih baik khususnya berkenaan dengan kemampuan guru mengajar (pembelajaran yang berkualitas diharapkan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa yang tinggi) (Mubarok, 2021). Terakhir, dapat juga dilakukan dengan menentukan cara memperbaiki koordinasi, produktivitas, serta efektivitas unit organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong dapat diketahui bahwa pada indikator merencanakan dan mengorganisasikan Kepala MTsN 4 Tabalong telah menentukan sasaran-sasaran dan strategi-strategi jangka panjang maka dibuatlah rencana kerja dan untuk pengalokasian sumber daya agar sesuai dengan prioritas maka dibuatlah skala prioritas. Kepala MTsN 4 Tabalong juga menekankan kerja sama atau kolaborasi menjadi kunci utama.

Sebelum melakukan kolaborasi penting menyamakan perspektif terlebih dahulu tentang tujuan yang ingin dicapai agar saat nantinya berjalan dapat beriringan bersama dan tidak pecah. Guru di MTsN 4 Tabalong juga merasa perencanaan dan pengorganisasian yang telah Kepala Madrasah lakukan lewat kolaborasi antar Kepala Madrasah dengan para wakil Kepala Madrasah sangat tepat dilakukan mengingat ada beberapa hal yang baiknya “tidak dapat disentuh langsung” oleh Kepala Madrasah sehingga diperlukan perantara terlebih dahulu hasilnya Kepala Madrasah dapat mengambil langkah yang bijaksana dalam supervisinya.

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong dapat diketahui bahwa pada indikator merencanakan dan mengorganisasikan pada strategi supervisi Kepala MTsN 4 Tabalong sudah dapat dikatakan baik dilihat dari keterlibatan beberapa pihak dalam jalannya strategi supervisi Kepala Madrasah.

Menjelaskan Peran dan Sasaran

Menjelaskan peran dan sasaran dilakukan dengan membagi-bagi tugas. Kepala madrasah membagi-bagi tugas guru mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikan ataupun pengalaman mengajar sebelumnya (Masitoh & Khoiruddin, 2017). Selain itu, juga dilakukan dengan memberi arah tentang cara melakukan pekerjaan tersebut. Kemudian juga dapat dilakukan dengan mengomunikasikan pengertian yang jelas mengenai tanggung jawab akan pekerjaan, dan sasaran tugas, batas waktu serta harapan mengenai kinerja (Fransiska et al., 2020). Pada poin ini dijelaskan bahwa harus adanya pengarahan yang jelas oleh kepala madrasah terkait hal yang telah disebutkan sebelumnya karena indikator ini menggambarkan arahan dan bimbingan yang kuat dan intensif pada setiap guru sesuai dengan kebutuhannya (Intansari, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong dapat diketahui bahwa pada indikator menjelaskan peran dan sasaran pada strategi supervisi kepada guru, kepala madrasah melakukannya dengan baik terlihat dari respon guru yang diberikan arahan mereka merasa bisa lebih mudah menjalankan tugasnya terlebih dari rapat yang telah diselenggarakan.

Memantau (*Monitoring*)

Memantau (*monitoring*) dilakukan dengan mengumpulkan informasi mengenai kegiatan kerja dan kondisi eksternal yang memengaruhi pekerjaan tersebut, hal ini dimaksudkan kepala madrasah ada kegiatan pemantauan atau pengawasan kepada guru dengan mengumpulkan informasi mengenai kegiatan kerja mereka dan kondisi eksternal yang memengaruhi pekerjaan tersebut (Nurjannah, 2023). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memeriksa kemajuan dan kualitas pekerjaan (mengajar guru). Selanjutnya juga dapat dilakukan proses pengevaluasian kinerja para individu dan unit unit organisasi yang ada. Kemudian, juga dilakukan kegiatan menganalisis kecenderungan-kecenderungan (*trends*). Memantau (*monitoring*) juga dilakukan dengan meramalkan peristiwa-peristiwa eksternal dimaksudkan Kepala Madrasah menganalisis kemungkinan kebutuhan Masyarakat pada pendidikan di Madrasah (Shofiyah & Sartika, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa Kepala MTsN 4 Tabalong dalam proses evaluasi pada strategi supervisi akan terus berjalan. Untuk menganalisis kecenderungan-kecenderungan (*trends*) dan meramalkan peristiwa-peristiwa eksternal itu Kepala Madrasah melakukannya lewat diskusi atau rapat dengan beberapa wakamad dengan analisis rancangan jangka panjang dan kondisi guru dalam beberapa kurun waktu terakhir sehingga ada langkah strategis yang diciptakan.

Dengan adanya informasi baik itu dari Kepala Madrasah ataupun informasi tambahan dari beberapa guru maka dapat dikatakan bahwa pada indikator memantau (*monitoring*) pada strategi supervisi Kepala Madrasah dapat terlaksana dengan baik.

Memberi Dukungan (*Supporting*)

Memberi dukungan (*supporting*) dilakukan dengan bertindak ramah dan penuh perhatian, sabar, dan membantu. Selain itu juga dengan memberi dukungan (*supporting*) dapat dilakukan juga dengan memperlihatkan simpati dan dukungan jika seseorang bingung dan cemas (Sifat, 2023). Bisa juga dengan mendengarkan keluhan dan masalah mencari minat seseorang, artinya Kepala Madrasah harus bisa “masuk kedalam diri guru” agar guru terbuka dan menyampaikan apa saja kendala nya dan situasi yang diciptakan adalah situasi yang nyaman dan Kepala Madrasah juga harus bisa membaca minat guru agar mudah penempatannya.

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa dari keterangan yang disampaikan salah satu guru di madrasah tersebut. rasa perhatian ditunjukan Kepala MTsN 4 Tabalong lewat seringnya beliau mengamati kegiatan yang dilakukan oleh guru yang kemudian beliau sering memberikan ide-ide baru untuk mungkin bisa dilakukan kedepannya sehingga tidak langsung guru terbantuan terkait apa saja yang harus mereka lakukan kedepannya. Jika ada guru yang mengalami masalah dalam pekerjaan kepala madrasah tidak membiarkan begitu saja, pasti akan dibantu bahkan jika itu harus melibatkan pihak lain dalam bentuk kolaborasi dalam penyelesaiannya. Simpati serta dukungan jika guru merasa bingung dan cemas kepala madrasah tunjukan dengan memberikan nasihat karir kepada guru juga nasihat karir yang kepala madrasah berikan sangat membantu mereka sehingga kecemasan berkurang.

Dari pengamatan yang kepala madrasah lakukan kepada guru, dibantu wakil kepala madrasah bidang akademik mereka dapat mengetahui minat seorang guru itu kemana ditambah wawancara maupun komunikasi secara informal kepada guru maka dapat mempermudah kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bidang akademik mengarahkan guru yang bersangkutan kemudian membantu memfasilitasi minat tersebut kedepannya.

Dari keterangan yang telah disampaikan oleh dua guru di atas maka dapat diketahui bahwa pada indikator memberi dukungan (*supporting*) dalam strategi supervisi kepada guru berjalan sangat baik.

Memotivasi dan Memberi Inspirasi

Memotivasi dan memberi inspirasi dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik memengaruhi yang menarik emosi atau logika untuk menimbulkan semangat terhadap pekerjaan, artinya Kepala Madrasah memiliki cara tersendiri dengan pendekatan psikologi sehingga menimbulkan semangat pada diri guru terhadap mengajarnya (Multazam, 2022). Selain itu dapat juga dilakukan dengan adanya komitmen yang dimiliki Kepala Madrasah terhadap sasaran tugas. Lalu, bisa juga dengan patuh terhadap permintaan-permintaan akan kerja sama, bantuan, dukungan atau sumber-sumber daya. Terakhir, menetapkan suatu contoh mengenai perilaku

yang sesuai hal ini dimaksudkan Kepala Madrasah memberikan gambaran sehingga guru tergerak melakukan tugas sebagai mana seharusnya atau sebagaimana idealnya.

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa Kepala Madrasah dalam menarik emosi dan logika *rewarding* memang efektif dilakukan karena ketika suasana hati seseorang baik maka itu akan mempengaruhi kinerja mereka dan motivasi berkerja bertambah tetapi ketika suasana hati mereka buruk maka, dalam menyelesaikan pekerjaan mereka cukup sulit dilakukan. Adanya sistem *rewarding* yang diberlakukan maka secara tidak langsung akan menambah kepercayaan para guru kepada Kepala Madrasah sehingga mempermudah proses supervisi. Untuk komitmen terhadap sasaran tugas Kepala Madrasah disini selalu memfokuskan perhatiannya terhadap kinerja guru dibantu oleh Wakil kepala Madrasah bidang akademik sehingga ada perencanaan strategis yang dibuat bersama sampai dari usaha ini muncul motivasi sendiri dalam diri guru untuk terus berkembang.

Keterbukaan Kepala MTsN 4 Tabalong terhadap permintaan kerjasama terlihat dari beberapa bentuk kerjasama dengan pihak luar beserta komite madrasah maka didapatkan dukungan baik itu materil maupun non materil yang nantinya bisa diberikan kepada guru. Ketika dalam situasi berkerja Kepala Madrasah juga telah menetapkan standar perilaku tentang apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah termasuk guru lewat dibuatnya peraturan, tetapi yang lebih terpenting Ibu Kepala Madrasah telah mencontohkannya terlebih dahulu lewat sikap beliau yang terkenal akan kedisiplinan nya sehingga guru mencontoh akan hal tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dalam indikator memotivasi dan memberi inspirasi pada strategi supervisi Kepala Madrasah, Kepala MTsN 4 Tabalong melakukannya dengan baik. Selanjutnya untuk indikator untuk komitmen terhadap sasaran tugas Kepala Madrasah disini selalu memfokuskan perhatiannya terhadap kinerja guru dibantu oleh Wakil kepala Madrasah bidang akademik sehingga ada perencanaan strategis yang dibuat bersama sampai dari usaha ini muncul motivasi sendiri dalam diri guru untuk terus berkembang.

Dalam memotivasi dan memberi inspirasi, keterbukaan Kepala MTsN 4 Tabalong terhadap permintaan kerjasama terlihat dari beberapa bentuk kerjasama dengan pihak luar beserta komite madrasah maka didapatkan dukungan baik itu materil maupun non materil yang nantinya bisa diberikan kepada guru. Ketika dalam situasi berkerja Kepala Madrasah juga telah menetapkan standar perilaku tentang apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah termasuk guru lewat dibuatnya peraturan, tetapi yang lebih terpenting Ibu Kepala Madrasah telah mencontohkannya terlebih dahulu lewat sikap beliau yang terkenal akan kedisiplinan nya sehingga guru mencontoh akan hal tersebut. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dalam indikator memotivasi dan memberi inspirasi pada strategi supervisi Kepala Madrasah, Kepala MTsN 4 Tabalong melakukannya dengan baik.

Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)

Pemecahan masalah (*problem solving*) dilakukan dengan mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan (Sari & Noer, 2017). Dapat juga dilakukan juga dengan cara menganalisis masalah pada waktu yang tepat namun dengan cara yang sistematis untuk mengidentifikasi sebab-sebab kemudian mencari pemecahan (Cummings et al., 2015). Di samping itu juga dapat dilakukan dengan cara bertindak secara tegas untuk mengimplementasikan solusi-solusi untuk memecahkan masalah-masalah atau krisis-krisis penting (Arnau et al., 2014).

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa Kepala Madrasah Kepala Madrasah dalam melakukan identifikasi masalah sampai tahapan analisisnya tidak melakukannya dengan sembarangan karena dari proses itulah solusi diciptakan untuk kemudian diberikan kepada guru. Di samping itu dibutuhkan pihak-pihak yang mengerti sebuah masalah dan siap berdiskusi untuk mencari solusi bersama. Kepala MTsN 4 Tabalong juga dalam implementasi pemecahan masalah atau krisis-krisis penting mengawalinya dengan rapat terbatas dengan para wakil Kepala Madrasah dan hasil yang ada dibuat menjadi sebuah kebijakan untuk kemudian ditindaklanjuti.

Dari keterangan di atas pada indikator untuk pemecahan masalah dalam strategi supervisi Kepala Madrasah dapat dikatakan telah dilakukan dengan baik.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Strategi Supervisi

Faktor Pendukung Strategi Supervisi

Keadaan Guru

Kemauan dari guru sangat berpengaruh pada perkembangan dirinya sendiri, dan dukungan dari seorang guru sangat berpengaruh terhadap setiap program yang dibuat oleh Kepala Madrasah, apalagi jika berkaitan tentang pengajaran (Iskandar, 2020).

Berdasarkan penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa faktor pendukung strategi supervisi disana adalah karena wawasan guru terkait bagaimana pengajaran yang baik masih kurang sebelumnya, dan adanya keterbukaan dari sebagian besar guru akan adanya perubahan sehingga niat untuk dilakukannya pengembangan kapasitas guru disambut sangat baik oleh mereka sehingga strategi pada supervisi dapat berjalan dengan lancar.

Keinginan yang Kuat

Kepala Madrasah sebagai pemimpin tidak bisa menutup mata akan keadaan sekitar, selain ambisi ingin berkembang harus ada pada diri seorang guru maka di dalam diri pimpinannya yaitu Kepala Madrasah harus tertanam kuat juga sebagai pemula dari segala macam perubahan dan perbaikan (Salamun, 2021).

Berdasarkan penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa faktor pendukung strategi supervisi disana selanjutnya adalah motivasi ingin lebih berkembang pada diri sebagian banyak guru ditambah ambisi Kepala Madrasah untuk melakukan perbaikan menjadi faktor pendukung dalam strategi supervisi ini, gerakan atau dorongan yang kuat jika berasal dalam diri sendiri maka upaya yang keluar akan jauh lebih maksimal.

Stakeholder yang Kooperatif

Semua pihak baik di luar ataupun di dalam Madrasah memiliki andil besar dalam pengembangan lembaga pendidikan, termasuk dalam usaha pengembangan kinerja guru (Bisri, 2020).

Berdasarkan penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa stakeholder yang tercipta dari jaringan kerja sudah terjalin kuat dukungan pihak lain yang ada diluar sekolah sangat berpengaruh untuk madrasah, sebagaimana yang dimiliki oleh MTsN 4 Tabalong mereka memiliki stakeholder yang selalu siap dalam berkerjasama dalam berbagai program.

Faktor Penghambat dalam Strategi Supervisi

Waktu

Mencari waktu yang sesuai adalah salah satu hal yang harus diperhatikan dalam merancang sesuatu, karena kesesuaian disini bisa terkait kesiapan siapa saja yang terlibat di dalamnya (Bisri, 2020).

Berdasarkan penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa faktor penghambat dalam strategi supervisi disini terkait pelaksanaan program dalam strategi supervisi, terkadang ada kesulitan dalam mensikronkan waktu antara pihak yang satu dengan pihak internal madrasah.

Kecemburuan sosial

Perhatian seorang pemimpin kepada orang yang dipimpinnya harus mendapatkan porsi yang adil antara satu dengan yang lain, adil di sini dimaksudkan adalah bisa menyesuaikan dengan kebutuhan orang yang dipimpinnya (Claire, 2022).

Berdasarkan penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa faktor penghambat dalam strategi supervisi di sini selanjutnya adalah faktor kecemburuan sosial. Kecemburuan sosial yang dimaksud di sini seperti salah satu guru menilai Kepala Madrasah pilih kasih ketika terkesan memprioritaskan beberapa guru tertentu saja.

Rendahnya kemauan bergerak pada sebagian diri guru

Motivasi terkuat harus berasal dari dalam diri pribadi sendiri karena dari kemauan akan muncul jalan selanjutnya (Umasugi, 2020). Berdasarkan penelitian di MTsN 4 Tabalong diketahui bahwa faktor penghambat terakhir dalam strategi supervisi

di sana adalah terkadang ada beberapa guru yang merasa sudah cukup dengan apa yang dimiliki olehnya sehingga dia tidak ingin berkembang.

SIMPULAN

Dalam strategi supervisi kepala madrasah kepada guru di MTsN 4 Tabalong bahwa dalam menjalankan supervisi kepada guru di MTsN 4 Tabalong Kepala Madrasah telah menggunakan strategi supervisi yang baik sehingga berdampak pada diri guru dengan pencapaian kepala madrasah telah mengembangkan dan membimbing (*developing*) guru dengan baik sehingga terbentuk sikap profesionalisme pada diri mereka. Kepala madrasah juga telah memberi informasi kepada dewan guru sehingga meningkatnya kualitas informasi yang mereka dapatkan, telah membangun jaringan kerja sehingga terciptalah stakeholder yang kuat sebagai tim untuk berkerjasama demi kemajuan guru MTsN 4 Tabalong dan telah menjelaskan peran dan sasaran dengan maksimal sehingga dapat meminimalisir kesalahan ataupun kebingungan guru dalam mengajar. Selain itu, kepala madrasah juga telah melakukan pemantauan (*monitoring*) dengan baik serta berkelanjutan sehingga dapat terukur kinerja guru dalam mengajar, telah memberi dukungan (*supporting*) yang baik sehingga guru merasa diperhatikan, dan telah memberi motivasi dan inspirasi kepada guru sehingga ada keinginan untuk berkembang. Selanjutnya kepala madrasah juga telah melakukan usaha pemecahan masalah sehingga masalah tidak menjadi besar dan solusi juga telah diberikan kepada guru secara menyeluruh.

Adapun faktor pendorong dan penghambat yang didapatkan pada penelitian strategi supervisi Kepala Madrasah kepada guru di MTsN 4 Tabalong secara keseluruhan meliputi faktor pendorongnya adalah keadaan guru, keinginan yang kuat, dan stakeholder yang kooperatif. Sedangkan faktor penghambatnya adalah waktu, kecemburuan sosial, dan rendahnya kemauan bergerak pada diri guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuli, Y. (2018). Penerapan Supervisi Klinis Oleh Pengawas Dalam Meningkatkan Keterampilan Mengajar Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 28–39.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTs. Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka cipta.
- Arnau, D., Arevalillo-Herráez, M., & González-Calero, J. A. (2014). Emulating human supervision in an intelligent tutoring system for arithmetical problem solving. *IEEE Transactions on Learning Technologies*, 7(2), 155–164.
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JlEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40.

- Awaluddin Sitorus, & Kholipah, S. (2018). *Supervisi Pendidikan: Teori dan Pengaplikasian*. Swalova Publishing.
- Bisri, A. M. (2020). Studi Analisis Komite Sekolah/Madrasah Dalam Mengawal Kualitas Pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 51–64.
- Briliandona, T. B., Riyanto, Y., & Purbaningrum, E. (2022). Supervisi Kepala Sekolah: Sebuah Telaah Nilai-Nilai Keislaman dalam Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 9(1), 53–81.
- Claire, L. (2022). *The Power of Leadership: Bagaimana Menjadi Pemimpin Karismatik yang Memiliki Kekuatan Menyatukan* (Vol. 160). Araska Publisher.
- Cummings, J. A., Ballantyne, E. C., & Scallion, L. M. (2015). Essential processes for cognitive behavioral clinical supervision: Agenda setting, problem-solving, and formative feedback. *Psychotherapy*, 52(2), 158.
- Effendi, T., Ifnaldi, I., Yanto, M., & Warlizasusi, J. (2020). Kontribusi supervisi kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 233–243.
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98–110.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrur, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Herdiyana, H., & Rohendi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Bandung Barat. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 3(1), 28–38.
- Ilham, M. W. (2017). Supervisi pendidikan dalam perspektif epistemologi Islam. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*, 4(1).
- Intansari, A. (2017). *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pai (Studi di MTs Nurul Huda Sukajawa)*. IAIN Metro.
- Iskandar, A. (2020). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Madrasah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5(1), 69–82.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., Fitria, H., & Refika, N. (2019). Supervisi pendidikan. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 4). Alfabeta.
- M. Djunaidi Ghony, F. A.-M. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar Ruz Media.
- Machali, I. (2018). *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia Edisi 2* (Vol. 2). Prenada Media.
- Masitoh, S., & Khoiruddin, H. (2017). Manajemen Pengendalian Mutu Pendidik di Madrasah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 2(2).
- Maulana, A. (2010). Peran Wakil Kepala Madrasah bidang Kesiswaan dalam mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler Keagamaan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Malang I. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mohammady, Z. M. A. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Budaya Organisasi. *Muslim Heritage*, 2(2), 407–430.
- Mubarok, R. (2019). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Rabwah*, XIII(1), 27–44.

<https://doi.org/https://doi.org/10.55799/jalr.v13i01.11>

- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Multazam, U. (2022). Perilaku Kepala Sekolah, Keterampilan Manajerial Dan Kinerja Guru Di SD Luqman Al Hakim Surabaya. *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 97–122.
- Nurjannah, N. (2023). Peran Monitoring Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Pedagogik Guru. *AL-ALLAM*, 4(1), 126–141.
- Rahmah, S., & Natasya, N. (2022). Management of Productive Zakat in the Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) at the National Baznas of Bulukumba Regency. *Jurnal Ar-Ribh*, 5(2).
- Rasyid, A., Alfurqan, A., & Saputra, E. (2022). Peran Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Tugas Pokok Guru Pendidikan Agama Islam. *An-Nuha*, 2(3), 665–670.
- Salamun, M. A. (2021). *Kepemimpinan Profetik Dan Kepemimpinan Demokratik Pancasila Dalam Perspektif Islam*. UIN Raden Intan Lampung.
- Sari, A. D., & Noer, S. H. (2017). Kemampuan pemecahan masalah matematis dengan model creative problem solving (cps) dalam pembelajaran matematika. *Prosiding Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 1(1), 245–252.
- Shofiyah, N., & Sartika, S. B. (2018). Buku Ajar Mata Kuliah Asesmen Pembelajaran. *Umsida Press*, 1–115.
- Sifat, A. T. (2023). Teori Kepemimpinan. In *Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sulis, S., & Usmaidar, S. H. (2023). Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern Al-Habib Pangkalan Brandan. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 107–121.
- Suparliadi, S. (2021). Peran Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 187–192.
- Suryana, E. (2015). *Administrasi pendidikan dalam Pembelajaran*. Deepublish.
- Tyagita, B. P. A., & Iriani, A. (2018). Strategi peningkatan kompetensi pedagogik guru untuk meningkatkan mutu sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 165–176.
- Umasugi, H. (2020). Guru Sebagai Motivator. *JUANGA: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 29–38.
- Wesnedi, C., Hasibuan, L., & US, K. A. (2021). Supervisi Pendidikan dalam Lingkup Pendidikan Islam Era Kontemporer. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 243–262.
- Yuliawati, Y., & Enas, E. (2018). Implementasi Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), 319–324.