

Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran: Perspektif Abuya Al Maliki (Studi Kasus Di SMP Plus Fityani Pujon Malang)

Alwi Al Jufri, Dr. Jaudi

Universitas Islam Internasional Darullughah Wadda'wah Pasuruan

Email: abubatul88@gmail.com | jaudipontianak@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRACT

This study aims to explore and analyze the role of the school principal as an educational supervisor in enhancing the quality of learning at SMP Plus Fityani Pujon Malang, through an Islamic supervision framework inspired by the pedagogical philosophy of Abuya Prof. Dr. Sayyid Muhammad bin Alawi al-Maliki al-Hasani. The research adopts a descriptive qualitative approach, employing data collection techniques such as participant observation, in-depth interviews, and document analysis. The findings reveal that the principal assumes the role of a *murabbi*—a spiritual educator and mentor—whose supervision practice transcends conventional technical oversight. Instead, it integrates spiritual, ethical, and emotional dimensions rooted in Islamic values. The supervision process is guided by principles such as *'adalah* (justice), *hikmah* (wisdom), *rahmah* (compassion), and *tamkîn* (empowerment), fostering not only academic excellence but also character development and moral responsibility among teachers and students alike. These results underscore the importance of value-based and spiritually grounded supervision models in Islamic education. Such an approach offers a transformative alternative to bureaucratic or performance-driven supervision, aiming instead to cultivate holistic learning environments that nurture the heart, mind, and soul. The study affirms that educational leadership, when rooted in prophetic values and cultural wisdom, can become a powerful force for institutional growth and ethical reform.

Keywords: **Principal, Islamic Supervision, Abuya Al-Maliki, Learning Quality, Character Education**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Plus Fityani Pujon Malang, melalui kerangka supervisi Islami yang terinspirasi dari filsafat pendidikan Abuya Prof. Dr. Sayyid Muhammad bin Alawi al-Maliki al-Hasani. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai *murabbi*—yakni pendidik dan pembina spiritual—yang dalam praktik supervisinya tidak terbatas pada pengawasan teknis semata, melainkan juga mencakup dimensi spiritual, etis, dan emosional yang berakar pada nilai-nilai Islam. Proses supervisi ini berlandaskan pada prinsip-prinsip seperti *'adalah* (keadilan), *hikmah* (kebijaksanaan), *rahmah* (kasih sayang), dan *tamkîn* (pemberdayaan), yang tidak hanya mendorong pencapaian akademik tetapi juga pembentukan karakter dan tanggung jawab moral bagi guru dan peserta didik. Temuan ini menegaskan pentingnya model supervisi yang berbasis nilai dan berlandaskan spiritualitas dalam konteks pendidikan Islam. Pendekatan ini menawarkan alternatif transformatif terhadap model supervisi yang bersifat birokratis atau berorientasi pada kinerja semata, dengan tujuan membangun lingkungan belajar yang holistik—yang membina hati, akal, dan jiwa. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan yang berpijak pada nilai-nilai kenabian dan kearifan budaya dapat menjadi kekuatan utama bagi pertumbuhan kelembagaan dan reformasi etika.

Kata kunci: Kepala Sekolah, Supervisi Islami, Abuya Al Maliki, Mutu Pembelajaran, Pendidikan Karakter

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Mutu pembelajaran merupakan cerminan utama dari keberhasilan lembaga pendidikan, dan kepala sekolah memegang peran strategis sebagai pengarah utama dalam upaya peningkatannya. Di SMP Plus Fityani Pujon, semangat religius yang kuat memang menjadi kekhasan lembaga, namun pencapaian akademik para siswa belum sepenuhnya merefleksikan integrasi antara nilai spiritual dan kompetensi kognitif. Dalam praktiknya, fungsi supervisi kepala sekolah masih terjebak dalam

pendekatan normatif dan administratif semata—berupa kunjungan kelas formal, pelaporan rutin, dan observasi tanpa makna pembinaan mendalam. Padahal, supervisi sejatinya bukan hanya mekanisme kontrol, melainkan media pembinaan profesional yang menyentuh sisi personal dan spiritual guru. Fenomena ini menunjukkan adanya jurang antara visi manajerial yang berbasis nilai dan implementasi supervisi yang lebih bernuansa teknokratis.

Kesenjangan ini kian nyata ketika supervisi tidak disertai orientasi humanistik dan nilai-nilai transformatif. Kepala sekolah menjalankan fungsinya dalam kerangka birokratis, tetapi tanpa dibekali pelatihan supervisi Islami yang komprehensif. Dalam perspektif Abuya Sayyid Muhammad Al-Maliki (Al-Maliki, 2022:1-3), nilai-nilai *rahmah* (kasih sayang), *hikmah* (kebijaksanaan), dan *ta'dib* (pembinaan akhlak) harus menjadi fondasi utama dalam membina guru, bukan semata alat pengawasan yang kaku. Jika supervisi diposisikan sebagai proses *tarbiyah* dan bukan sekadar penilaian, maka relasi kepala sekolah dan guru akan lebih bersifat dialogis dan inspiratif. Namun sayangnya, dimensi ini belum tampak dominan dalam praktik di lapangan.

Secara teoretis, manajemen pendidikan menempatkan kepala sekolah sebagai *instructional leader* yang memiliki tanggung jawab penuh dalam membimbing, mengembangkan, dan memfasilitasi pertumbuhan profesional guru. Mulyasa (2007:110) menegaskan bahwa supervisi yang efektif harus bersifat edukatif, partisipatif, dan berkelanjutan, dengan menekankan relasi saling percaya antara kepala sekolah dan guru. Glickman (2014,23-25) juga menambahkan bahwa supervisi bukanlah aktivitas insidental, melainkan proses sistematis yang bertujuan menumbuhkan kompetensi dan refleksi pedagogis guru secara konsisten melalui pendekatan reflektif dan kolaboratif. Dalam pendidikan Islam, prinsip-prinsip ini berpadu dengan dimensi spiritualitas, sebagaimana yang ditawarkan oleh Abuya Al-Maliki (2019:41), yang memandang pembinaan pendidik harus bersumber dari nilai-nilai *adab*, *hikmah*, dan *rahmah* yang melekat dalam tradisi pendidikan Islam.

Sejumlah penelitian pun menguatkan urgensi pendekatan ini. Zubaidah (2022, 10(2): 145–160.), dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa pendekatan supervisi Islami mampu meningkatkan kesadaran reflektif guru dan memperkuat motivasi mereka dalam membentuk karakter siswa secara integral. Penelitian Hafid (2021,5(1) : 85–98.) juga menegaskan bahwa pendekatan supervisi yang humanis dan dialogis memberi dampak signifikan terhadap praktik mengajar guru, termasuk dalam membangun kultur akademik yang sehat. Oleh karena itu, model supervisi Islami yang berakar pada nilai dan spiritualitas seperti diajarkan oleh Abuya Al-Maliki menjadi relevan diterapkan di lembaga seperti SMP Plus Fityani Pujon, terutama untuk menyelaraskan antara mutu pembelajaran, pembentukan karakter, dan penguatan nilai keagamaan.

Berdasarkan konteks tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *Bagaimana peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan mutu pembelajaran berdasarkan pendekatan supervisi Islami Abuya Sayyid Muhammad Al-Maliki di SMP Plus Fityani Pujon?* Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi pembelajaran berdasarkan pendekatan Islami, dengan harapan mampu menciptakan proses pembelajaran yang tidak hanya bermutu secara akademik, tetapi juga menyeluruh dan bernilai spiritual, sejalan dengan misi pendidikan Islam yang menyatukan ilmu dan adab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik supervisi kepala sekolah dalam perspektif nilai-nilai kepemimpinan dan pembinaan Islami yang digariskan oleh Abuya Prof. Dr. Sayyid Muhammad bin Alawi al-Maliki al-Hasani. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik fenomena yang dikaji, yakni supervisi sebagai proses pembinaan yang sarat dengan muatan nilai spiritual, moral, dan transformative (Moleong, 2017:6-7).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu: observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan telaah dokumentasi. Teknik observasi digunakan untuk menangkap dinamika aktual dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah, termasuk interaksinya dengan guru dalam konteks pembelajaran, disiplin, dan pembinaan karakter. Observasi dilakukan secara sistematis dan berlangsung dalam konteks alami sekolah agar diperoleh data yang otentik dan relevan (Sugiyono, 2018:89).

Sementara itu, wawancara mendalam dilakukan terhadap kepala sekolah sebagai informan kunci, serta beberapa guru senior dan wali kelas sebagai informan pendukung. Wawancara bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan nilai-nilai yang dianut dalam pelaksanaan supervisi. Peneliti menggunakan teknik semi-terstruktur agar memungkinkan eksplorasi terhadap dimensi filosofis dan kontekstual dari praktik kepemimpinan supervisi yang diterapkan di SMP Plus Fityani Pujon Malang (Creswell, 2014:185-188).

Teknik ketiga adalah dokumentasi, yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder dan memperkuat hasil dari observasi dan wawancara. Dokumen yang ditelaah antara lain: Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS), Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), dan Rencana Kerja Tahunan (RKT). Melalui dokumen tersebut, peneliti dapat memetakan kebijakan, strategi, serta arah pengembangan mutu pembelajaran yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam kerangka supervisi Islami (dokumentasi internal, 2023-2024).

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara tematik, dengan menjadikan nilai-nilai utama dalam kerangka pemikiran Abuya al-Maliki sebagai lensa interpretatif. Kelima nilai tersebut meliputi: hikmah (kebijaksanaan), rahmah (kasih sayang), ta'dib (pembinaan akhlak dan adab), tamkīn (pemberdayaan), dan 'adālah (keadilan). Analisis tematik ini memungkinkan peneliti untuk merumuskan temuan yang tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga reflektif dan kontekstual terhadap realitas praktik supervisi di sekolah yang berbasis nilai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Supervisi Islami ala Abuya Al Maliki

Dalam pandangan Abuya Prof. Dr. Sayyid Muhammad bin Alawi al-Maliki al-Hasani, konsep supervisi tidak boleh direduksi menjadi evaluasi administratif semata, melainkan merupakan bagian integral dari proses tarbiyah yang menyentuh dimensi ruhani dan moral pendidik. Supervisi dalam kerangka ini menjadi wahana tazkiyat al-nafs (penyucian jiwa) yang bersifat transformatif.

pandangan Abuya Sayyid Muhammad bin Alawi al-Maliki al-Hasanī, seorang ulama dan pendidik besar abad ke-21. Abuya dalam kitabnya *“Ushul At-Tabiyah An-Nabawiyah”* yang diterjemahkan oleh muridnya KH. Ihyā' Ulumiddin (2022: 48) mengutip dari pendapat qodhi Iyazh yang berbunyi:

“ Allah menyelubungi segala yangducapkan dengan rasa cinta dan mudah diterima,indah dan sedap didengarkan oleh telinga”

Penyataaan diatas telah membuktikan bahwa penekankan dalam pendidikan harus diawali dengan pembinaan akhlak dan *muru'ah*.

Abuya juga dikenal dengan pendekatan pendidikan yang lemah lembut, adil, dan penuh hikmah—tidak memaksakan pendapat, menerima perbedaan, dan membimbing murid dengan sabar serta Ikhlas (Rahbini, 2019:75). Nilai-nilai inilah yang merepresentasikan betapa pendidikan Islam adalah proses pembentukan jiwa yang digerakkan oleh kasih sayang, dijalankan dengan kebijaksanaan, dan ditopang oleh keadilan.

Ungkapan "Kasih sayang adalah fondasi pendidikan, kebijaksanaan adalah rohnya, dan keadilan adalah penegaknya." mencerminkan prinsip-prinsip utama dalam pendidikan Islam. Kasih sayang (*rahmah*) menjadi fondasi karena tanpa cinta dan empati, proses pendidikan akan kehilangan makna humanis dan ruh spiritualnya (Rahbibini:109). Sebagaimana Allah sendiri menyatakan bahwa Rasulullah diutus sebagai bentuk kasih sayang bagi seluruh alam:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“Dan Kami tidak mengutus engkau (Muhammad), melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam.” (Departemen Agama RI, 2005: 333).

Kebijaksanaan (*hikmah*) menjadi ruh pendidikan karena dengan hikmah, seorang pendidik mampu menempatkan metode dan nasihat secara tepat sesuai keadaan peserta didik. Al-Qur'an menegaskan bahwa pemberian hikmah adalah anugerah besar:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَن يَشَاءُ وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا

Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barangsiapa diberi hikmah, sungguh, dia telah diberi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakal yang dapat mengambil pelajaran." (Departemen Agama Republik Indonesia, 2005: 45).

Sedangkan keadilan (*‘adl*) merupakan penopang utama karena tanpa keadilan, proses pendidikan akan timpang dan diskriminatif. Dalam konteks ini, al-Ghazālī (2005, III:72) menegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah menanamkan akhlak mulia yang seimbang antara potensi ruhani dan jasmani, serta antara hak guru dan murid.

Kepala sekolah, sebagai pemimpin pendidikan, diposisikan bukan hanya sebagai administrator, tetapi sebagai murabbī yang menanamkan adab, menguatkan niat, dan membimbing dengan kelembutan serta kebijaksanaan.

القيادة التربوية ليست سلطة، بل قدوة وهداية، تبدأ من القلب وتنتهي بالإخلاص

"Kepemimpinan pendidikan bukanlah kekuasaan, melainkan keteladanan dan bimbingan, yang bermula dari hati dan berakhir dengan keikhlasan." (Al-Ghazālī, 2005, II: 288.)

Ungkapan diatas menggambarkan esensi kepemimpinan dalam pendidikan Islam, yang menekankan moralitas dan spiritualitas, bukan dominasi atau kekuasaan formal. Pemimpin pendidikan harus menjadi qudwah (teladan) dalam ucapan dan perbuatan, sebagaimana Nabi Muhammad ﷺ disebut sebagai uswah ḥasanah:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) Hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah." (Departemen Agama RI, 2005: 421)

Kepemimpinan yang mendidik adalah kepemimpinan yang lahir dari hati yang bersih dan diwarnai dengan niat ikhlas. Imam al-Māwardī (1996:131) dalam Adab al-Dunyā wa al-Dīn menekankan bahwa seorang pemimpin hendaknya menyatukan antara hikmah, rahmah, dan niat yang murni, karena tujuan kepemimpinan dalam Islam adalah membimbing umat menuju kebaikan, bukan menegakkan kekuasaan.

Senada dengan itu, Peter Drucker (1973: 387) dalam pemikiran kepemimpinan modern menyatakan bahwa kepemimpinan sejati adalah tanggung jawab moral, bukan otoritas formal semata.

Dengan demikian, supervisi ala Abuya adalah praksis kepemimpinan yang mengintegrasikan lima nilai utama:

1. **Rahmah (kasih sayang) dalam membina,**

Dalam praksis kepemimpinan dan pembinaan sumber daya manusia, terutama dalam konteks lembaga pendidikan Islam, *rahmah* atau kasih sayang bukanlah sekadar ekspresi emosional, melainkan merupakan fondasi spiritual sekaligus strategi manajerial yang sangat penting. Pembinaan yang dilandasi *rahmah* menumbuhkan iklim kerja yang humanis, memperkuat loyalitas, dan membuka ruang bagi transformasi karakter. Peter F. Drucker (1973 : 387), menegaskan:

"The most powerful leadership tool you have is your own personal example." (Alat kepemimpinan paling kuat yang Anda miliki adalah keteladanan pribadi Anda sendiri.)

Kutipan ini mengajarkan bahwa perhatian dan sikap pemimpin, yang dibentuk oleh kasih sayang, lebih membekas daripada instruksi atau kekuasaan. Senada, Robert K. Greenleaf (1977:13–14), pelopor *servant leadership*, menyatakan:

**"Servant-leaders are servants first... It begins with the natural feeling that one wants to serve, to serve first."* (Pemimpin-pelayan adalah pelayan terlebih dahulu... Itu dimulai dengan dorongan alami untuk melayani, melayani terlebih dahulu.)

Pandangan ini mempertegas bahwa kasih sayang adalah dasar yang mendorong seorang pemimpin untuk hadir bukan sebagai penguasa, tetapi sebagai pelayan yang mencintai. John C. Maxwell (2007: 55), menambahkan:

"People don't care how much you know until they know how much you care." (Orang tidak peduli seberapa banyak yang Anda tahu sampai mereka tahu seberapa besar Anda peduli.)

Sementara Simon Sinek (2014: 17), menyatakan:

Leadership is not about being in charge. It is about taking care of those in your charge.”(Kepemimpinan bukan tentang memegang kendali, tetapi tentang merawat mereka yang Anda pimpin.)

Dalam konteks kepemimpinan Indonesia, Rhenald Kasali (2017: 92), menyatakan bahwa pemimpin yang kuat adalah yang hadir secara batiniah dan merespons kondisi psikologis bawahannya:

“Pemimpin yang mampu membaca dan menyapa kondisi batin bawahannya akan menciptakan organisasi yang energik dan penuh gairah perubahan.”

Prof. Sedarmayanti (2017:148) menekankan pentingnya menciptakan suasana kerja yang manusiawi dan suportif, menyebutnya sebagai *“iklim kerja psikologis yang membangun kepercayaan dan partisipasi.”* Miftah Thoha (2003:117) menyatakan bahwa komunikasi yang afektif dan pengakuan terhadap emosi anggota merupakan inti dari kepemimpinan yang membina.

Sementara itu, Sofyan S. Harahap (2003: 89) memberikan dimensi spiritual dengan menyatakan bahwa:

“Kasih sayang dalam manajemen adalah manifestasi dari rūḥ al-Islām yang mewujudkan dalam bentuk keikhlasan, keadilan, dan tanggung jawab sosial.

Pandangan ini sepenuhnya paralel dengan prinsip-prinsip pembinaan dalam Islam. Imam al-Ghazālī (2005, III: 88) menegaskan:

لَا يُنْجِي الْمُعَلِّمَ إِلَّا الرَّحْمَةُ وَالْمَحَبَّةُ، لَا السَّيْطَرَةُ وَالرَّهْبَةُ

Seorang pendidik tidak akan berhasil kecuali dengan kasih sayang dan cinta, bukan dengan dominasi dan rasa takut.

Kasih sayang di sini bukan sekadar kelembutan, melainkan metode spiritual untuk membuka hati peserta didik. Dalam wawancara dengan alumni beliau (syifa', 2025) Abuya Sayyid Muhammad al-Maliki secara eksplisit menyatakan:

أَنَا أَعَلِّمُ الْأَخْلَاقَ وَالْمَرْوَةَ قَبْلَ الْعِلْمِ وَالْكِتَابِ

“Aku mengajarkan akhlak dan kehormatan diri sebelum mengajarkan ilmu dan kitab.”

Bahkan ia menekankan nilai khidmah sebagai keutamaan seperti apa yang tertulis dalam Kumpulan kalam hikmah beliau yang disusun Mustofa husen aljufri (Aljufri, 2014:11) :

الطَّالِبُ عِنْدِي مَنْ يَتَعَلَّمُ وَيُخْدَمُ وَمَنْ خَلَصَ فِي خِدْمَتِهِ يَفْتَحَ اللَّهُ عَلَيْهِ

Santri menurutku adalah seorang yang mengajar dan berkhidmah, barang siapa yang tulus dalam khidmahnya, allah akan membukakanpintu kebaikan padanya

Sikap ini menunjukkan bahwa kasih sayang dalam pembinaan adalah prinsip yang melebihi capaian akademik semata. Senada, KH. Hasyim Asy'ari (2004: 34–35.), menulis dalam *Adab al-'Alim wa al-Muta'allim*:

الْمَرْبِّي لَا يَكْتَفِي بِكَلَامِهِ بَلْ يَجِبُ أَنْ يَرْبِي بَقَلْبِهِ، وَيُحَسِّنَ إِلَى الْمُتَعَلِّمِ كإِحْسَانِ الْوَالِدِ لَوْلَدِهِ

“Seorang pendidik tidak cukup hanya dengan kata-kata, tetapi harus mendidik dengan hatinya, dan berbuat baik kepada murid sebagaimana orang tua berbuat baik kepada anaknya.”

Dengan demikian, *rahmah* dalam membina adalah prinsip multidimensi yang menyatukan spiritualitas Islam, strategi kepemimpinan, dan pendekatan psikologis. Dalam konteks pendidikan Islam, kasih sayang adalah ruh kepemimpinan, dan sekaligus jembatan untuk menumbuhkan loyalitas, karakter, dan kebermaknaan.

2. Hikmah (kebijaksanaan) dalam mengambil keputusan,

Dalam kepemimpinan pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, hikmah atau kebijaksanaan bukan sekadar kecerdasan kognitif, tetapi merupakan kemampuan menempatkan sesuatu pada tempatnya secara proporsional, etis, dan visioner. Al-Qur'an (Departemen Agama Republik Indonesia, 2005: 45), menyebut bahwa pemberian hikmah adalah karunia luar biasa dari Allah:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا

“Allah menganugerahkan al-hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barang siapa diberi al-hikmah, sungguh dia telah diberi karunia yang banyak.”

Konsep ini menekankan bahwa kebijaksanaan bukan hanya soal strategi, tetapi juga tentang etika dan kesadaran ruhani. Peter Drucker (1967:44), menegaskan bahwa manajer yang bijak bukan hanya fokus pada efisiensi, tetapi terutama pada efektivitas dalam hal yang benar:

"Efficiency is doing things right; effectiveness is doing the right things." (Efisiensi adalah mengerjakan sesuatu dengan benar; efektivitas adalah mengerjakan hal yang benar.)

Kebijaksanaan menuntut pemimpin untuk tidak tergesa-gesa dan tidak emosional. Jim Collins, dalam *Good to Great* (2001: 20), menggarisbawahi pentingnya keteguhan hati dan kerendahan hati dalam memimpin:

Level 5 leaders channel their ego needs away from themselves and into the larger goal of building a great company. (Pemimpin level 5 menyalurkan kebutuhan egonya bukan untuk dirinya, tetapi demi membangun tujuan besar organisasi.)

Demikian pula Stephen Covey (2004: 32), menyebut bahwa kebijaksanaan adalah fondasi dalam pengambilan keputusan jangka panjang yang berkualitas. Ia menulis:

Wisdom is the child of integrity and maturity. It is not impulsive but principled. (Kebijaksanaan lahir dari integritas dan kedewasaan. Ia tidak reaktif, melainkan berdasarkan prinsip.)

Dalam konteks manajemen Indonesia, Rhenald Kasali (2005: 87), mengingatkan pentingnya pemimpin visioner yang bijaksana dalam mengambil keputusan berdasarkan konteks jangka panjang, bukan tekanan sesaat. Anies Baswedan (2011:54), menegaskan bahwa seorang pendidik atau pemimpin harus *"melihat jauh ke depan, tapi tetap berpijak pada nilai-nilai luhur."* Sementara itu, Miftah Thoha menyebut bahwa *seorang manajer yang bijaksana adalah yang mempertimbangkan variabel sosial, budaya, dan emosi dalam proses keputusan, bukan hanya angka dan target.*

Dari perspektif spiritualitas Islam, hikmah menempati posisi sentral dalam perilaku kepemimpinan. Imam al-Ghazālī (2005, III: 110) (menjelaskan:

الحكمة رأس الأخلاق، وهي أن يعرف الإنسان متى يتكلم، ومتى يسكت، ومتى يصفح، ومتى يؤدب

"Hikmah adalah puncak akhlak; yaitu seseorang mengetahui kapan harus berbicara, kapan diam, kapan memaafkan, dan kapan memberi teguran."

Abuya Sayyid Muhammad al-Maliki (cakrojak.blogspot.com., 2012, 03) mengajarkan kepada murid-muridnya bahwa keputusan harus diambil dengan tatsabbut (kehati-hatian) dan nadhar ruhani (pandangan ruhani) — tidak berdasarkan logika semata, tetapi disinari kepekaan batin. Dalam manāqib beliau disebut:

الحكيم هو من لا يُسرِع في قراره، ويربط بين العقل والقلب في حكمه

Orang yang bijak tidak tergesa-gesa dalam keputusannya, ia menghubungkan antara akal dan hati dalam penilaiannya

KH. Hasyim Asy'ari pun memberikan teladan hikmah dalam keputusannya mendirikan Nahdlatul Ulama, saat sebagian pihak berselisih antara purifikasi dan moderasi. Dalam Muqaddimah Qānūn Asāsī (2024: 1) beliau menulis:

لا تصلح الأمة بالحدة، وإنما بالحكمة والتدرج

"Umat tidak akan menjadi baik dengan sikap keras, tetapi dengan kebijaksanaan dan bertahap."

Dengan demikian, hikmah dalam pengambilan keputusan merupakan perpaduan antara kecermatan akal, kematangan jiwa, dan kepekaan nurani. Dalam perspektif manajemen dan pendidikan Islam, keputusan yang lahir dari hikmah akan berdampak jangka panjang, menciptakan keadilan, serta menjaga keseimbangan antara maslahat individu dan kolektif.

3. Ta'dīb (penanaman adab) dalam mendidik,

Dalam khazanah pendidikan Islam, ta'dīb atau penanaman adab merupakan inti dari seluruh proses pembelajaran. Pendidikan tidak hanya bertujuan mencerdaskan akal atau menambah pengetahuan, melainkan membentuk kepribadian yang beradab, seimbang antara intelektualitas, spiritualitas, dan akhlak. Konsep ini menegaskan bahwa pembentukan karakter mendahului penguasaan kognitif. Al-Attas (1991: 3), bahkan mengartikulasikan makna pendidikan Islam sebagai proses ta'dīb — bukan sekadar ta'lim (pengajaran) atau tarbiyah (pengembangan). Ia menyatakan:

"Education in Islam is a process of instilling adab in man."

(Pendidikan dalam Islam adalah proses menanamkan adab ke dalam diri manusia.)

Dengan menempatkan adab sebagai esensi pendidikan, maka pendidik berperan sebagai murabbī yang membimbing hati, bukan hanya sebagai pengajar materi. Konsep ini sangat relevan dalam manajemen pendidikan modern yang menekankan pada values-based leadership. Anies Baswedan(2010:27), dalam refleksinya tentang pendidikan karakter, menyebut:

“Pendidikan sejati bukan tentang pengetahuan yang ditanamkan, tapi tentang nilai-nilai yang dihidupkan dalam tindakan.”

Pernyataan ini menegaskan bahwa proses mendidik yang efektif harus memuat dimensi pembentukan moral dan perilaku, yang dalam Islam dikenal sebagai ta’dīb. Dalam perspektif manajemen organisasi, Stephen R. Covey (2004: 134), . juga menekankan pentingnya nilai dalam kepemimpinan:

You must decide what your highest priorities are and have the courage—pleasantly, smilingly, nonapologetically—to say ‘no’ to other things. Anda harus menentukan nilai tertinggi Anda, dan punya keberanian untuk mengatakan ‘tidak’ pada hal-hal yang bertentangan dengannya.)

Nilai yang kokoh hanya bisa ditanamkan melalui proses internalisasi adab yang konsisten. Dalam konteks manajemen Indonesia, Rhenald Kasali (2005:102), menyebut bahwa transformasi tidak dapat terjadi tanpa perubahan perilaku, dan perubahan perilaku hanya terjadi jika ada model keteladanan yang ditanamkan secara emosional dan berulang. Dengan demikian, ta’dīb dalam mendidik bukan hanya pembiasaan, tetapi strategi untuk mengkondisikan kebiasaan luhur agar menjadi karakter tetap.

Ulama klasik maupun kontemporer menempatkan ta’dīb dalam posisi yang sangat tinggi. Imam al-Ghazālī (2005, I:53), menyebut bahwa tugas utama pendidik bukanlah memindahkan ilmu, tetapi menanamkan akhlāq mahmūdah (akhlak terpuji) kepada peserta didik:

فليكن اهتمامه بإصلاح أخلاقه أكثر من اهتمامه بتعليمه

“Hendaklah perhatian pendidik terhadap perbaikan akhlak murid lebih besar daripada pengajaran bidang ilmunya.”

Abuya Sayyid Muhammad al-Maliki (wawancara, 2025) secara konsisten menekankan pentingnya ta’dīb dalam hubungan guru-santri. Dalam pengajarannya, beliau mengatakan:

المعلم لا يعلم فقط، بل يؤدّب، و الأدب قبل العلم

“Guru itu tidak hanya mengajar, tapi menanamkan adab; dan adab itu didahulukan sebelum ilmu.”

Sementara KH. Hasyim Asy’ari dalam Adab al-‘Ālim wa al-Muta’allim (2004: 15), menyampaikan bahwa adab adalah syarat mutlak keberhasilan ilmu. Ia menulis:

لا يُؤْتَى العلم إلا لمن أدّب نفسه

“Ilmu tidak akan diberikan kecuali kepada mereka yang telah mengadabkan dirinya terlebih dahulu.”

Ketiga ulama ini sepakat bahwa tanpa ta’dīb, ilmu hanya akan melahirkan kecerdasan kosong dan kekeringan ruhani. Oleh karena itu, dalam pendidikan dan kepemimpinan pendidikan, ta’dīb menjadi prinsip yang harus terintegrasi dalam setiap keputusan manajerial, pendekatan pengajaran, hingga relasi antar-individu di lembaga. Seorang pemimpin yang memahami urgensi ta’dīb tidak akan hanya fokus pada target kurikulum atau output administratif, melainkan lebih dahulu memastikan bahwa nilai-nilai adab hidup dalam perilaku, kebijakan, dan keteladanan seluruh warga pendidikan.

4. Tamkīn (pemberdayaan) dalam menumbuhkan kemandirian

Dalam manajemen pendidikan Islam, tamkīn atau pemberdayaan merupakan prinsip utama yang bertujuan untuk melahirkan insan yang mandiri secara spiritual, intelektual, dan sosial. Pemberdayaan dalam makna ini tidak hanya berarti memberi wewenang, tetapi juga menanamkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan kemampuan untuk bertindak secara otonom berdasarkan nilai-nilai Islam. Dalam Al-Qur’an, kata tamkīn digunakan dalam konteks Nabi Yusuf:

وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ

“Dan demikianlah Kami memberikan kedudukan (tamkīn) kepada Yusuf di negeri itu.”
(Departemen Agama RI, 2005: 248)

Ayat ini menunjukkan bahwa tamkīn adalah hasil dari integritas dan kematangan ruhani, bukan sekadar pemberian jabatan. Dalam perspektif manajemen modern, empowerment merupakan kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan loyal. Stephen R. Covey (2004:195), menegaskan:

“Treat a man as he is, and he will remain as he is. Treat a man as he can be and should be, and he will become as he can and should be.” (Perlakukan seseorang sebagaimana dia sekarang, maka ia akan tetap seperti itu. Perlakukan dia sebagaimana ia bisa dan seharusnya, maka ia akan menjadi seperti itu.)

Hal ini menekankan bahwa pemberdayaan berakar pada pengakuan terhadap potensi individu. Peter F. Drucker (1967:20), bahkan menyebut bahwa pemimpin yang efektif bukan yang memegang kendali penuh, melainkan yang mampu menciptakan sistem yang mempercayai kemampuan bawahannya:

“The leaders who work most effectively... never say ‘I’. They don’t think ‘I’. They think ‘we’; they think ‘team’.” (Pemimpin yang paling efektif tidak berkata ‘saya’, tetapi berpikir ‘kami’; mereka berpikir sebagai sebuah tim.)

Rhenald Kasali (2017: 101), menyatakan bahwa salah satu ciri pemimpin disruptif adalah yang mampu melatih orang lain untuk *“berani gagal dengan tanggung jawab”*, sebuah bentuk tamkīn yang berbasis keberanian dan kepercayaan.

Dalam khazanah Islam klasik, tamkīn memiliki akar pada pembinaan ruhani dan akhlak yang terus-menerus. Imam al-Ghazālī (2005, III:114). menyebut:

التمكين لا يكون إلا بعد التزكية، فالنفس غير المزكاة لا يؤمن جانبها

“Tamkīn tidak akan terjadi kecuali setelah proses pensucian jiwa, karena jiwa yang belum disucikan tidak bisa dipercaya sepenuhnya.”

Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan bukanlah sekadar strategi struktural, tetapi puncak dari proses panjang pembinaan moral dan spiritual. Abuya Sayyid Muhammad al-Maliki memberikan penekanan serupa dalam pendidikannya, beliau memberdayakan santri senior untuk mempraktikkan apa yang telah diajarkan beliau dengan mengawasi dan mendidik santri juniornya untuk memberikan pengalaman pada seniorinya, seperti yang tercantum dalam kitab *“aadaata assaadaata saadaata al’aadaata karya Mustofa husen aljufri (2014: 48) dengan menyatakan:*

ومن عاداته رضي الله عنه : كَلَّمَا اتِي بَطَالِب جَدِيداً مِنْ هُوَ أَقْدَمُ مِنْهُ سَنًا وَعِلْمًا وَخَبْرَةً أَنْ يَعْلَمَهُ الْعِلْمُ، وَالْخِدْمَةُ وَالْأَدَبُ وَالْقَوَانِينُ الَّتِي يَنْبَغِي إِتْبَاعُهَا فِي الرِّبَاطِ

“Di antara kebiasaan beliau, semoga Allah meridhoinya, ialah setiap kali ada murid baru datang, beliau akan menyuruh orang yang lebih tua darinya baik dari segi usia, ilmu, dan pengalaman untuk mengajarkan kepadanya ilmu, pengabdian, adab, dan hukum-hukum yang harus diikuti dalam ribat.

Sementara itu, KH. Hasyim Asy’ari menekankan bahwa kemandirian santri bukan dilahirkan dari pengawasan yang ketat, melainkan dari pelibatan dalam tanggung jawab kolektif. Dalam Adab al-‘Ālim wa al-Muta’allim (2004: 38), beliau menulis:

ليس المقصود من التربية السيطرة، بل غرس الأمانة وتحمل المسؤولية

“Tujuan pendidikan bukanlah untuk menguasai, tetapi untuk menanamkan amanah dan rasa tanggung jawab.”

Dengan demikian, tamkīn dalam kepemimpinan pendidikan adalah proses yang integral antara pelatihan akhlak, pelimpahan wewenang bertahap, dan pembentukan rasa tanggung jawab. Pemimpin atau guru yang menerapkan prinsip tamkīn akan mencetak generasi yang tidak bergantung pada instruksi, tetapi mampu mengambil keputusan secara independen dengan dasar nilai Islam. Inilah bentuk kemandirian sejati yang menjadi cita-cita pendidikan Islam: melahirkan manusia yang mampu berdiri tegak karena ditopang oleh kematangan ilmu, adab, dan amanah.

5. ‘Adālah (keadilan) dalam menilai dan memperlakukan guru.

Dalam sistem manajemen pendidikan Islam, prinsip ‘adālah atau keadilan memegang peranan sangat penting, khususnya dalam hal menilai dan memperlakukan guru. Keadilan tidak hanya dipahami secara legalistik sebagai perlakuan yang sama, melainkan sebagai kemampuan menempatkan sesuatu pada tempatnya (wad’u al-syay’ fi mahallihī) berdasarkan pertimbangan etika, konteks, dan nilai. Guru sebagai aktor kunci dalam pendidikan layak mendapatkan

penilaian yang adil, bukan hanya berdasarkan angka dan kinerja administratif, melainkan juga pada aspek moral, dedikasi, dan kondisi personal yang menyertainya.

Dalam pandangan manajemen, Sedarmayanti (2017: 187), menegaskan bahwa keadilan organisasi mencakup tiga hal: keadilan distributif (pembagian beban dan penghargaan), keadilan prosedural (mekanisme penilaian yang transparan), dan keadilan interaksional (cara pimpinan memperlakukan bawahannya dengan hormat dan bermartabat). Ia menyebut bahwa ketidakadilan dalam perlakuan terhadap SDM dapat menimbulkan demotivasi sistemik yang berdampak langsung pada mutu kerja.

Senada, Miftah Thoha (2003: 88), menyampaikan bahwa organisasi pendidikan harus mampu menilai guru dengan mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan psikologis yang melingkupinya. Ia menulis:

“Keadilan dalam organisasi bukan hanya soal ‘equal treatment’, tetapi ‘contextual fairness’ yang mempertimbangkan kondisi aktual tiap individu.”

Artinya, keadilan dalam manajemen bukan soal penyamaan mutlak, tetapi pemberlakuan yang proporsional dan berkeadaban.

Dalam konteks pendidikan Islam, prinsip ‘adālah tidak bisa dipisahkan dari akhlak pemimpin. Imam al-Ghazālī (2005, II: 211), dalam Ihya’ ‘Ulūm al-Dīn menyebutkan bahwa pemimpin yang tidak berlaku adil terhadap bawahannya, termasuk guru, akan kehilangan keberkahan dalam ilmunya:

العدل أساس الملك، فإذا اختل ميزانه فسدت الرعية، وضاعت الأمانة

“Keadilan adalah fondasi kepemimpinan. Jika timbangannya rusak, maka rakyat akan rusak dan amanah akan hilang.”

Keadilan dalam pendidikan berarti memberikan hak guru sebagaimana mestinya, mendengarkan aspirasinya, dan menilai mereka secara objektif serta penuh penghormatan. KH. Hasyim Asy‘ari (2004: 25), dalam Adab al-‘Ālim wa al-Muta‘allim, mewanti-wanti agar guru tidak diposisikan hanya sebagai pelaksana teknis, melainkan sebagai pewaris tugas kenabian. Beliau menyatakan:

من لم يُكرم معلمه، فقد جهل حق العلم، وسقطت عدالته

“Barang siapa tidak memuliakan gurunya, maka sungguh ia telah mengabaikan hak ilmu dan runtuhlah keadilannya.”

Pernyataan ini menggambarkan bahwa keadilan dalam memperlakukan guru merupakan bagian dari ‘adālah al-ma‘rifīyah (keadilan terhadap ilmu), yang mencakup sikap hormat terhadap pemilik, pembawa, dan penyebar ilmu itu sendiri.

Oleh karena itu, dalam konteks manajemen pendidikan, ‘adālah terhadap guru mencakup pemberian apresiasi yang layak, penilaian kinerja yang berimbang antara kualitas dan proses, serta penguatan martabat mereka sebagai pendidik. Pemimpin yang menjunjung tinggi ‘adālah akan menciptakan atmosfer kerja yang sehat, memperkuat loyalitas, dan menumbuhkan keberkahan dalam lembaga.

3.2 Arahan Konstruktif dan Pemberdayaan

Supervisi pendidikan dalam perspektif Islam dan manajemen modern tidak semata-mata berfungsi sebagai alat kontrol administratif, melainkan sebagai sarana tazkiyah (penyucian), tawjih (bimbingan), dan tamkīn (pemberdayaan). Di sinilah pentingnya menerapkan supervisi yang berbasis constructive feedback, yaitu umpan balik yang bersifat membangun, personal, dan berorientasi pada penguatan potensi guru, bukan sekadar koreksi kelemahan.

Peter Senge (2006:148), dalam konsep learning organization, menyatakan bahwa:

“People don’t resist change. They resist being changed.” (Orang tidak menolak perubahan, mereka menolak dipaksa berubah.)

Kalimat ini menggambarkan pentingnya pendekatan supervisi yang partisipatif dan berbasis dialog. Supervisi yang disertai kepercayaan dan apresiasi akan menumbuhkan motivasi intrinsik—dorongan yang muncul dari dalam diri guru untuk tumbuh, memperbaiki diri, dan berinovasi.

Dalam konteks Indonesia, Prof. Suyatno (2020:72), menggarisbawahi bahwa supervisi yang humanis harus “berlandaskan pada relasi kemitraan antara kepala sekolah dan guru, bukan relasi kuasa.” Ia menambahkan bahwa kepercayaan (trust) adalah prasyarat dari kemajuan profesional

guru karena guru yang merasa didampingi, bukan diawasi, akan lebih terbuka terhadap inovasi dan refleksi diri.

Pandangan ini sejalan dengan spirit Islam tentang bimbingan yang tidak menghakimi. Dalam Al-Qur'an (Departemen Agama RI, 2005: 313) Allah memerintahkan Nabi Mūsā dan Hārūn untuk menyampaikan nasihat kepada Fir'aun dengan cara yang lembut:

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لِّئَلَّا يَعْتَدِيَ عَلَىٰ نَفْسِهِ يَخْشَىٰ

Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya (Firaun) dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan dia ingat atau takut (kepada Allah).

Ayat ini menjadi dasar penting bahwa proses pembinaan, bahkan terhadap orang yang paling durhaka sekalipun, tetap harus mengedepankan pendekatan yang edukatif, bukan konfrontatif. Maka dalam supervisi pendidikan, feedback yang dibangun dengan kasih sayang dan niat memperbaiki akan jauh lebih efektif dibanding kritik yang kaku dan legalistik.

Imam al-Ghazālī (2005, II: 205), menyebut bahwa bimbingan sejati adalah bimbingan yang menyesuaikan kadar kesiapan dan kondisi batin yang dibimbing:

النصيحة على درجات، وأرفعها ما كان فيه لطف لا يجرح

"Nasihat itu bertingkat-tingkat, dan yang paling tinggi adalah yang mengandung kelembutan dan tidak melukai."

Begitu juga Abuya Sayyid Muhammad al-Maliki dalam kitabnya al-qudwatun alhasanatu (2022: 35-37), menekankan bahwa supervisi ruhani atau murāqabah dalam pendidikan bukanlah intervensi yang menekan, tetapi musyārakah—berjalan bersama menuju perbaikan. Beliau berperdapat, model supervisi yang efektif adalah yang didasarkan pada prinsip constructive feedback, kepercayaan, dan penghargaan terhadap integritas guru. Pola ini menciptakan suasana psikologis yang aman (psychological safety), yang menjadi syarat tumbuhnya kreativitas dan inovasi. Guru yang merasa dipercaya akan terdorong untuk melakukan perbaikan bukan karena tekanan, tetapi karena dorongan jiwa untuk memberikan yang terbaik bagi murid dan institusinya.

3.4 Pembinaan Holistik

Supervisi dalam konteks pendidikan Islam tidak dapat dipersempit hanya pada evaluasi administratif dan kinerja teknis semata. Ia harus dimaknai sebagai proses pendampingan menyeluruh yang menyentuh seluruh dimensi kemanusiaan: spiritual, intelektual, emosional, sosial, dan fisik. Model supervisi semacam ini tidak hanya mendukung efektivitas kerja guru, tetapi juga menumbuhkan insān kāmil (manusia paripurna) sebagaimana tujuan pendidikan dalam Islam.

Pertama, aspek spiritual merupakan pondasi utama. Supervisi dalam dimensi ini mengarahkan guru untuk menjaga niat, keikhlasan, dan relasi vertikalnya dengan Allah dalam menjalankan tugas. Al-Qur'an menyatakan:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ. الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً..

"Wahai manusia, sembahlah Tuhanmu yang telah menciptakan kalian dan orang-orang sebelum kalian, agar kalian bertakwa. Dialah yang menjadikan bumi sebagai hamparan bagimu..." (Departemen Agama RI, 2005: 4)

Ayat ini menunjukkan bahwa segala aktivitas, termasuk mendidik dan memimpin, hendaknya berangkat dari kesadaran ubudiyah dan tujuan ketakwaan. Supervisi yang spiritual mengajak guru untuk bekerja sebagai bentuk pengabdian, bukan sekadar tugas rutin.

Kedua, aspek intelektual bertujuan untuk meningkatkan kapasitas keilmuan dan profesionalisme guru. Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Mājah (2000 : I) disebutkan:

إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ، وَأَهْلَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ، حَتَّى النَّمْلَةُ فِي جُحْرِهَا، وَحَتَّى الْحُوتُ، لَيُصَلُّونَ عَلَى مُعَلِّمِ النَّاسِ الْخَيْرِ

"Sesungguhnya Allah, para malaikat-Nya, penghuni langit dan bumi, hingga semut di lubangnya dan ikan di laut, mendoakan orang yang mengajarkan kebaikan kepada manusia."

Hadis ini menekankan bahwa pengajaran adalah amal agung yang mendatangkan keberkahan kosmik, dan karena itu perlu ditopang oleh supervisi yang mendorong taṭwīr al-nafs (pengembangan diri) dan al-tahsīn al-mihnī (peningkatan profesionalisme).

Ketiga, aspek emosional dan keempat, sosial, mengharuskan supervisi dilakukan dengan pendekatan empatik, dialogis, dan inklusif. Al-Qur'an (Departemen Agama RI, 2005: 551), menyebut:

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِّن دِيَارِكُمْ أَن تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُقْسِطِينَ

“Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangimu dalam agama dan tidak mengusirmu dari negerimu. Sungguh, Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.”

Ayat ini memberikan landasan etis bahwa hubungan sosial dalam pendidikan, termasuk antara kepala sekolah dan guru, mesti didasarkan pada birr (kebaikan hati) dan qist (keadilan relasional). Supervisi yang emosional dan sosial berorientasi pada al-ta'āwun (kerja sama), bukan pada al-tasallut (dominan otoriter).

Kelima, aspek fisik menunjuk pada pentingnya dukungan terhadap lingkungan kerja yang sehat, aman, dan manusiawi. Dalam manajemen modern, hal ini dikenal sebagai workplace wellbeing. Supervisi dalam aspek ini mencakup pengelolaan fasilitas, kenyamanan ruang ajar, hingga penghargaan terhadap beban kerja guru. Sebagaimana prinsip Islam,

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

tidak boleh menimbulkan bahaya atau saling membahayakan (Al-Nawawī, 2000), 32: 114)

Pemimpin pendidikan wajib memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung keberlangsungan fisik dan psikologis tenaga pendidik.

Dengan demikian, supervisi komprehensif adalah pendekatan integral yang tidak memisahkan dimensi ruhani dan duniawi. Ia adalah bentuk murāqabah bi al-rahmah (pengawasan yang penuh kasih) dan al-qiyādah bi al-ḥikmah (kepemimpinan yang bijaksana), yang bertujuan menumbuhkan guru sebagai insan yang utuh, produktif, dan berkontribusi aktif dalam peradaban ilmu.

3.5 Implementasi di SMP Plus Fityani

Penerapan supervisi pendidikan di SMP Plus Fityani Pujon Malang secara umum telah mencerminkan integrasi nilai-nilai Islami seperti rahmah (kasih sayang), hikmah (kebijaksanaan), ta'dīb (penanaman adab), tamkīn (pemberdayaan), dan 'adālah (keadilan). Nilai-nilai ini tampak dalam pelaksanaan supervisi berkala oleh kepala sekolah, program pelatihan guru Islami, serta proses evaluasi melalui PKKS (Penilaian Kinerja Kepala Sekolah) dan RKJM (Rencana Kerja Jangka Menengah) yang diarahkan untuk membina mutu pembelajaran dan penguatan karakter Islami tenaga pendidik.

Pelatihan guru rutin yang dilakukan secara internal—dengan pendekatan halaqah, dialog spiritual, serta upgrading metodologi mengajar—telah berperan sebagai medium untuk menanamkan nilai hikmah dan ta'dīb. Selain itu, supervisi yang dilakukan kepala sekolah tidak bersifat kontrol formalistik, tetapi lebih bernuansa bimbingan dan pemberdayaan (tamkīn), sehingga guru merasa didampingi, bukan diawasi.

Namun demikian, dalam proses implementasinya, SMP Plus Fityani masih menghadapi sejumlah tantangan serius. Pertama, sistem penghargaan (reward system) terhadap guru yang menunjukkan peningkatan kinerja, loyalitas, maupun inovasi belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat memengaruhi motivasi intrinsik guru, terutama dalam jangka panjang. Dalam kerangka manajemen perilaku organisasi, Gibson (2006:108) menekankan bahwa apresiasi dan pengakuan adalah faktor kunci dalam meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai.

Kedua, koordinasi internal antara kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, dan tim pengembang mutu belum terbangun secara sinergis dan berkelanjutan. Prosedur supervisi sering kali berjalan sendiri tanpa diiringi dengan tindak lanjut sistematis dari unit-unit terkait. Dalam konteks ini, Burhanuddin Tola (2015: 164), menjelaskan bahwa efektivitas supervisi sangat ditentukan oleh keselarasan struktur organisasi dan komunikasi lintas bidang.

Kondisi ini selaras dengan peringatan Imam al-Ghazālī (2005, II:251), dalam Ihya' 'Ulūm al-Dīn:

لَا يَقُومُ الْعَمَلُ الْجَمَاعِي إِلَّا بِالْأَمَانَةِ وَالتَّكَامُلِ وَالتَّشَاوُرِ

"Kerja kolektif tidak akan berdiri kecuali dengan amanah, integrasi, dan musyawarah."

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Plus Fityani sebenarnya telah mengarah pada pola leadership by empowerment, namun masih membutuhkan dukungan sistemik agar visi spiritual dan manajerial dapat terimplementasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan pada sistem penghargaan internal, penguatan koordinasi fungsional, serta peningkatan pelatihan berbasis nilai untuk seluruh elemen sekolah. Dengan langkah ini, supervisi Islami di SMP Plus Fityani dapat berkembang sebagai model holistik yang tidak hanya menjaga mutu akademik, tetapi juga membentuk jiwa kepemimpinan ruhani bagi para pendidik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam pendekatan Abuya Sayyid Muhammad al-Maliki, kepala sekolah bukan sekadar administrator atau pengontrol kinerja, tetapi seorang pendidik ruhani (murabbī rūḥānī) yang hadir membina guru dengan penuh kelembutan, keteladanan, dan kasih sayang. Pola ini menempatkan supervisi sebagai jalan pembinaan jiwa, bukan sekadar evaluasi prosedural. Di SMP Plus Fityani Pujon Malang, model ini mulai terinternalisasi dalam praktik harian, terutama dalam bentuk pendekatan personal kepala sekolah yang menekankan muṣārahah (komunikasi terbuka), musyārahah (kebersamaan), dan muwāzanah (keseimbangan antara tuntutan dan kasih sayang).

Prinsip ini menggeser orientasi supervisi dari model kontrol hierarkis menjadi bimbingan kolaboratif yang bersifat empatik dan edukatif.

Penerapan nilai-nilai tersebut terbukti berdampak positif di SMP Plus Fityani, khususnya dalam peningkatan kesadaran nilai guru terhadap tanggung jawab keilmuan dan moral. Guru lebih terbuka dalam menerima masukan, serta menunjukkan keaktifan dalam pengembangan diri dan inovasi pembelajaran. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala sistemik yang menjadi tantangan dalam keberlanjutan supervisi Islami ini.

Pertama, sistem penghargaan terhadap guru belum terstruktur secara sistemik. Guru yang menunjukkan ketekunan dan kreativitas dalam mengajar belum mendapatkan apresiasi formal yang setara dengan dedikasinya. Kedua, dokumentasi supervisi masih bersifat manual dan belum terintegrasi secara digital, sehingga menyulitkan dalam tindak lanjut program pembinaan. Ketiga, partisipasi guru dalam perencanaan dan evaluasi supervisi masih perlu ditingkatkan agar suasana pembinaan benar-benar dialogis dan partisipatif.

Dalam kerangka manajemen pendidikan partisipatoris, Mulyasa menegaskan bahwa sistem supervisi yang baik adalah yang melibatkan guru dalam setiap tahapannya—mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi—sehingga terbentuk rasa memiliki (sense of ownership) dan tanggung jawab kolektif.

Untuk itu, dibutuhkan desain supervisi integratif dan partisipatif yang tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga dimensi spiritual, intelektual, dan afektif secara utuh. Supervisi semacam ini menuntut transformasi peran kepala sekolah dari "atasan" menjadi mitra ruhani dalam membentuk karakter dan kompetensi guru. Sebagaimana ditegaskan oleh KH. Hasyim Asy'ari,

العالم قائدٌ روحيٌّ، لا يصلحُ الناسُ إلا به

"Seorang pendidik adalah pemimpin ruhani, masyarakat tidak akan baik tanpa perannya."

Dengan demikian, untuk mewujudkan pendidikan Islam yang bermutu dan humanis di SMP Plus Fityani, diperlukan keberlanjutan pembinaan kepala sekolah sebagai pendidik ruhani, disertai sistem supervisi yang mendukung partisipasi aktif guru, penghargaan berbasis kinerja, dan digitalisasi dokumentasi agar setiap nilai kebaikan tercatat, terukur, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- "Abuya Sayyid Muhammad Al-Maliki: Ulama Karismatik Pewaris Dakwah Rasulullah." Cakrojak.Blogspot.Com. Diakses 30 Juli 2025. <https://Cakrojak.Blogspot.Com/2012/03/Abuya-Sayyid-Muhammad-Al-Maliki.Html>.
- Abdul Rahman, Dr. Manajemen Pendidikan Islam. Jakarta: Kencana, 2016.
- Abū Ḥāmid Al-Ghazālī. Ihya' 'Ulūm Al-Dīn, Juz I–III. Beirut: Dār Al-Ma'rifah, 2005.

- Al-Harbi, M. "Leadership In Education: The Role Of School Heads In Improving Educational Outcomes." *Middle Eastern Educational Leadership Journal* 12, No. 3 (2016): 142–156.
- Al-Mahmoud, A. *School Management And Resources: An Overview Of Practices In The Middle East*. Cairo: Al-Ahram Publishers, 2018.
- Al-Māwardī. *Adab Al-Dunyā Wa Al-Dīn*. Ed. Muḥammad Al-Ḥusayn. Beirut: Dār Al-Kutub Al-ʿIlmiyyah, 1996.
- Al-Nawawī. *Al-Arbaʿīn Al-Nawawiyyah*. Beirut: Dār Al-MaʿRifah, 2000.
- Al-Qudah, M. "Teacher Professional Development And Its Impact On Teaching And Learning In The Middle East." *Journal Of Educational Research And Practice* 5, No. 4 (2017): 78–85.
- Al-Qurʿan Dan Terjemahnya. Jakarta: Departemen Agama RI, 2005.
- Al-Qurṭubī, Al-Jāmiʿ Li Ahkām Al-Qurʿān, Juz 18, Beirut: Dār Al-Kutub Al-ʿIlmiyyah, Cet. Ke-4, 2014
- Al-Salem, H. "Collaboration Between Schools And Families: An Effective Strategy For Improving Learning Outcomes In The Middle East." *Middle East Education Review* 18, No. 1 (2015): 50–61.
- Al-Sharif, A. "Creating A Positive School Climate: The Role Of Principals In The Middle East." *Journal Of Educational Leadership* 6, No. 2 (2019): 60–74.
- Al-Ṭabarī. *Tafsīr Al-Ṭabarī*, Juz 29. Beirut: Dār Al-Fikr, T.T.
- Al-Tamimi, A. "Continuous Assessment And Monitoring: Enhancing School Leadership In The Middle East." *Arab Journal Of Education* 25, No. 1 (2020): 90–104.
- Anies Baswedan, *Pendidikan Untuk Peradaban*. Jakarta: LP3ES, 2011.
- Anies Baswedan. *Pendidikan Karakter Sebagai Fondasi Bangsa*. Jakarta: Kemendiknas, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Burhanuddin Tola. *Manajemen Strategik Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Creswell, John W. *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publications, 2014.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications, 2014.
- Dokumentasi Internal SMP Plus Fityani Pujon Malang: PKKS, RKJM, Dan RKT Tahun 2023–2024.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, Dan James H. Donnelly. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill, 2006.
- Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey Into The Nature Of Legitimate Power And Greatness*. Mahwah: Paulist Press, 1977.
- Hasan, S. *Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2007.
- Hasyim AsyʿAri, KH. *Adab Al-ʿĀlim Wa Al-MutaʿAllim*. Jombang: Maktabah Al-MaʿĀrif, 2004.
- Ibnu Katsīr, *Tafsīr Al-Qurʿān Al-ʿAzīm*, Juz 8 (Beirut: Dār Al-Fikr, 2000)
- Miftah Thoha. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mudhoffir, Haris. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press, 2017.
- Muhammad Ali Rahbini. *Mengungkap Takbir Kegagalan Dalam Prespektif Hadist (Terjemah Kitab Kasyful Ghummah Karya Abuya Prof. Dr. Muhammad Alwi Almaliki Alhasani)*, Haiʾah Ash Shofwah Almalikinya, 2019.
- Muḥammad Ibn Ismāʿīl Al-Bukhārī, Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī, Kitāb Al-Īmān, Hadis No. 893 (Beirut: Dār Ṭawq Al-Najāh, 2001
- Muhammad Ihyāʾ Ulumuddin. *Prinsip-Prinsip Pendidikan Rosulullah (Terjemah Kitab Ushulut Tarbiyatu Annabawiyatu Karya Abuya Prof. Dr. Muhammad Alwi Almaliki Alhasani)*. Jakarta: Gema Insani Pers, 2002.
- Muis, Abdul. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2019.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mustofa Husen Aljufri. *ʿĀdātu Al-Sādah Sādātu Al-ʿĀdāt*. 2014.

- Mustofa Husen Aljufri. *Istikhroju Al-‘Ālī Wa Al-Mās Min Baḥri Şāhibu Al-Ma‘Ālī Abuya Ibnu ‘Abbās*. 2014.
- Muthohar, Muhammad. *Manajemen Pendidikan Di Madrasah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2018.
- Nata, Abuddin. *Pendidikan Agama Islam Dan Pergeseran Nilai-Nilai Sosial Di Indonesia*. Bandung: UPI Press, 2011.
- Peter F. Drucker. *The Effective Executive*. New York: Harper & Row, 1967.
- Peter F. Drucker. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Harper & Row, 1973.
- Qism Nasroh Hai’ah Ash Shofwah Almalikinya. *Teladan Terbaik Dalam Berdakwah (Terjemah Kitab Alquwatul Hasanatu Abuya Prof. Dr. Muhammad Alwi Almaliki Alhasani)*, Hai’ah Ash Shofwah Almalikinya, 2019.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Simon Sinek. *Leaders Eat Last*. New York: Portfolio Penguin, 2014.
- Stephen R. Covey. *The 7 Habits Of Highly Effective People*. New York: Free Press, 2004.
- Stephen R. Covey. *The 8th Habit*. New York: Free Press, 2004.
- Subroto, Joko. *Teori Dan Praktik Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Supriyono. "Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah." *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 2018.
- Suyatno. *Supervisi Pendidikan Yang Membebaskan*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Syarifuddin, M. *Manajemen Dan Pengawasan Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Syed Muhammad Naquib Al-Attas. *The Concept Of Education In Islam*. Kuala Lumpur: ISTAC, 1991.
- Wahyusumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011.