

**FROM SCRUTINY TO SUPPORT: A PHENOMENOLOGICAL STUDY OF HOW
ISLAMIC ACADEMIC SUPERVISION EMPOWERS TEACHER SELF-EFFICACY
AND MOTIVATION**

**Hilwa Bahriyah^{1*}, Dita Yovieta Dewi², Laura Paramitha³, Andi Syamsudin Tang⁴,
Rizki Amelia⁵, Zamroni⁶**

Doctoral Program in Islamic Education Management

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Mihammad Idris Samarinda, Indonesia

Email: hilwabahri97@gmail.com¹, ditayovietadewi@gmail.com²,
lauraparamita655@gmail.com³, andisyamsuddintang82@gmail.com⁴,
rizkiameliaku@gmail.com⁵, zamroni1802.uinsi@gmail.com⁶

Abstract

This study aims to explore the psychological impact of principals' academic supervision on the self-efficacy and work motivation of Islamic elementary school (Madrasah Ibtidaiyah) teachers. Academic supervision is often positioned merely as an administrative instrument to measure teaching performance, while the psychological dimensions experienced by teachers during the process remain underexplored, particularly within the Islamic organizational culture of madrasah (Ambarita et al., 2014; Kamaludin et al., 2025). A qualitative phenomenological design was employed to capture the subjective meanings teachers attach to being supervised by their principal. Data were collected through in-depth interviews with seven informants (the principal, vice principal, and five teachers), participant observation during supervision sessions, and document review of supervision plans and follow-up reports. Data were analyzed following the reduction, display, and conclusion-drawing stages (Miles et al., 2014), combined with phenomenological thematic analysis. Five major themes emerged: (1) a shift in meaning from 'being watched' to 'being mentored'; (2) strengthened teaching self-efficacy through appreciative feedback; (3) intrinsic and extrinsic motivational boosts following supervision; (4) warm emotional relationships between principals and teachers; and (5) the internalization of Islamic brotherhood (ukhuwah) values and exemplary conduct within supervisory practice. These findings affirm that the effectiveness of academic supervision depends not only on technical-administrative aspects but is strongly shaped by the psychological and relational climate cultivated by the principal, consistent with the notion that self-efficacy develops through mastery experiences and social reinforcement (Bandura, 2002). The practical implication is the need to reorient academic supervision in madrasah from an evaluative model toward a humanistic, values-based mentoring model.

Keywords: academic supervision; madrasah principal; self-efficacy; work motivation; islamic elementary school teacher

Abstract

Penelitian ini bertujuan mengungkap dampak psikologis supervisi akademik kepala madrasah terhadap self-efficacy dan motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah (MI). Supervisi akademik sering diposisikan sebagai instrumen administratif untuk mengukur kinerja mengajar, namun dimensi psikologis yang dialami guru selama proses tersebut masih jarang diungkap secara mendalam, terutama dalam konteks budaya organisasi madrasah yang bernuansa Islami (Ambarita, Siburian, & Purba, 2014; Kamaludin, Dulyapit, & Takdir, 2025). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi fenomenologi untuk menangkap makna subjektif pengalaman guru ketika disupervisi oleh kepala madrasah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap tujuh informan (kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan lima guru), observasi partisipan pada pelaksanaan supervisi, serta studi dokumen perencanaan dan tindak lanjut supervisi. Analisis data mengikuti tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014) yang dipadukan dengan analisis tematik fenomenologis. Hasil penelitian mengidentifikasi lima tema utama, yaitu (1) pergeseran makna dari 'rasa diawasi' menjadi 'rasa dibina'; (2) penguatan keyakinan diri mengajar melalui umpan balik apresiatif; (3) dorongan motivasi intrinsik dan ekstrinsik pascasupervisi; (4) relasi emosional yang hangat antara kepala madrasah dan guru; serta (5) internalisasi nilai ukhuwah dan keteladanan Islami dalam praktik supervisi. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas supervisi akademik tidak hanya bergantung pada aspek teknis-administratif, melainkan sangat dipengaruhi oleh iklim psikologis dan relasional yang dibangun kepala madrasah, sejalan dengan gagasan bahwa efikasi diri tumbuh melalui pengalaman keberhasilan dan penguatan sosial (Bandura, 2002). Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya reorientasi supervisi akademik di madrasah dari model evaluatif menuju model pembinaan yang humanis dan berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Kata Kunci: supervisi akademik; kepala madrasah; self-efficacy; motivasi kerja; guru madrasah ibtidaiyah

PENDAHULUAN

Kualitas pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah (MI) sangat ditentukan oleh kualitas guru dalam merancang dan melaksanakan proses belajar mengajar. Salah satu instrumen manajerial yang secara formal digunakan kepala madrasah untuk membina dan meningkatkan kompetensi mengajar guru adalah supervisi akademik (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2010). Berbagai kajian menunjukkan bahwa supervisi akademik berkontribusi positif terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar maupun madrasah (Mustika, 2016; Azizah, Ayub, & Sumarno, 2024), namun sebagian besar penelitian tersebut menempatkan supervisi akademik sebagai variabel yang diukur pengaruhnya secara kuantitatif terhadap kinerja atau kompetensi, tanpa banyak menyentuh bagaimana guru secara psikologis memaknai dan mengalami proses supervisi itu sendiri.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa supervisi akademik tidak selalu diterima secara positif oleh guru. Sebagian guru memaknai kedatangan kepala madrasah ke kelas sebagai bentuk pengawasan yang menimbulkan kecemasan, bukan sebagai pembinaan yang

membangun (Johari & Ahmad Rashid, 2017). Kondisi ini berpotensi menurunkan keyakinan diri (self-efficacy) guru dalam mengajar, sebab menurut Bandura (2002), efikasi diri seseorang sangat dipengaruhi oleh pengalaman keberhasilan (mastery experience) dan penguatan sosial (social persuasion) yang diterimanya dari lingkungan kerja, termasuk dari atasan langsung. Sebaliknya, apabila supervisi dijalankan dengan pendekatan yang suportif dan apresiatif, ia berpotensi menjadi sumber penguatan psikologis yang meningkatkan motivasi kerja guru (Papat, Laihad, & Istiadi, 2020; Lestari, 2026).

Konteks Madrasah Ibtidaiyah memiliki kekhasan tersendiri dibandingkan sekolah dasar umum, yaitu kentalnya nilai-nilai keislaman dalam relasi kerja, termasuk relasi antara kepala madrasah dan guru dalam proses supervisi. Nilai ukhuwah, keteladanan, dan nasihat (nasihah) menjadi bagian tidak terpisahkan dari budaya organisasi madrasah (Rahmawati & Suchyadi, 2020), yang memungkinkan supervisi akademik dimaknai secara berbeda dibandingkan dalam konteks pendidikan umum. Sayangnya, dimensi psikologis dan spiritual dari pengalaman supervisi ini belum banyak diteliti secara mendalam menggunakan pendekatan yang mampu menangkap makna subjektif guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam dampak psikologis supervisi akademik kepala madrasah terhadap self-efficacy dan motivasi kerja guru MI, dengan menangkap makna dan pengalaman subjektif guru dalam menjalani proses supervisi tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis pada pengembangan model supervisi akademik yang humanis dan berbasis nilai keislaman, serta kontribusi praktis bagi kepala madrasah dalam merancang praktik supervisi yang lebih memberdayakan secara psikologis.

LANDASAN TEORI

1. Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2010). Ambarita, Siburian, dan Purba (2014) menegaskan bahwa model supervisi akademik yang efektif dibangun berdasarkan prinsip manajemen pendidikan yang partisipatif, bukan sekadar inspeksi administratif. Dalam praktiknya, supervisi akademik meliputi tahap perencanaan (menyusun

instrumen dan menyepakati fokus observasi), pelaksanaan (observasi kelas), dan tindak lanjut (pemberian umpan balik serta rencana perbaikan).

2. *Self-Efficacy Guru*

Self-efficacy atau efikasi diri didefinisikan Bandura (2002) sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Empat sumber utama efikasi diri meliputi pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman vikaria (*vicarious experience*), penguatan sosial atau verbal persuasian, serta keadaan fisiologis dan afektif. Dalam konteks profesi guru, efikasi diri berkaitan dengan keyakinan guru terhadap kemampuannya mengelola pembelajaran, menghadapi peserta didik yang beragam, dan mengatasi tantangan kelas (Suprihatiningrum, 2022). Supervisi akademik yang memberikan umpan balik spesifik dan apresiatif dapat berfungsi sebagai bentuk verbal persuasian yang memperkuat efikasi diri guru.

3. *Motivasi Kerja Guru*

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk menampilkan perilaku kerja tertentu. Teori dua faktor menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, serta faktor higiene seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal (dikutip dalam Lestari, 2026). Dalam konteks madrasah, motivasi kerja guru juga diwarnai oleh dimensi spiritual, yakni pemaknaan pekerjaan mengajar sebagai bagian dari ibadah dan dakwah, sehingga penghargaan yang diterima guru tidak hanya bersifat material tetapi juga rohani.

4. *Kerangka Konseptual*

Berdasarkan kajian teori di atas, penelitian ini menyusun kerangka konseptual yang menempatkan supervisi akademik kepala madrasah sebagai titik masuk yang dimaknai secara psikologis oleh guru, sebelum berdampak pada penguatan self-efficacy dan motivasi kerja, seluruhnya berlangsung dalam konteks sosio-kultural madrasah yang bernuansa Islami sebagaimana digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Dampak Psikologis Supervisi Akademik terhadap Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Guru MI

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi fenomenologi (phenomenological study). Pemilihan desain ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berupaya memahami dan memaknai pengalaman subjektif (lived experience) guru MI ketika menjalani supervisi akademik kepala madrasah, sesuatu yang tidak dapat direduksi menjadi angka melalui pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan Creswell dan Poth (2018), studi fenomenologi tepat digunakan ketika peneliti ingin mendeskripsikan makna umum dari suatu pengalaman yang dialami oleh beberapa individu terhadap sebuah konsep atau fenomena yang sama—dalam hal ini, dampak psikologis supervisi akademik.

Penelitian dilaksanakan di sebuah Madrasah Ibtidaiyah dengan tujuh informan yang dipilih secara purposif, terdiri atas satu kepala madrasah, satu wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan lima guru dengan variasi masa kerja serta status sertifikasi, sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Variasi informan ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran pengalaman yang kaya dan beragam sesuai prinsip triangulasi sumber (Moleong, 2018).

Tabel 1. Profil Informan Penelitian

Kode	Jabatan/Peran	Masa Kerja	Status Sertifikasi	Latar Pendidikan
KM-1	Kepala Madrasah	9 tahun	Tersertifikasi	S2 Manajemen Pendidikan Islam

G-1	Guru Kelas Rendah (1-3)	12 tahun	Tersertifikasi	S1 PGMI
G-2	Guru Kelas Tinggi (4-6)	6 tahun	Belum Tersertifikasi	S1 PGMI
G-3	Guru Mata Pelajaran PAI	15 tahun	Tersertifikasi	S1 PAI
G-4	Guru Kelas Rendah (1-3)	3 tahun	Belum Tersertifikasi	S1 PGMI
G-5	Guru Kelas Tinggi (4-6)	10 tahun	Tersertifikasi	S1 PGSD
WKM	Wakil Kepala Madrasah Bid. Kurikulum	8 tahun	Tersertifikasi	S2 Pendidikan Dasar

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik: (1) wawancara mendalam semiterstruktur terhadap seluruh informan menggunakan pedoman wawancara (lihat Lampiran); (2) observasi partisipan pada dua siklus pelaksanaan supervisi akademik untuk mengamati interaksi kepala madrasah dan guru secara langsung; serta (3) studi dokumen berupa instrumen supervisi, catatan hasil supervisi, dan rencana tindak lanjut (RTL). Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik, member checking, serta diskusi teman sejawat (peer debriefing).

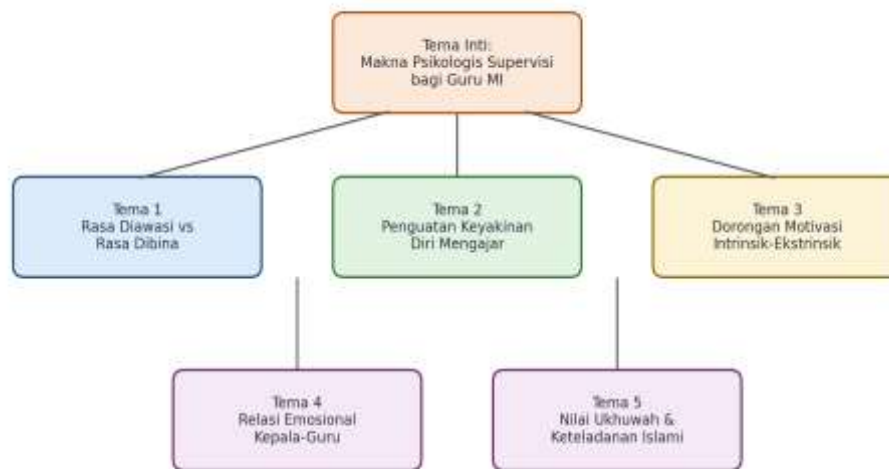
Analisis data mengikuti model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, yang dilaksanakan secara siklis dan berkelanjutan sepanjang proses pengumpulan data. Pada tahap analisis tematik, transkrip wawancara dan catatan lapangan dikodekan secara terbuka (open coding), kemudian dikelompokkan menjadi kategori dan akhirnya diringkas menjadi tema-tema utama yang merepresentasikan makna psikologis bersama di antara para informan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Temuan

Analisis tematik terhadap data wawancara, observasi, dan dokumen menghasilkan lima tema utama yang menggambarkan dampak psikologis supervisi akademik kepala madrasah

terhadap self-efficacy dan motivasi kerja guru, sebagaimana dipetakan pada Gambar 2 dan dirinci pada Tabel 2.



Gambar 2. Peta Tematik Hasil Analisis Data Kualitatif

Tabel 2. Tema, Kategori, dan Indikator Dampak Psikologis

Tema	Kategori Inti	Indikator Dampak Psikologis	Sumber Data
Rasa Diawasi vs Rasa Dibina	Persepsi terhadap tujuan supervisi	Kecemasan menurun ketika supervisi dimaknai sebagai pembinaan, bukan evaluasi administratif	Wawancara G-2, G-4; Observasi kelas
Penguatan Keyakinan Diri Mengajar	Umpan balik & pengakuan kompetensi	Meningkatnya rasa mampu (mastery experience) setelah menerima umpan balik spesifik dan apresiatif	Wawancara G-1, G-3, G-5
Dorongan Motivasi Intrinsik- Ekstrinsik	Penghargaan, tanggung jawab, pengembangan diri	Semangat kerja meningkat saat supervisi diikuti kesempatan pengembangan profesional	Wawancara seluruh informan; Dokumen RTL supervisi
Relasi Emosional Kepala-Guru	Kedekatan personal dan keteladanan	Rasa dihargai dan aman secara psikologis saat relasi supervisi bersifat kekeluargaan	Wawancara G-1, G-4, WKM

Nilai Ukhuwah & Keteladanan Islami	Nilai spiritual dalam praktik supervisi	Motivasi kerja dimaknai sebagai ibadah, diperkuat nasihat dan doa bersama pascasupervisi	Wawancara KM-1, G-3; Catatan lapangan
------------------------------------	---	--	---------------------------------------

2. Pergeseran Makna: dari 'Rasa Diawasi' menuju 'Rasa Dibina'

Sebagian informan pada awalnya memaknai kunjungan supervisi sebagai bentuk pengawasan yang menimbulkan ketegangan, terutama pada guru dengan masa kerja lebih singkat (G-2, G-4). Namun, pemaknaan tersebut bergeser menjadi rasa dibina setelah guru memahami bahwa fokus supervisi adalah perbaikan proses pembelajaran, bukan sekadar penilaian administratif. Temuan ini memperkuat pandangan Johari dan Ahmad Rashid (2017) yang menyatakan bahwa kualitas penyeliaan pengajaran berkorelasi dengan efikasi diri guru; kualitas relasi dan cara penyampaian tujuan supervisi menjadi penentu apakah proses tersebut dimaknai secara mengancam atau membina.

3. Penguatan Self-Efficacy melalui Umpan Balik Apresiatif

Sejumlah informan menyampaikan bahwa umpan balik yang diberikan secara spesifik—bukan sekadar penilaian angka—membuat mereka merasa lebih yakin mampu memperbaiki cara mengajar pada pertemuan berikutnya. Temuan ini sejalan dengan konsep verbal persuasion dalam teori efikasi diri Bandura (2002), yang menyatakan bahwa dorongan verbal yang kredibel dari figur yang dipercaya dapat meningkatkan keyakinan diri seseorang untuk berhasil. Guru dengan masa kerja lebih lama (G-1, G-3, G-5) melaporkan bahwa pengalaman berulang menerima umpan balik konstruktif membangun rasa mampu (*mastery experience*) yang terakumulasi dari waktu ke waktu.

4. Supervisi sebagai Pemicu Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru meningkat ketika supervisi akademik diikuti dengan pengakuan atas usaha guru dan kesempatan pengembangan profesional, seperti pelatihan atau kesempatan berbagi praktik baik. Temuan ini konsisten dengan gagasan bahwa faktor motivator berupa pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang berperan penting dalam menumbuhkan motivasi kerja (Lestari, 2026). Sebaliknya, ketika supervisi hanya berhenti pada pencatatan administratif tanpa tindak lanjut, informan melaporkan motivasi kerja yang cenderung stagnan.

5. Relasi Emosional dan Nilai Keislaman sebagai Faktor Penguat

Dimensi relasional turut menjadi faktor psikologis penting: kedekatan personal antara kepala madrasah dan guru menciptakan rasa aman secara psikologis yang memudahkan guru

menerima kritik konstruktif. Nilai ukhuwah dan keteladanan Islami memperkuat pemaknaan supervisi bukan sebagai relasi hierarkis semata, melainkan sebagai bentuk nasihat (nasihah) yang dilandasi kepedulian, sejalan dengan karakter budaya organisasi madrasah yang berbasis nilai keislaman (Rahmawati & Suchyadi, 2020). Pemaknaan spiritual ini pada gilirannya memperkuat motivasi kerja guru, karena aktivitas mengajar dan menerima pembinaan dimaknai sebagai bagian dari ibadah.

6. Pembahasan Umum

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dampak psikologis supervisi akademik terhadap self-efficacy dan motivasi kerja guru MI tidak bersifat linear dan seragam, melainkan sangat bergantung pada bagaimana proses supervisi tersebut dimaknai secara subjektif oleh masing-masing guru. Ketika supervisi dijalankan dengan pendekatan humanis, apresiatif, dan diwarnai nilai-nilai keislaman, ia menjadi sumber penguatan psikologis yang signifikan. Sebaliknya, pendekatan yang kaku dan administratif berisiko menimbulkan ketegangan psikologis yang justru dapat melemahkan keyakinan diri guru. Temuan ini memperkaya kajian-kajian kuantitatif sebelumnya (Azizah et al., 2024; Mustika, 2016) yang telah membuktikan adanya hubungan antara supervisi akademik dan efikasi diri atau kinerja guru, dengan memberikan pemahaman mendalam mengenai mekanisme psikologis di balik hubungan tersebut.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa supervisi akademik kepala madrasah memberikan dampak psikologis yang signifikan terhadap self-efficacy dan motivasi kerja guru MI, yang termanifestasi dalam lima tema utama: pergeseran makna dari rasa diawasi menjadi rasa dibina, penguatan keyakinan diri melalui umpan balik apresiatif, dorongan motivasi kerja intrinsik-ekstrinsik, relasi emosional yang hangat, serta internalisasi nilai ukhuwah dan keteladanan Islami. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya kepala madrasah mengembangkan pendekatan supervisi yang lebih humanis, dialogis, dan berlandaskan nilai keislaman agar supervisi akademik benar-benar berfungsi sebagai sarana pemberdayaan psikologis guru, bukan sekadar mekanisme evaluasi administratif. Penelitian lanjutan disarankan untuk menguji temuan ini pada konteks madrasah yang lebih beragam serta mengeksplorasi peran gender dan masa kerja secara lebih spesifik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan seluruh guru yang telah bersedia menjadi informan dan berbagi pengalaman secara terbuka dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan program studi dan sejawat akademik atas masukan konstruktif selama proses penelitian dan penulisan artikel, serta kepada pihak-pihak lain yang telah membantu proses pengumpulan data namun tidak dapat disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, B., Siburian, P., & Purba, S. (2014). Development of academic supervision model which based on educational management. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 18(1), 304–314.
- Azizah, M., Ayub, D., & Sumarno. (2024). Kontribusi supervisi akademik dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap etos kerja guru SMP Kecamatan Bagan Sinembah Rokan Hilir. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 7(2).
- Bandura, A. (2002). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2010). *Supervisi akademik: Materi pelatihan penguatan kemampuan kepala sekolah*. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Johari, M., & Ahmad Rashid, R.-A. (2017). Hubungan kualiti penyeliaan pengajaran dengan efikasi sendiri guru. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(3), 1–16.
- Kamaludin, Dulyapit, A., & Takdir, M. (2025). Strategi peningkatan kompetensi guru melalui faktor prediktor supervisi akademik dan efikasi diri guru. *Jurnal Dialogika*, 6(2), 134–148.
- Lestari, S. (2026). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru: Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri se-Kota Bandung* [Tesis magister, UIN Sunan Gunung Djati Bandung].
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (Rev. ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mustika, R. S. (2016). *Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan efikasi mengajar umum terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat* [Tesis magister, Universitas Pendidikan Indonesia].
- Papat, P., Laihad, G. H., & Istiadi, Y. (2020). Hubungan efikasi diri dan supervisi kepala sekolah dengan efektivitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8.
- Rahmawati, A., & Suchyadi, Y. (2020). Supervisi pendidikan di sekolah alam Bogor. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 3(1), 31–33.

- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Alfabeta.
- Suprihatiningrum, S. (2022). Profil dan faktor-faktor yang memengaruhi efikasi guru madrasah ibtdaiyah peserta dual mode system. *Inferensi: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 6(2), 417–440.

LAMPIRAN: PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman wawancara berikut disusun agar sesuai dengan fokus penelitian, yaitu mengungkap dampak psikologis supervisi akademik kepala madrasah terhadap self-efficacy dan motivasi kerja guru MI. Pertanyaan bersifat semiterstruktur sehingga peneliti dapat menggali (probing) jawaban informan lebih lanjut sesuai konteks yang muncul saat wawancara berlangsung.

A. Pertanyaan Pembuka (Pengalaman Umum Supervisi)

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu mengajar di madrasah ini, dan bagaimana pengalaman Bapak/Ibu pertama kali menjalani supervisi akademik dari kepala madrasah?
2. Bagaimana biasanya proses supervisi akademik dilakukan di madrasah ini (perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut)?
3. Apa yang Bapak/Ibu rasakan secara pribadi—baik pikiran maupun perasaan—ketika mengetahui akan disupervisi oleh kepala madrasah?

B. Pertanyaan Terkait Self-Efficacy

4. Apakah supervisi akademik yang diterima membuat Bapak/Ibu merasa lebih yakin atau justru ragu terhadap kemampuan mengajar sendiri? Mohon diceritakan pengalaman konkretnya.
5. Adakah momen tertentu setelah supervisi yang membuat Bapak/Ibu merasa 'saya pasti bisa mengajar lebih baik'? Apa yang memicu perasaan itu?
6. Bagaimana cara kepala madrasah menyampaikan umpan balik hasil supervisi, dan bagaimana hal itu memengaruhi rasa percaya diri Bapak/Ibu?

C. Pertanyaan Terkait Motivasi Kerja

7. Apakah supervisi akademik memengaruhi semangat kerja Bapak/Ibu sehari-hari? Bagaimana bentuknya?
8. Menurut Bapak/Ibu, apa yang membuat supervisi akademik terasa memotivasi, dan apa yang justru membuatnya terasa membebani?
9. Apakah ada penghargaan, apresiasi, atau bentuk pengakuan lain dari kepala madrasah pascasupervisi yang berkesan bagi Bapak/Ibu?

D. Pertanyaan Terkait Relasi dan Nilai Keislaman serta Penutup

10. Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan hubungan/relasi dengan kepala madrasah dalam konteks supervisi akademik ini?

11. Apakah nilai-nilai keislaman (misalnya ukhuwah, keteladanan, nasihat) turut hadir dalam proses supervisi? Bagaimana Bapak/Ibu memaknainya secara psikologis?
12. Apa harapan Bapak/Ibu terhadap pelaksanaan supervisi akademik ke depan agar lebih mendukung keyakinan diri dan motivasi kerja guru?