

PERAN KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM SEBAGAI VARIABEL DETERMINAN DALAM OPTIMALISASI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

Purwanto
STAI Darul Hikmah Tulungagung
e-mail : purwanto@staidhtulungagung.ac.id

ABSTRAK

Guru atau pendidik dalam pembelajaran tidak akan terlepas dari kemungkinan melakukan kesalahan, menghadapi kekurangan, maupun menemui tantangan dalam proses pembelajaran, khususnya apabila program supervisi kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam tidak berjalan secara efektif. Ketidakterlaksanaan supervisi yang optimal dapat menyebabkan rendahnya kemampuan guru dalam melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap proses pembelajaran yang mereka jalankan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi kepemimpinan dalam konteks pengawasan kepala sekolah dalam pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian kepustakaan, yaitu dengan menelaah berbagai literatur dan sumber ilmiah terkait peran kepemimpinan kepala sekolah dalam supervisi pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai supervisor, yakni melakukan penilaian terhadap kemampuan guru agar pelaksanaan program supervisi dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi masing-masing pendidik. Dengan demikian, keberhasilan proses supervisi sangat bergantung pada kecermatan, ketelitian, dan kecerdasan kepala sekolah dalam mengidentifikasi aspek-aspek penting yang perlu diperbaiki serta menyelaraskannya dengan visi dan tujuan lembaga pendidikan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Lembaga Pendidikan dan Supervisi Kepala Sekolah.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses terencana yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik agar mampu menjadi individu yang dapat mengoptimalkan bakat, minat, kompetensi, serta potensi yang dimilikinya (Schunk, 2012). Upaya tersebut diwujudkan melalui lembaga pendidikan, seperti sekolah, yang memiliki visi dan misi yang selaras dengan kebijakan dan regulasi pendidikan nasional.

Seorang pemimpin yang efektif adalah individu yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfungsi untuk mengarahkan, tetapi juga mampu memberikan pengaruh positif dan dorongan

motivasi kepada seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Humaidi et al., 2024). Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen yang berperan penting dalam menggerakkan, membimbing, serta menginspirasi setiap anggota organisasi agar dapat bekerja secara optimal. Melalui kepemimpinan yang baik, tercipta suasana kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta komitmen bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan, sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengelola potensi manusia yang dimiliki secara efektif dan berkelanjutan.

Lembaga pendidikan merupakan faktor utama dalam proses pendidikan dan output dari pendidikan dapat dikatakan baik dan efektif. Lembaga pendidikan tidak terlepas dari seorang pemimpin yang mempengaruhi dalam mencapai tujuan. (Robbins, Stephen & Judge, 2015) menyatakan bahwa adanya kepemimpinan yang kuat dan manajer yang kuat dapat mempengaruhi efektivitas yang optimal. Oleh karena itu perlunya para pemimpin yang kuat untuk menciptakan visi masa depan, mengawasi kegiatan operasional dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi.

Dalam ranah pendidikan, dikenal istilah supervisi pendidikan, yaitu suatu konsep yang memiliki keterkaitan erat dengan proses pengelolaan dan peningkatan mutu pembelajaran (Rosmiati, 2024). Secara konseptual, pendidikan tidak dapat disamakan dengan kegiatan mengajar. Pendidikan merupakan proses pembentukan kedewasaan peserta didik yang dilakukan oleh pendidik melalui pemberian rangsangan positif yang mencakup aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Sementara itu, mengajar lebih menekankan pada kegiatan penyampaian ilmu pengetahuan yang bersifat teknis dan tidak selalu berkaitan dengan pembentukan karakter atau sikap peserta didik.

Dengan memahami perbedaan mendasar antara pendidikan dan pengajaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki peran yang lebih luas dan mendalam, sehingga memerlukan adanya pengawasan

atau supervisi pendidikan untuk memastikan prosesnya berjalan efektif. Dalam konteks ini, kepala sekolah atau kepala madrasah bersama para pengawas pendidikan memiliki peran strategis sebagai supervisor. Mereka bertanggung jawab dalam memantau, membimbing, dan mengarahkan tenaga pendidik agar mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta mencapai standar pendidikan yang telah ditetapkan.

Perkembangan sekolah atau lembaga pendidikan yang menghasilkan output yang baik, kinerja guru yang profesional, dan prestasi sekolah atau lembaga pendidikan yang membanggakan tidak dapat dilepaskan dari peran supervise (Illahi, 2025). Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan bertanggung jawab penuh terhadap kemajuan lembaga tersebut. Upaya meningkatkan mutu sekolah serta mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus pengawas memiliki tanggung jawab besar untuk mengidentifikasi dan menilai berbagai indikator yang harus dipenuhi oleh lembaga pendidikan. Hal ini penting karena pendidikan merupakan fondasi utama bagi kemajuan dan pembangunan suatu bangsa. Kekuatan suatu negara tidak hanya terletak pada kekayaan alamnya, tetapi terutama pada kualitas sumber daya manusianya yang terbentuk melalui proses pendidikan yang bermutu.

Menurut Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (dalam Prasojo & Lantip, 2015), supervisi pendidikan diartikan sebagai serangkaian kegiatan terencana yang bertujuan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya, khususnya dalam mengelola dan mengendalikan proses pembelajaran secara efektif. Dengan demikian, supervisi pendidikan berfungsi sebagai wadah pembinaan bagi guru untuk menyampaikan kendala atau permasalahan yang mereka hadapi dalam kegiatan belajar mengajar. Melalui proses ini, supervisor dapat memberikan bimbingan, solusi, serta strategi perbaikan yang konstruktif guna meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Seorang pemimpin pendidikan dalam melaksanakan perannya sebagai supervisor harus memiliki pemahaman yang mendalam mengenai prinsip,

metode, serta teknik supervisi. Penguasaan terhadap aspek-aspek tersebut penting agar supervisor mampu menentukan strategi, pendekatan, maupun model supervisi yang tepat untuk memecahkan berbagai permasalahan atau mengembangkan program pendidikan secara efektif. Apabila program supervisi tidak berjalan sebagaimana mestinya di lembaga pendidikan Islam, maka guru dan tenaga pendidik cenderung tidak menyadari adanya kekeliruan, kelemahan, atau kesulitan yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran. Kondisi ini berpotensi menyebabkan stagnasi dalam praktik mengajar, karena tenaga pendidik tidak melakukan refleksi terhadap metode yang digunakan dan tidak berupaya melakukan inovasi pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis fenomena yang terjadi berdasarkan data yang dikumpulkan dari berbagai sumber (Pathollah, 2024). Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni pengumpulan, penyusunan, klasifikasi, dan analisis data. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder (Pathollah, 2024). Data primer diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan dan kajian terhadap objek penelitian, sedangkan data sekunder berasal dari berbagai literatur pendukung, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen, majalah, dan surat kabar yang relevan dengan tema kepemimpinan kepala madrasah dalam memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan.

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan proses analisis untuk menarik kesimpulan yang komprehensif. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan fakta dan temuan penelitian secara objektif, serta analisis isi untuk menelaah makna dan pesan yang terkandung dalam berbagai sumber data yang digunakan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan bagian integral dari karakter dan kepribadian seseorang. Secara kodrati, manusia dikaruniai kemampuan dan potensi untuk memimpin, baik dalam lingkup kecil seperti diri sendiri maupun dalam konteks sosial yang lebih luas. Dalam perspektif nilai-nilai spiritual, manusia diciptakan sebagai *khalifah* di muka bumi, yang berarti memiliki tanggung jawab untuk mengatur, mengarahkan, dan memberikan kemaslahatan bagi lingkungannya (Nurainiyah, 2024).

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses dinamis yang memberikan makna terhadap kerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin bukan hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai inspirator dan penggerak yang mampu memotivasi orang lain agar bekerja dengan kesadaran dan komitmen. Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam membangun hubungan, mengarahkan potensi, serta menciptakan harmoni di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Susetya (2007:56), Ki Hajar Dewantara yang dikenal sebagai *Bapak Bangsa* sekaligus *Guru Bangsa* menggagas tiga konsep dasar kepemimpinan yang hingga kini masih relevan dalam berbagai bidang, terutama dalam dunia pendidikan. Ketiga konsep tersebut adalah: Pertama, *Ing Ngarsa Sung Tuladha*, yang berarti *di depan memberi teladan*. Seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi panutan melalui perilaku, sikap, dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai moral serta profesionalitas, sehingga dapat menjadi contoh nyata bagi bawahan atau peserta didik.; Kedua, *Ing Madya Mangun Karsa*, yang berarti *di tengah membangun semangat dan memberikan inspirasi*. Dalam konteks ini, pemimpin berperan sebagai motivator dan fasilitator yang mampu menumbuhkan ide, kreativitas, dan inisiatif anggota tim. Dalam lembaga pendidikan, guru dan tenaga kependidikan didorong untuk berpartisipasi aktif serta berinovasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran. ; Ketiga, *Tut Wuri Handayani*, yang berarti *di belakang memberikan dorongan dan dukungan*. Seorang pemimpin tetap memiliki peran penting meskipun berada di belakang, yakni memberikan

kepercayaan, bimbingan, serta dukungan terhadap program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, peserta didik diarahkan untuk patuh, berdisiplin, dan mendukung pelaksanaan kebijakan yang berlaku demi tercapainya tujuan pendidikan yang ideal.

Konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara ini menggambarkan keseimbangan antara keteladanan, partisipasi aktif, dan pemberdayaan, yang menjadikan seorang pemimpin bukan sekadar penguasa, tetapi pembimbing yang menumbuhkan semangat kebersamaan dan kemandirian dalam organisasi pendidikan.

Menurut Al-Ghazali dalam Afriansyah (2017: 82), pemimpin yang ideal adalah sosok yang memiliki keluasan intelektualitas, kedalaman pemahaman terhadap ajaran agama, serta kemuliaan akhlak sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya. Pandangan ini menegaskan bahwa seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir rasional dan pengetahuan yang luas, tetapi juga harus berlandaskan pada nilai-nilai spiritual dan moral yang kuat.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dalam perspektif Al-Ghazali harus mampu menghadirkan perubahan dan pembaruan positif di lingkungan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk menggerakkan dan memotivasi bawahannya dengan berlandaskan pada iman, ilmu pengetahuan, dan akhlak mulia, sehingga arah kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga mengantarkan pada keberhasilan spiritual dan moral masyarakat yang dipimpinnya.

Secara terminologi beberapa ahli mengemukakan pendapatnya terkait definisi kepemimpinan. Kreither dan Kinicki yang dikutip Bukhori, (2003) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

Berikut ini merupakan definisi dari kepemimpinan berdasarkan para pakar yang dikutip dalam (Moeheriono 2012), sebagai berikut:

1. Kootz dan O'donel (1984). Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja bersungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
2. Georger R. Terry (1960), Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan bersama.
3. Slamet (2002), Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
4. Thoha (1983), Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Rusdiana (dalam Jaja Jahari dan Rusdiana, 2020), kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan serta kesiapan seseorang dalam memengaruhi, mendorong, menggerakkan, menuntun, mengarahkan, bahkan memaksa individu maupun kelompok agar bersedia menerima pengaruh tersebut demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan mencakup proses dinamis di mana seorang pemimpin berperan aktif dalam mengelola dan mengarahkan potensi sumber daya manusia agar berperilaku sesuai dengan visi organisasi.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hakikat kepemimpinan adalah kemampuan untuk membimbing, memberi arahan, serta memotivasi anggota kelompok dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kepemimpinan bukan hanya sekadar memberi perintah, melainkan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mengarahkan seluruh elemen organisasi untuk bekerja secara sinergis menuju pencapaian tujuan bersama.

Salah satu bentuk nyata dari kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam adalah peran kepala sekolah atau kepala madrasah. Kepala sekolah merupakan figur sentral yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Baik buruknya mutu pendidikan di sekolah sering kali mencerminkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, sebab ia berperan

sebagai penentu arah kebijakan, pengendali operasional, sekaligus penggerak utama dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2004).

Secara umum, kualitas dan kompetensi kepala sekolah dapat dilihat dari sejauh mana ia mampu menjalankan fungsi serta perannya secara optimal. Mulyasa (2004) menegaskan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* dalam dunia pendidikan harus memiliki kemampuan memberikan arahan dan pengawasan, meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan, membangun komunikasi yang terbuka dan dua arah, serta mendelegasikan tugas secara proporsional. Hal ini sejalan dengan pandangan Luthfita (2016) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah idealnya mencakup aspek kepribadian yang kuat, pengetahuan yang luas tentang tenaga kependidikan, pemahaman terhadap visi dan misi lembaga, kemampuan mengambil keputusan strategis, serta keterampilan komunikasi yang efektif.

Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai inovator dan motivator yang mampu menginspirasi seluruh elemen sekolah untuk bekerja sama mencapai tujuan pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan akhlak, kompetensi, dan kemandirian peserta didik.

Menurut Mulyasa (2011:239), istilah *supervisi* berasal dari bahasa Inggris *supervision*, yang terdiri atas dua kata, yakni *super* yang berarti “atas” atau “lebih” dan *vision* yang berarti “melihat” atau “meninjau”. Secara etimologis, *supervisi* dapat diartikan sebagai kegiatan meninjau atau memantau dari atas, yaitu proses penilaian dan pengawasan yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, serta kinerja bawahannya. Selanjutnya, Purwanto (2009:79) menjelaskan bahwa *supervisi* merupakan suatu kegiatan pembinaan yang dirancang secara sistematis untuk membantu guru maupun pegawai sekolah dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien.

Dalam praktiknya, istilah *supervisi* sering kali beririsan dengan istilah lain seperti *pengawasan*, *pemeriksaan*, dan *inspeksi*. Ketiganya memiliki makna

yang berdekatan namun tetap memiliki fokus yang berbeda. *Pengawasan* berorientasi pada kegiatan pemantauan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah ditetapkan. *Pemeriksaan* lebih menitikberatkan pada evaluasi hasil untuk mengetahui sejauh mana tujuan kegiatan telah tercapai. Sedangkan *inspeksi* dimaksudkan untuk mengidentifikasi kekurangan, kesalahan, atau hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan guna dilakukan perbaikan dan peningkatan mutu ke depan. Dengan demikian, supervisi pendidikan tidak hanya sebatas aktivitas pengawasan administratif, tetapi juga merupakan proses pembinaan profesional yang bersifat konstruktif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan efektivitas lembaga pendidikan.

Menurut Ametembun dalam Maryono (2017), supervisi memiliki beberapa fungsi utama yang saling berkaitan dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas proses pendidikan. Pertama, fungsi penelitian, yakni kegiatan yang berfokus pada upaya menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan pembelajaran. Melalui fungsi ini, supervisor diharapkan mampu menganalisis permasalahan secara objektif dan mencari alternatif pemecahan yang tepat.

Kedua, fungsi penilaian, yang berperan dalam mengukur tingkat kemajuan dan capaian pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui penilaian, supervisor dapat mengetahui sejauh mana efektivitas strategi pembelajaran dan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Ketiga, fungsi perbaikan, yaitu usaha untuk memberikan dorongan, bimbingan, serta motivasi kepada guru agar memiliki kesadaran dan kemauan untuk memperbaiki kekurangan yang ada dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, guru dapat terus meningkatkan profesionalismenya dalam proses belajar-mengajar. Keempat, fungsi pembinaan, yang bertujuan membantu guru dalam memecahkan masalah melalui kegiatan pelatihan, pendampingan, dan pemberian alternatif inovatif terkait metode dan strategi pembelajaran. Fungsi ini menekankan pentingnya

peningkatan kapasitas guru secara berkelanjutan agar mampu menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis.

Ruang lingkup supervisi pendidikan merupakan seluruh aspek kemampuan yang ada kaitannya dengan penyelenggaraan suatu sekolah. Bafadhal menyatakan bahwa pada hakikatnya ruang lingkup supervisi suatu sekolah meliputi: supervisi bidang kurikulum, supervisi di bidang kesiswaaan, supervisi di bidang kepegawaian, supervisi di bidang sarana-prasarana, supervisi di bidang keuangan, dan supervisi di bidang humas. (Mukhtar and Iskandar 2009)

Supervisi yang baik perlu menggunakan metode dan teknik yang dapat memudahkan seorang supervisor dalam melaksanakan tugasnya dan tujuan apa yang hendak disupervisi tercapai dengan baik. Metode dalam supervisi menurut Amatembun terbagi menjadi dua, antara lain:

1. Metode langsung, dalam supervisi pendidikan merupakan cara pendekatan langsung terhadap sasaran supervisi. Metode ini merupakan suatu cara yang dilakukan oleh supervisor yang secara pribadi dan langsung berhadapan dengan orang yang disupervisi, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Contohnya adalah observasi kelas, pertemuan individual, rapat guru dan sebagainya.
2. Metode tidak langsung, dilakukan oleh seorang supervisor melalui media komunikasi. Supervisor tidak secara langsung menghadapi atau berhadapan dengan orang-orang yang disupervisi tetapi menggunakan berbagai alat atau media komunikasi. Misalnya radio, televisi, surat, papan pengumuman, dan sebagainya. (Sohiron 2015)

Guru dapat mencapai kepuasan kerja dengan adanya peranan dari pemimpin ideal yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bergantung pada kondisi dan masalah yang dihadapi. Banyak model gaya kepemimpinan yang diungkapkan oleh para ahli, diantaranya bahwa ada empat gaya dari sebuah kepemimpinan, yaitu: (1) *Directing*, gaya ini digunakan untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan bawahan yang belum berpengalaman dan termotivasi dalam mengerjakan tugas tersebut. Pimpinan

mengarahkan apa yang perlu dan harus dikerjakan; (2) *Coaching*, pemimpin yang menggunakan gaya ini berciri khas selalu memberikan arahan secara rinci, instruksi secara jelas, dan mengawasi pekerjaan bawahannya dari jarak dekat, sehingga gaya ini dikenal juga engan gaya pemberitahu; (3) *Supporting*, dalam gaya ini pemimpin memberikan fasilitas dan juga bantuan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugasnya; (4) *Delegating*, pemimpin dalam gaya ini cenderung mendelegasikan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya.

Keempat gaya ini memiliki kelemahan dan kelebihan, bergantung pada lingkungan kerja yang dihadapi pemimpin dan bagaimana kesiapan bawahannya. Idealnya, setiap pemimpin akan mampu memilih gaya yang sesuai dengan kondisi dan situasi, serta kemampuan guru dan bawahan/stafnya. Tidak ada gaya kepemimpinan yang dapat dikatakan terbaik diantara kesemua gaya yang ada, karena model kepemimpinan yang bisa diterapkan sangat bergantung pada kondisi dan situasi, serta pengalaman pengikut dan tugas yang perlu dilaksanakan.

Besarnya pengaruh seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan tidak dapat dipungkiri, karena kepemimpinan yang efektif mampu menjadi faktor penentu kemajuan, perubahan positif, serta keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menggagalkan rencana, menimbulkan kekecewaan, dan menghambat pelaksanaan program yang telah disusun dengan matang. Sutisna dalam Binti (2009:186) menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki peran penting dalam membantu, menyukseskan, atau bahkan menggagalkan pelaksanaan pengawasan maupun implementasi kurikulum. Dengan demikian, sikap kepala sekolah terhadap pelaksanaan pengajaran akan membawa dampak positif atau negatif terhadap para guru di lingkungan sekolah. Artinya, pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan proses pembelajaran, baik dalam menciptakan kemajuan maupun dalam menimbulkan hambatan.

Seorang pemimpin yang berhasil ditandai dengan kemampuannya menjadi pendorong dan motivator bagi seluruh anggota organisasi melalui penciptaan budaya kerja yang sehat, produktif, dan kolaboratif. Pemimpin juga harus mampu memberikan arah dan tujuan yang jelas agar setiap anggota bekerja secara selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Pemimpin yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi, serta mampu meningkatkan kualitas dan kinerja bawahannya, akan memberikan pengaruh positif terhadap sikap kerja, loyalitas, dan kepatuhan anggota terhadap kebijakan lembaga.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepala sekolah atau kepala madrasah berperan sebagai figur sentral yang menentukan keberhasilan institusi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan. Mulyasa dalam Strajhar et al. (2016:8) menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran multifungsi, yaitu sebagai manajer, edukator, administrator, leader, supervisor, motivator, dan inovator. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya bertugas dalam aspek manajerial, tetapi juga berperan aktif dalam memberikan bimbingan, arahan, dan pengawasan terhadap guru agar pelaksanaan pembelajaran berjalan optimal.

Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai supervisor memiliki dimensi strategis, yakni melakukan evaluasi terhadap kinerja guru guna mengetahui kemampuan, kelemahan, serta kebutuhan mereka. Dari hasil supervisi tersebut, kepala sekolah dapat menentukan langkah pembinaan yang tepat dan relevan dengan visi serta misi lembaga. Oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut memiliki kecerdasan, ketelitian, dan kepekaan dalam menjalankan fungsi supervisinya agar mampu membawa lembaga pendidikan menuju arah yang lebih maju

KESIMPULAN

Hakikat kepemimpinan dalam dunia pendidikan berperan sebagai aktor utama yang bertanggung jawab dalam mengarahkan, mengawasi, dan mengevaluasi strategi yang diterapkan dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Kepemimpinan pendidikan bukan sekadar posisi struktural,

tetapi merupakan fungsi strategis yang menentukan arah kebijakan dan kualitas proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala sekolah atau kepala madrasah menjadi salah satu unsur paling berpengaruh terhadap keberhasilan siswa, sebab ia berperan sebagai penggerak, pembimbing, dan penentu arah kemajuan lembaga yang dipimpinnya.

Pemimpin pendidikan Islam dituntut untuk mampu membawa lembaganya menuju kemajuan yang berkelanjutan serta menumbuhkan keyakinan akan masa depan yang lebih baik bagi seluruh warga madrasah. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai figur visioner yang mampu menanamkan nilai-nilai spiritual, moral, dan profesionalitas kepada tenaga pendidik dan peserta didik.

Lembaga pendidikan merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang berfungsi menghasilkan output yang berkualitas dan efisien. Oleh karena itu, pelaksanaan supervisi menjadi bagian penting dalam mendukung pertumbuhan dan pengembangan mutu lembaga. Supervisi pendidikan berperan dalam memastikan profesionalisme guru, peningkatan kualitas pembelajaran, serta pencapaian prestasi sekolah yang optimal.

Namun, ketika program supervisi tidak berjalan dengan baik di lingkungan lembaga pendidikan Islam, maka guru atau pendidik sering kali tidak menyadari adanya kesalahan, kekurangan, atau kendala dalam proses belajar-mengajar. Akibatnya, tidak terjadi proses refleksi maupun pembaruan terhadap metode dan strategi pembelajaran yang digunakan. Kondisi ini berdampak pada stagnasi kualitas pengajaran dan menghambat tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Oleh sebab itu, kepemimpinan pendidikan yang efektif harus berfokus pada pelaksanaan supervisi yang berkelanjutan, sistematis, dan berbasis pembinaan agar mutu lembaga senantiasa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Humaidi, A., Fadhliyah, N., & Sufirmansyah. (2024). The Centrality of Kyai in Establishing Moderate Understandings in Salafiyyah Pesantren.

- Nazhruna: *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(3), 554–569.
<https://doi.org/10.31538/nzh.v7i3.3>
- Illahi, P. Dkk. (2025). *Guru Berprestasi* (1st ed.). CV. Afasa Pustaka.
- Nurainiyah, P. (2024). *Sejarah Pendidikan Islam*. CV. Afasa Pustaka.
- Pathollah, Dkk. (2024). *Metodologi Penelitian*.
- Robbins, Stephen & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rosmiati, P. Dkk. (2024). *Perencanaan Sistem Pendidikan Islam*.
- Schunk, D. H. . (2012). *Learning theories : an educational perspective*. Pearson.
- Maunah. Binti, (2009). *Supervisi Pendidikan Islam: Teori & Praktek*. Teras.
- Iskandar, Mukhtar &. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Jasmani & Mustofa, Syaeful. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Luthfita, Illa Zahroh. "Kepemimpinan : Pengembangan Organisasi , Team Building Dan Perilaku Inovatif (Studi Kepemimpinan Kepala Sekolah Di MA Hasyim Asy'ari Jogoroto Jombang)." *Tafaquh: Jurnal Penelitian dan Kajian Keislaman* 4, no. 1 (2016): 92–106.
- Maryono (2017) *Dasar-dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Malang: Ar Ruzz Media.
- Moeheriono (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Jakarta.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Prasojo, Lantip Diat., Sudiyono. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava, 2015.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Rusdiana, Jaja Jahari dan. "Buku Kepemimpinan Pendidikan 2020.Pdf," 2020.
- Sohiron. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Pekanbaru: Kreasi Edukasi, 2015.
- Susetya, Wawan. *Kepemimpinan Jawa*. Yogyakarta: Narasi, 2007.