

IMPLEMENTASI SUPERVISI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PENGEMBANGAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (P3TK)

(Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung)

Ricky Yoseptry¹, Anshori Daulatul Islam^{2*}, Andini Anggraeni Kusnadi³, Ferry
Timorochmadi⁴, Khamisah Nurdini⁵, Siti Robiah⁶, Susan Marisan⁷, Yana
Maulana⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Universitas Islam Nusantara, Indonesia

E-mail: anshori.edu@gmail.com

Abstract: An organization can be successful depending on human resources in managing the organization. To create quality human resources in an organization or educational institution, it is necessary to develop it. Efforts that can be made to ensure the quality of human resources are providing guidance and training aimed at improving knowledge, skills, and positive attitudes as befits an employee of an educational institution activities as a tool to improve the quality of educational processes and outcomes. Supervision activities are carried out systematically by superiors as supervisors so that all employees can carry out their duties and responsibilities. The purpose of this study is to obtain an overview of the implementation of supervision of employee performance in the Field of Educator and Education Personnel Development (P3TK) of the Bandung City Education Office. This study used a descriptive qualitative approach. Data collection techniques are obtained through observation, interviews, and documentation. Location This research was conducted at the Bandung City Education Office in the Field of Development of Educators and Education Personnel (P3TK). The results of the supervision implementation research on employee performance in the P3TK Field include planning, organizing, implementing, and supervising. The implementation of supervision in improving employee performance in the Field of Educator Development and Education Personnel (P3TK) of the Bandung City Education Office, has generally been carried out by regulations to improve employee performance by the main duties of their respective functions.

Keywords: Supervision, Performance, Teacher

Abstrak: Suatu organisasi bisa sukses tergantung dari sumber daya manusia dalam mengelola organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan perlu dilakukan pengembangan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk menjamin kualitas sumber daya manusia yaitu pemberian bimbingan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif sebagaimana layaknya seorang pegawai suatu lembaga pendidikan. Kegiatan supervisi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan. Kegiatan pengawasan dilaksanakan secara sistematis oleh atasan sebagai pengawas agar seluruh pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK). Hasil penelitian implementasi supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang P3TK meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Implementasi supervisi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung, Umumnya telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai sesuai dengan tugas pokok fungsinya masing-masing.

Kata Kunci: Supervisi, Kinerja, Pendidik

PENDAHULUAN

Suatu organisasi bisa sukses tergantung dari sumber daya manusianya, apakah mampu mengelola organisasi tersebut dengan baik atau tidak. Hal tersebut dikarenakan, sumber daya manusia bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan dengan mengacu pada pertimbangan dan hasil yang disampaikan kepada organisasi. Tentu saja peran yang diberikan sangatlah penting. Demikian pula negara kita Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang cukup untuk membawa inovasi-inovasi baru ke depan dan mencapai kesejahteraan di berbagai sektor tanah air. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi nyawa masyarakat atau pemberdayaan masyarakat, membawa kemajuan nyata yang benar-benar akan mengubah negara menjadi lebih baik di masa depan. Hal ini tentunya dicapai melalui proses peningkatan mutu pendidikan, sehingga mudah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain itu, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan perlu dilakukan pengembangan. Tentunya seiring dengan perkembangan ini, upaya-upaya besar dapat dilakukan untuk menjamin kualitas sumber daya manusia itu sendiri (Purnamaningsih & Purbangkara, 2022). Termasuk di dalamnya pemberian bimbingan dan pelatihan yang benar-benar bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif sebagaimana layaknya seorang pegawai suatu lembaga pendidikan. Pelatihan dan pengembangan akan menjadi proses pembelajaran bagi sumber daya manusia itu sendiri dan akan mempengaruhi perubahan sikap dan kinerja dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Langkah ini akan berdampak luas terhadap perkembangan lembaga pendidikan, baik dari segi sumber daya manusia maupun pengelolaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pendidikan peserta didik di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan dan pengembangan staf akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penyediaan pendidikan yang berkualitas.

Menurut Arifin (2019) sejak lahir manusia menyadari pentingnya pendidikan yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kecerdasan intelektual individu, meningkatkan perilaku sebagai makhluk sosial, dan mempengaruhi peningkatan kematangan hidup. Pendidikan dimulai ketika individu dan orang lain berinteraksi untuk memperoleh informasi satu sama lain. Oleh karena itu, pendidikan ada secara kodrati dalam diri

manusia dengan unsur-unsur yang sudah menjadi kodratnya (Sukiyat, 2020). Terciptanya pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari peran aktif sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Segala kegiatan dalam lembaga pendidikan dapat dengan mudah terlaksana apabila mempunyai sumber daya manusia yang mampu melaksanakan kegiatan atau program yang telah ditetapkan lembaga tersebut sejak awal.

Berkenaan dengan masalah kualitas pendidikan, data yang bersumber dari *World Population Review* dengan judul *Average IQ by Country 2022*, Tingkat *Intelligence Quotient* (IQ) masyarakat Indonesia menduduki peringkat 130 dari 199 negara, dan ini tergolong pada kategori rendah. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan tanggung jawab utama dari pemerintah. Namun, dalam pelaksanaannya pemerintah dibantu oleh pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pendidikan ditingkat satuan pendidikan. Di kota Bandung, yang bertanggungjawab dalam melaksanakan pendidikan adalah Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Dalam melaksanakan pendidikan perlu dilakukan pengawasan terhadap kegiatan yang dilaksanakan. Istilah pengawasan dalam bidang pendidikan disebut supervisi. Pengawasan secara khusus berarti “bantuan” dan partisipasi dalam meningkatkan kegiatan peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan pada lembaga pendidikan (Ubabuddin, 2020). Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mengendalikan/mengontrol pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, pengendalian terhadap lembaga pendidikan bisa dilakukan melalui kegiatan berupa pemberian pelayanan dan dukungan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kegiatan pengawasan sendiri dilakukan oleh kepala organisasi sebagai orang yang menduduki jabatan tertinggi dalam lembaga pendidikan serta mengawasi pelaksanaan dan pelaksanaan kegiatan sekolah.

Kegiatan supervisi tidak hanya meningkatkan pembelajaran, tetapi mengkoordinasikan, menstimulasi dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme pegawai (Supadi, 2022). Ini adalah langkah dukungan komprehensif untuk mendukung seluruh kegiatan di lembaga pendidikan. Kegiatan pengendalian ini merupakan bagian dari pelaksanaan fungsi manajemen pada lembaga pendidikan untuk mencapai efektivitas operasional. Pengawasan dilakukan untuk memastikan seluruh kegiatan terlaksana dengan baik dan untuk mengantisipasi apabila timbul permasalahan yang perlu ditangani secara serius.

Di dalam organisasi pendidikan, ini merupakan alat pengendalian dan peningkatan yang paling penting, memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan dan kepatuhan terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kegiatan pengawasan hendaknya bersifat positif dan membantu setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam mengatasi permasalahan yang ada (Riska, 2021). Selain itu supervisi dapat mendorong hubungan yang baik dan harmonis antara kepala lembaga sebagai atasan dengan bawahannya dalam lembaga pendidikan.

Dapat dikatakan bahwa supervisi mempunyai pengaruh vertikal terhadap pengembangan personel seluruh lembaga pendidikan. Pemantauan terus menerus terhadap kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas dan citra lembaga pendidikan itu sendiri. Kegiatan supervisi dipandang sebagai alat untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan, serta kegiatan lain yang dilakukan di lembaga pendidikan (Saharudin et al., 2022). Oleh karena itu, kegiatan pengawasan harus dilaksanakan secara sistematis oleh kepala lembaga pendidikan sebagai pengawas agar seluruh pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lakapung et al. (2023) bahwa sertifikasi guru, supervisi akademik, dan budaya sekolah memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja guru. Implementasi sertifikasi guru dan supervisi akademik oleh kepala sekolah, serta menciptakan budaya sekolah yang baik, dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan manajemen pendidikan dan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Selain itu, faktor-faktor lain seperti kompetensi guru, lingkungan sekolah, dan sarana prasarana sekolah juga turut memengaruhi kinerja guru, sehingga penting untuk memperhatikan semua faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kombinasi dari sertifikasi guru, motivasi kerja, supervisi akademik, dan budaya sekolah dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan penelitian ini berlatar belakang berdasarkan data yang dikeluarkan oleh pemerintah kota Bandung, di kota Bandung terdapat 960 Sekolah Dasar (SD), namun sebanyak 258 SD belum mencapai akreditasi nilai A. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di kota Bandung ada sejumlah 553 sekolah,

sebanyak 258 sekolah SMP belum mencapai akreditasi nilai A. Data tersebut menunjukkan masih belum meratanya kualitas pendidikan di kota Bandung, padahal hal ini sangat penting untuk pengembangan manajemen pendidikan dan peningkatan kualitas pendidikan di Bandung. Penelitian ini difokuskan dengan judul penelitian “Implementasi Supervisi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK)”.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ditinjau dari jenis datanya yaitu menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam pendekatan kualitatif ini peneliti adalah sebagai instrumen kunci, dan hasil penelitian kualitatif ini lebih menekankan kedalaman makna daripada generalisasi. Dalam penelitian ini, peneliti memilih pendekatan deskriptif sesuai dengan jenis permasalahan yang dibahas. Pendekatan ini menggunakan data berupa kata-kata tertulis atau lisan, perilaku yang dapat diamati, dan fenomena yang muncul, bukan hanya angka-angka. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan gejala secara menyeluruh dan mendalam sesuai dengan konteks, dengan mengumpulkan data dari latar alami dan menggunakan diri sendiri sebagai instrumen kunci.

Pendekatan kualitatif digunakan karena peneliti ingin mengetahui tentang bagaimana Implementasi Supervisi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Implementasi Supervisi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK). Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk menggambarkan sebuah implementasi yang berkaitan dengan realitas, yakni semua aspek yang terkait dengan kegiatan supervisi yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Bandung. Oleh karena itu, para peneliti berupaya memahami kondisi objek dan selalu berhati-hati saat mengumpulkan informasi mengenai subjek dengan cermat dalam proses penggalan data.

Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu pendekatan di mana hasil-hasil penelitiannya tidak didapat melalui analisis statistik atau proses perhitungan lainnya, melainkan melalui interpretasi data yang dikumpulkan dengan berbagai metode. Metode ini melibatkan penggunaan pengamatan dan wawancara, serta bisa mencakup pula analisis dokumen, literatur, rekaman video, dan bahkan data yang telah disiapkan untuk

keperluan lain seperti sensus. Adapun data diperoleh yaitu melalui:

Metode penelitian yang pertama yakni menggunakan teknik observasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti ini dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis mengenai permasalahan-permasalahan yang sedang diteliti. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat secara langsung dan jelas mengamati apa yang terdapat di lapangan. Metode observasi digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan dari suatu kegiatan atau proses pada supervisi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung yang dilakukan pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK).

Selanjutnya, menggunakan Metode wawancara. Metode ini digunakan untuk mencari data tentang Implementasi Supervisi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK). Dalam hal ini wawancara ditujukan kepada Kepala Bidang P3TK, Kepala Seksi P3TK yang mana sebagai informan utama dalam penelitian ini.

Terakhir, untuk memperoleh data peneliti menggunakan teknik dokumentasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data tentang perencanaan, pengorganisasian/pengelolaan, pengaktualisasikan/pelaksanaan dan pengawasan/kontroling pada Supervisi yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Bandung pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK). Untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai Implementasi Supervisi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) pada Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bandung, maka dibuat skema yang akan dilaksanakan oleh peneliti sebagai berikut :

Tabel 1. Skema Instrumen Penelitian

No	Aspek Evaluasi	Instrumen	Teknik Pengumpulan Data
1	<i>Planning</i> <i>Organizing</i> <i>Actuating</i> <i>Controlling</i>	1. Dokumentasi /Instrumen Supervisi 2. Pengikut sertaan pegawai dalam supervisi yang dilakukan Implementasi supervisi terhadap peningkatan kinerja pegawai	Observasi
2	<i>Planning</i> <i>Organizing</i> <i>Actuating</i> <i>Controlling</i>	1. Tempat atau lokasi Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bandung 2. Dokumen Supervisi terhadap Karyawan 3. Jam kerja atau absensi pegawai	Dokumentasi

3	<i>Planning</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gambaran umum tentang kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bandung 2. Motivasi (<i>motivation</i>) untuk meningkatkan Kinerja pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bandung 3. strategi dalam memberikan motivasi kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk meningkatkan kinerja 4. Adanya sebuah kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai 	Wawancara
4	<i>Organizing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelompokan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam kegiatan pembelajaran? 2. penempatan kerja pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan sesuai dengan kemampuan pegawai pengambilan kebijakan 	Pedoman Wawancara
	<i>Actuating</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan yang dilakukan kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di lingkungan dinas pendidikan ini untuk meningkatkan kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam bekerja 2. Langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan, khususnya pada pendidik dan tenaga kependidikan 3. Kebijakan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung 4. Dukungan untuk meningkatkan kinerja 	Pedoman Wawancara
	<i>Controlling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan pendidik/tenaga kependidikan 2. Apresiasi bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja 3. Monitoring terhadap kinerja 	Pedoman Wawancara

Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini : (1) Pengumpulan Data. Instrumen pengumpulan data merupakan suatu alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dan supaya pengumpulan tersebut sistematis dan mudah. Dengan menggunakan alat pengumpulan data ini, akan didapatkan informasi yang sangat diperlukan untuk menanggapi permasalahan, mencari solusi yang mendukung pencapaian tujuan, dan menguji hipotesis. (2) Reduksi Data. Reduksi data adalah proses analisis yang melibatkan merangkum catatan lapangan secara teliti untuk

menemukan tema-tema penting. Ini membantu peneliti dalam mencapai tujuan penelitian kualitatif, yaitu menemukan temuan yang signifikan. Dengan mereduksi data, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, memudahkan pengumpulan data selanjutnya, dan menyoroti hal-hal yang belum terpola untuk diperhatikan lebih lanjut. (3) Display Data (Penyajian Data). Hasil reduksi data akan disajikan menggunakan berbagai cara, seperti uraian singkat, bagan, atau flowchart, untuk memahami pola, kategori, fokus, dan tema yang relevan. Display data membantu peneliti melihat gambaran keseluruhan atau aspek tertentu dari penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data sering dilakukan melalui teks naratif atau visualisasi seperti diagram dan hubungan antar kategori. (4) Penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal dalam penelitian kualitatif didasarkan pada reduksi dan pemaparan data. Namun, kesimpulan tersebut masih dapat berubah jika tidak ada bukti yang mendukung dalam tahap pengumpulan data selanjutnya. Rumusan masalah dan kesimpulan mungkin akan berkembang seiring dengan penelitian di lapangan karena sifatnya yang bersifat sementara dan terus berubah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian di Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi diperoleh hasil temuan penelitian yang merujuk pada fungsi manajemen yaitu Perencanaan (*Planing*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Perencanaan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Berdasarkan study dokumentasi, wawancara dan observasi perencanaan supervisi pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat mencakup beberapa langkah dan strategi sebagai berikut:

Langkah pertama harus melakukan Identifikasi Kebutuhan supervisi berdasarkan tujuan dan target kinerja yang ingin dicapai oleh Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK). Ini dapat melibatkan analisis gap antara kinerja saat ini dengan standar yang diinginkan atau ekspektasi yang telah ditetapkan.

Langkah kedua yakni Penetapan Tujuan Supervisi dengan cara menentukan tujuan

jelas dari sesi supervisi. Apakah itu untuk meningkatkan keterampilan spesifik, meningkatkan produktivitas, atau mengatasi masalah tertentu dalam kinerja pegawai.

Ketiga, lakukan Penjadwalan Sesi Supervisi yakni dengan mengatur waktu dan jadwal untuk melakukan supervisi. Pastikan bahwa supervisi ini tidak mengganggu tugas-tugas rutin atau pekerjaan yang mendesak. Persiapan Materi dan Alat: Persiapkan materi dan alat yang diperlukan untuk sesi supervisi. Ini mungkin termasuk laporan kinerja, data statistik, *feedback* dari rekan kerja, atau dokumen-dokumen terkait lainnya.

Keempat, melakukan komunikasi antar Pegawai: Beri tahu pegawai terkait tentang tujuan dan agenda sesi supervisi. Berikan mereka kesempatan untuk mempersiapkan diri dan memberikan masukan tentang topik yang ingin mereka bahas.

Kelima, melaksanakan Supervisi: Lakukan sesi supervisi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Gunakan pendekatan yang bersifat kolaboratif dan mendukung, bukan hanya menekankan pada kekurangan atau masalah.

Keenam, memberikan umpan balik: Berikan umpan balik yang konstruktif dan jelas tentang kinerja pegawai. Identifikasi kekuatan dan area untuk perbaikan, serta berikan saran yang spesifik untuk pengembangan lebih lanjut.

Ketujuh, melakukan pencatatan dan evaluasi: Catat hasil supervisi dan perkembangan pegawai. Evaluasi apakah tujuan sesi supervisi telah tercapai dan tentukan langkah-langkah selanjutnya yang perlu diambil.

Kedelapan, mengadakan tindak lanjut dengan cara tentukan tindak lanjut yang diperlukan, termasuk perubahan dalam rencana kerja atau pelatihan tambahan yang diperlukan. Pastikan pegawai memiliki dukungan yang cukup untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Langkah terakhir yakni mengadakan evaluasi keseluruhan proses meliputi evaluasi efektivitas proses supervisi secara keseluruhan, Identifikasi apa yang berhasil dan di mana ada ruang untuk perbaikan, dan gunakan informasi ini untuk meningkatkan praktik supervisi di masa depan.

Pengorganisasian supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Berdasarkan wawancara dengan Staf Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK), pengorganisasian supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) dapat melibatkan beberapa

langkah dan elemen organisasional.

Gambaran umumnya adalah sebagai berikut: (1) Struktur Organisasi: Pastikan bahwa ada struktur organisasi yang jelas untuk supervisi di Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK). Ini mungkin termasuk penunjukan supervisor atau manajer yang bertanggung jawab atas pengawasan kinerja pegawai di bawah bidang tersebut. (2) Tim Supervisi: Bila diperlukan, bentuklah tim supervisi yang terdiri dari individu yang berkualifikasi dan berpengalaman dalam memimpin sesi supervisi. Tim ini dapat membantu dalam mengatur jadwal supervisi, mengevaluasi kinerja pegawai, dan memberikan umpan balik yang lebih luas. (3) Penetapan Ruang Lingkup Supervisi: Tentukan ruang lingkup supervisi dengan jelas. Apakah itu mencakup semua aspek kinerja pegawai atau terfokus pada area tertentu seperti pengembangan profesional, pencapaian target, atau pemecahan masalah kinerja. (4) Penetapan Frekuensi Supervisi: Tetapkan jadwal dan frekuensi supervisi yang sesuai dengan kebutuhan dan prioritas Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK). Ini bisa menjadi sesi supervisi mingguan, bulanan, atau berdasarkan kejadian tertentu seperti evaluasi kinerja tahunan. Penggunaan Teknologi: Manfaatkan teknologi untuk mendukung proses supervisi. Ini bisa termasuk penggunaan platform online untuk mengatur jadwal, berbagi dokumen, atau bahkan melakukan sesi supervisi jarak jauh melalui video konferensi. (5) Koordinasi dengan Departemen Terkait: Pastikan koordinasi yang baik dengan departemen atau unit lain yang terkait dengan Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK), seperti Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia atau Departemen Pendidikan. Ini penting untuk memastikan konsistensi dalam pendekatan supervisi dan pertukaran informasi yang efektif. (6) Penyediaan Sumber Daya: Pastikan bahwa supervisor dan tim supervisi memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Ini termasuk pelatihan, alat bantu supervisi, dan dukungan administratif yang diperlukan. (7) Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan: Lakukan evaluasi terhadap efektivitas proses supervisi secara berkala. Gunakan umpan balik dari pegawai, supervisor, dan manajemen untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan. (8) Pengorganisasian supervisi yang baik akan membantu memastikan bahwa kinerja pegawai di Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) dapat dipantau dan dikelola dengan efektif sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

Pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Berdasarkan wawancara dan study dokumentasi yang dilakukan, pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) melibatkan serangkaian langkah konkret dan interaksi antara supervisor dan pegawai yang sedang disupervisi.

Berikut adalah gambaran umum tentang bagaimana pelaksanaan supervisi tersebut dapat terjadi: (1) Pendahuluan dan Penjelasan Tujuan: Sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, supervisor memulai sesi supervisi dengan memberikan pengantar tentang tujuan pertemuan tersebut. Ini bisa termasuk pembahasan tentang apa yang akan dievaluasi, area-area kinerja yang akan dibahas, dan harapan yang dimiliki terhadap hasil dari sesi supervisi. (2) Evaluasi Kinerja: Supervisor dan pegawai bersama-sama mengevaluasi kinerja pegawai dalam beberapa area kunci yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Ini mungkin melibatkan diskusi tentang pencapaian target, kualitas pekerjaan, kemajuan dalam pengembangan profesional, atau kebutuhan pelatihan tambahan. (3) Analisis Kekuatan dan Kelemahan: Supervisor membantu pegawai dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja mereka. Ini dapat melibatkan refleksi tentang apa yang telah berhasil dilakukan dan di mana ada ruang untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. (4) Pengembangan Rencana Aksi: Berdasarkan evaluasi kinerja dan analisis kekuatan serta kelemahan, supervisor dan pegawai bersama-sama merumuskan rencana aksi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Rencana ini dapat mencakup langkah-langkah spesifik untuk mengatasi kelemahan, menetapkan target yang dapat diukur, dan menentukan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. (5) Pemberian Umpan Balik: Supervisor memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung kepada pegawai tentang kinerja mereka. Ini melibatkan pengakuan terhadap prestasi yang baik serta saran untuk perbaikan di masa depan. Umpan balik harus jelas, spesifik, dan dapat diterima. (6) Kolaborasi dan Dukungan: Supervisor dan pegawai bekerja sama untuk mengidentifikasi cara-cara di mana supervisor dapat mendukung pegawai dalam mencapai tujuan mereka. Ini dapat melibatkan penyediaan pelatihan tambahan, alokasi sumber daya tambahan, atau dukungan dalam mengatasi hambatan yang mungkin muncul. (7) Pencatatan dan Dokumentasi: Supervisor mencatat

hasil dari sesi supervisi, termasuk rencana aksi yang disepakati, umpan balik yang diberikan, dan langkah- langkah selanjutnya yang perlu diambil. Dokumentasi ini penting untuk melacak kemajuan pegawai dari waktu ke waktu dan untuk referensi di masa depan.

(8) Tindak Lanjut: Setelah sesi supervisi selesai, supervisor dan pegawai sepakat untuk melaksanakan rencana aksi yang telah disepakati. Supervisor dapat melakukan tindak lanjut secara berkala untuk memantau kemajuan pegawai dan memberikan bantuan tambahan jika diperlukan. (9) Pelaksanaan supervisi yang efektif akan membantu memastikan bahwa kinerja pegawai di Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) terus meningkat sesuai dengan tujuan organisasi dan kebutuhan individu.

Pengawasan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Berdasarkan wawancara dan study dokumentasi yang dilakukan, langkah- langkah pengawasan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) adalah sebagai berikut:

Penetapan Standar Kinerja: Supervisor dan manajemen Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) menetapkan standar kinerja yang jelas dan terukur yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Standar ini dapat mencakup kualitas pekerjaan, produktivitas, profesionalisme, dan pengembangan keterampilan.

Pemantauan Berkala: Supervisor secara rutin memantau kinerja pegawai dengan mengumpulkan data, mengamati pelaksanaan tugas-tugas, dan berkomunikasi secara langsung dengan pegawai atau rekan kerja mereka. Pemantauan ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, rapat tim, atau interaksi sehari-hari.

Evaluasi Kinerja: Supervisor melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Evaluasi ini dapat dilakukan secara formal melalui proses penilaian kinerja tahunan atau secara informal melalui sesi supervisi reguler.

Umpan Balik: Supervisor memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja mereka, baik secara positif maupun konstruktif. Umpan balik ini harus spesifik, jelas, dan berorientasi pada pengembangan. Ini membantu pegawai

memahami harapan yang dimiliki terhadap mereka dan memberikan arahan untuk perbaikan. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan: Berdasarkan evaluasi kinerja, supervisor mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan tambahan untuk pegawai. Ini dapat meliputi pelatihan dalam keterampilan khusus, pembelajaran mandiri, atau pengembangan kepemimpinan.

Pemberian Dukungan: Supervisor memberikan dukungan kepada pegawai untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Ini dapat melibatkan penyediaan sumber daya tambahan, bimbingan, atau pengaturan lingkungan kerja yang mendukung.

Pengambilan Tindakan Korektif: Jika kinerja pegawai tidak memenuhi standar yang ditetapkan, supervisor mengambil tindakan korektif yang sesuai. Ini bisa termasuk pembahasan masalah, penyusunan rencana perbaikan kinerja, atau pemberian sanksi jika diperlukan.

Monitoring Kemajuan: Supervisor terus memantau kemajuan pegawai dalam mencapai target kinerja dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan dalam strategi pengawasan jika diperlukan.

Evaluasi Keseluruhan: Secara berkala, supervisor dan manajemen Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) mengevaluasi efektivitas pengawasan supervisi terhadap kinerja pegawai. Ini melibatkan menilai apakah metode yang digunakan berhasil, apakah standar kinerja terpenuhi, dan apakah ada area untuk perbaikan lebih lanjut.

Pengawasan supervisi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa kinerja pegawai di Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) sesuai dengan tujuan organisasi dan standar yang ditetapkan. Implementasi supervisi di P3TK haruslah berkelanjutan dan terintegrasi dengan program-program pengembangan profesional yang ada di lembaga ini. Hal ini akan memastikan bahwa pegawai akan terus meningkatkan kinerja mereka dan memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja dan lingkungan pendidikan secara keseluruhan.

Pembahasan

Menurut uraian hasil penelitian di atas, salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) adalah melalui proses supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan ini perlu dilakukan

secara teratur oleh kepala dinas dengan tujuan memberikan bimbingan kepada pegawai agar dapat menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien (Addini et al., 2022). Sejalan dengan pendapat Hs (2019) Supervisi merupakan kegiatan membina dan membantu pertumbuhan agar setiap orang mengalami peningkatan pribadi dan profesinya.

Merujuk pada fungsi manajemen yang dimuat dalam penentuan hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiliyanto (2020) yakni Perencanaan (*planning*) adalah fungsi dasar manajemen, karena, sebelum *organizing, actuating, dan controlling* harus terlebih dahulu direncanakan agar risiko yang ditanggung itu relatif kecil, alangkah baiknya semua kegiatan, tindakan, dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu. Pengorganisasian (*organizing*) Fungsi pengorganisasian dimaksudkan untuk pembagian kerja sesuai dengan perencanaan. Pelaksanaan (*Actuating*) merupakan sekelompok organisasi yang bekerja sesuai dengan tugas yang dibagikan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan (*controlling*) merupakan bagian dari manajemen yang penting untuk dilakukan, karena dalam pengawasan dapat mengetahui sebuah program berjalan dengan lancar atau terdapat sebuah kendala. Dalam penelitian Hidayah (2020) mengatakan bahwa teknik supervise dibagi menjadi dua yakni teknik kelompok yang meliputi *group technique, meeting, group discussion, in service training*, seminar dan teknik individu meliputi *classroom visitation*.

Dalam pelaksanaannya, pegawai menggunakan lembar observasi yang memuat berbagai aspek yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Untuk melakukan supervisi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, digunakan lembar observasi yang berfungsi sebagai alat penilaian kemampuan pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik Tenaga Kependidikan (P3TK). Bukan hanya itu, Noverta (2019) juga menggunakan lembar observasi dalam menentukan hasil penelitiannya yang berjudul pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru disekolah.

Berdasarkan tinjauan penjelasan di atas, kegiatan supervisi pada dasarnya bertujuan untuk: (1) Memotivasi dan menginspirasi pegawai agar melaksanakan tugas mereka dengan baik. (2) Mengembangkan dan mencari metode pembelajaran baru khususnya di Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang efektif dan sesuai. Membangun hubungan kerja sama yang harmonis antara kepala serta seluruh pegawai di lingkungan

Dinas Pendidikan Kota Bandung. (3) Meningkatkan kualitas pengetahuan dan pemahaman pegawai di Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui pembinaan yang teratur, seperti seminar, lokakarya, pelatihan inservice, peningkatan kualifikasi, dan sejenisnya. (4) Dalam supervisi pendidikan, aspek yang dinilai adalah kepemimpinan dan pengawasan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchlis (2022) program kerja supervisi pendidikan bertujuan untuk melihat dan mengevaluasi kinerja guru dan meningkatkan kinerja guru.

Peran kepemimpinan melekat pada seorang supervisor karena dia bertindak sebagai pemimpin, demikian pula dengan fungsi pengawasan, karena pada dasarnya supervisor bertugas untuk melakukan pengawasan (Amadi & Anwar, 2023). Sedangkan, fungsi pelaksana ada pada supervisor karena dia bertindak sebagai pelaksana di lapangan, yang secara konseptual disebut sebagai pejabat fungsional. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmawati et al. (2023) bahwa supervisi pendidikan adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk membantu, membina, membimbing, dan mengarahkan seluruh staf sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kemampuan (profesionalisme) untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dengan lebih baik.

Dalam analisis gambaran perencanaan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK), ada beberapa aspek yang penting untuk keberhasilan proses supervisi tersebut seperti: (1) Perencanaan supervisi dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas. (2) Melakukan analisis kebutuhan untuk memahami area mana yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam kinerja pegawai. (3) Menentukan penetapan jadwal yang tepat untuk sesi supervisi. (4) Memastikan bahwa sesi supervisi berjalan lancar dan efisien. (5) Melakukan Komunikasi yang efektif antara supervisor dan pegawai sangat penting dalam perencanaan supervisi. (6) Melakukan Perencanaan supervisi melibatkan pemilihan metode yang tepat untuk mencapai tujuan supervisi. (7) Melakukan Perencanaan supervisi melibatkan pemilihan metode yang tepat untuk mencapai tujuan supervisi. (8) Evaluasi reguler terhadap proses supervisi juga penting untuk memastikan bahwa metode yang digunakan efektif dan sesuai dengan kebutuhan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gapari (2021) yang berjudul pelaksanaan teknik supervisi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMPN 2 Jerowa.

Dalam analisis gambaran pengorganisasian supervisi terhadap kinerja pegawai

pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK), ada beberapa aspek yang penting untuk keberhasilan proses supervisi tersebut seperti: (1) Pengorganisasian supervisi membutuhkan struktur organisasi yang jelas di dalam P3TK. (2) Pembentukan tim supervisi yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan dalam mengelola kinerja pegawai. (3) Penetapan Ruang Lingkup Supervisi: Pengorganisasian supervisi melibatkan penetapan ruang lingkup yang jelas tentang apa yang akan disupervisi. Ini dapat mencakup aspek- aspek seperti pencapaian target kinerja, pengembangan keterampilan, atau pemecahan masalah kinerja. (4) Organisasi supervisi memerlukan penetapan frekuensi yang tepat untuk sesi supervisi. (5) Pengorganisasian supervisi juga melibatkan penggunaan teknologi yang tepat untuk mendukung proses supervisi Menggunakan Koordinasi yang baik antara departemen terkait juga penting dalam pengorganisasian supervisi. (6) Pengorganisasian supervisi memerlukan penyediaan sumber daya yang cukup untuk mendukung proses supervisi. (7) Pengorganisasian supervisi memerlukan evaluasi terhadap efektivitas proses tersebut secara berkala.

Dalam analisis gambaran pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK), ada beberapa aspek yang penting untuk keberhasilan proses supervisi tersebut seperti: (1) Supervisi yang efektif dalam P3TK menerapkan pendekatan berbasis kolaborasi. (2) Setiap sesi supervisi dimulai dengan pendahuluan yang jelas tentang tujuan dan agenda pertemuan. (3) Selama sesi supervisi, dilakukan evaluasi kinerja pegawai berdasarkan data dan fakta yang terukur. (4) Supervisor dan pegawai bekerja sama untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja pegawai. (5) Pengembangan Rencana Aksi: Berdasarkan evaluasi kinerja dan identifikasi kekuatan serta kelemahan, supervisor dan pegawai merumuskan rencana aksi untuk meningkatkan kinerja pegawai. (6) Umpan balik yang diberikan selama sesi supervisi haruslah konstruktif dan bermakna. (7) Supervisor dan pegawai berkolaborasi dalam pengambilan keputusan tentang langkah- langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja. Tindak Lanjut yang Teratur: Setelah sesi supervisi selesai, dilakukan tindak lanjut yang teratur untuk memantau kemajuan pegawai. (8) Tindak lanjut ini mencakup evaluasi kemajuan, penyesuaian rencana aksi, dan pemberian dukungan tambahan jika diperlukan. (9) Hasil dari sesi supervisi, rencana aksi, dan tindak lanjut dicatat dan didokumentasikan dengan baik.

Dalam analisis gambaran pengawasan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK), ada beberapa aspek yang penting untuk keberhasilan proses supervisi tersebut seperti: (1) Pengawasan supervisi memerlukan pemantauan berkala terhadap kinerja pegawai di P3TK. (2) Evaluasi kinerja pegawai harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan objektif, yang telah ditetapkan sebelumnya. (3) Pengawasan supervisi melibatkan pemberian umpan balik yang berkualitas kepada pegawai tentang kinerja mereka. (4) Pengawasan supervisi juga melibatkan identifikasi kebutuhan pengembangan individu untuk meningkatkan kinerja mereka. (5) Penyediaan bimbingan tambahan, pembahasan masalah, atau penyusunan rencana perbaikan kinerja. (6) Secara berkala, proses pengawasan supervisi perlu dievaluasi untuk menentukan efektivitasnya. (7) Memastikan bahwa standar kinerja yang diterapkan konsisten dan bahwa umpan balik dan tindakan korektif diberikan dengan adil kepada semua pegawai.

Berdasarkan penelitian Guntoro (2020) Supervisi pengawas juga berperan dalam memberikan motivasi, dorongan semangat, untuk meningkatkan kinerja guru, baik dari segi administrasi pendidikan, perangkat pembelajaran, metode dan strategi belajar mengajar, dan lain sebagainya. Sependapat dengan Harahap et al. (2023) Supervisi pada dasarnya adalah upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah yang berisikan program pengajaran dengan ditunjang oleh unsur-unsur lain seperti guru, sarana dan prasarana, kurikulum, sistem pengajaran dan penilaian. Hasil penelitian Lubha et al. (2022) menunjukkan bahwa supervisi kepegawaian (ketenagaan) pendidikan merupakan sebuah proses dalam mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga sekolah.

Selain analisis gambaran perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK), maka hasil pembahasan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pembahasan

No	<i>Planning</i>
1	Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di suatu daerah, termasuk Kota

Bandung, dapat dinilai dari beberapa aspek, seperti:

1. Kualitas Pengajaran: Seberapa efektif pendidik dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa dan seberapa baik mereka memfasilitasi pembelajaran aktif dan partisipatif.
2. Ketersediaan Sumber Daya: Termasuk dalam hal ini adalah buku teks, peralatan pembelajaran, dan fasilitas sekolah yang memadai.
3. Kualitas Manajemen Sekolah: Bagaimana kepala sekolah dan staf administratif dalam mengelola sekolah secara efisien dan efektif.
4. Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat: Sejauh mana orang tua dan masyarakat terlibat dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah.
5. Prestasi Siswa: Capaian akademik dan non-akademik siswa dapat menjadi indikator seberapa baik pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung proses pendidikan.
6. Ketersediaan Program Pendukung: Program-program pendukung seperti bimbingan dan konseling, kegiatan ekstrakurikuler, dan layanan pendukung lainnya juga penting untuk memastikan kesejahteraan siswa secara menyeluruh.

Peran pendidik dan tenaga kependidikan di Kota Bandung sudah terpenuhi atau tidak, akan bergantung pada evaluasi menyeluruh terhadap aspek-aspek tersebut. Terdapatnya peningkatan prestasi siswa, kepuasan orang tua dan masyarakat, serta pengakuan dari berbagai lembaga terkait dapat menjadi indikator bahwa peran tersebut sudah terpenuhi dengan baik.

-
2. Memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung bisa dilakukan melalui berbagai cara. Berikut beberapa strategi yang bisa dilakukan:
 1. Pengakuan dan Apresiasi: Memberikan pengakuan secara terbuka atas kinerja yang baik dan prestasi yang dicapai oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Ini bisa berupa penghargaan, sertifikat penghargaan, atau ucapan terima kasih secara langsung dari pimpinan atau atasan.
 2. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pendidik dan tenaga kependidikan. Ini dapat membantu mereka merasa didukung dalam pengembangan karier mereka dan meningkatkan kualitas kerja mereka.
 3. Pemberian Tanggung Jawab dan Otonomi: Memberikan tanggung jawab tambahan atau kebebasan dalam mengelola tugas mereka bisa menjadi motivator yang kuat. Hal ini memberikan rasa percaya diri dan penghargaan atas kontribusi mereka dalam kesuksesan institusi.
 4. Peningkatan Kesejahteraan: Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan finansial dan non-finansial pendidik dan tenaga kependidikan, seperti pemberian insentif, bonus, atau fasilitas tambahan, dapat menjadi motivator yang signifikan.
 5. Komunikasi yang Terbuka: Membuka saluran komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf pendidik dan tenaga kependidikan, di mana mereka dapat berbagi ide, masalah, dan harapan mereka, serta mendengarkan umpan balik dan saran dari mereka, akan membantu mereka merasa didengar dan dihargai.
 6. Membangun Budaya Kerja yang Positif: Menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan bersama.
-

7. Menetapkan Tujuan yang Jelas: Menetapkan tujuan yang jelas dan dapat diukur bagi pendidik dan tenaga kependidikan, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapainya, akan membantu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
8. Memberikan Sarana untuk Berbagi Ide dan Pengalaman: Membuka forum atau sarana untuk berbagi ide, pengalaman, dan praktik terbaik antara pendidik dan tenaga kependidikan dapat memberikan motivasi tambahan dan meningkatkan kolaborasi di antara mereka.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara konsisten dan menyeluruh, diharapkan dapat memberikan motivasi yang kuat bagi pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk meningkatkan kinerja mereka.

- 3
 1. Penyediaan Pelatihan dan Pengembangan: Mendukung staf dengan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan dengan bidang mereka dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka untuk berkembang. Ini bisa berupa pelatihan dalam strategi pengajaran baru, penggunaan teknologi pendidikan, atau pengembangan keterampilan manajemen waktu.
 2. Pemberian Tanggung Jawab dan Otonomi: Memberikan staf kebebasan untuk mengelola tugas mereka sendiri dan mengambil inisiatif dalam proyek-proyek yang mereka minati dapat memberikan rasa kepemilikan dan motivasi tambahan.

Organizing

- 4
 1. Pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran harus didasarkan pada pemahaman mendalam tentang keahlian, keterampilan, dan minat mereka, serta kebutuhan siswa dan kurikulum yang diterapkan. Idealnya, pengelompokan ini harus memastikan bahwa setiap pendidik dan tenaga kependidikan ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian mereka dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam proses pembelajaran.
 2. Sejauh ini, apakah pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pembelajaran sudah sesuai dengan bidang yang diampu tergantung pada evaluasi internal yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung atau sekolah masing-masing. Evaluasi ini melibatkan analisis terhadap kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan, serta respons dari siswa dan hasil pembelajaran yang dicapai.

- 5 Pada dasarnya, dalam melakukan penempatan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan, prinsip non-diskriminasi dan pemerataan kesempatan adalah hal yang sangat penting. Ini berarti bahwa penempatan harus didasarkan pada kemampuan, kualifikasi, dan pengalaman masing-masing individu, tanpa membedakan secara tidak adil antara satu pendidik dengan yang lainnya.

- 6 Pembinaan yang dilakukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan Dinas Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja
Dengan mengimplementasikan pembinaan ini secara konsisten dan menyeluruh, diharapkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat terus meningkat dan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan pendidikan

- 7 Meningkatkan kedisiplinan, khususnya pada pendidik dan tenaga kependidikan, memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan.
-

Penetapan Standar Kedisiplinan yang Jelas: Menetapkan standar kedisiplinan yang jelas dan dapat dipahami oleh semua pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini termasuk aturan terkait absensi, keterlambatan, pakaian, dan tata tertib lainnya yang berlaku di lingkungan kerja.

SIMPULAN

Implementasi supervisi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) Dinas Pendidikan Kota Bandung, Umumnya telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai sesuai dengan tugas pokok fungsinya masing-masing.

Perencanaan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) pada dasarnya sudah sesuai dengan peraturan dengan memiliki Tujuan yang Jelas, melaksanakan Analisis Kebutuhan, Penetapan Jadwal yang Tepat, Persiapan Materi dan Alat, Komunikasi yang Efektif, Penggunaan Metode yang Tepat, Penyediaan Umpan Balik serta melaksanakan Tindak Lanjut dan Evaluasi guna perbaikan di masa yang akan datang guna meningkatnya kinerja pegawai.

Pengorganisasian supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan dengan memperhatikan beberapa aspek penting dalam pelaksanaan supervisi yaitu, membuat Struktur Organisasi memberikan surat keputusan Tim Supervisi, Penetapan Ruang Lingkup Supervisi, Penetapan Frekuensi Supervisi, Penggunaan Teknologi seperti laptop dan alat canggih berupa aplikasi penilaian kinerja terutama PNS, Koordinasi dengan Departemen Terkait, Penyediaan Sumber Daya sesuai dengan kemampuan bidangnya, melaksanakan Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan.

Pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) telah dilaksanakan dengan memperhatikan Pendekatan Berbasis Kolaborasi melaksanakan Pendahuluan yang Jelas berkaitan dengan tujuan supervisi, melaksanakan Evaluasi Kinerja yang Berbasis Fakta, Identifikasi Kekuatan dan Kelemahan: pegawai tanpa menjatuhkan atau merendahkan pegawai dan Pengembangan Rencana Aksi, memberikan kesempatan untuk Umpan Balik yang Konstruktif melaksanakan Kolaborasi dalam

Pengambilan Keputusan serta Tindak Lanjut yang Teratur dan mempersiapkan Pencatatan dan Dokumentasi sebagai bukti fisik telah melaksanakan supervisi.

Pengawasan supervisi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P3TK) sesuai dengan tugas pokok fungsinya dan keahlian dengan melaksanakan beberapa hal diantaranya adalah melaksanakan Pemantauan secara Berkala, Melaksanakan Evaluasi Kinerja yang Objektif memberikan kesempatan kepada yang di supervisi untuk memberikan Umpan Balik yang Berkualitas mengidentifikasi Kebutuhan Pengembangan, Pengambilan (tindakan untuk menghilangkan kemungkinan penyebab ketidaksesuaian yang dikenali atau situasi lain yang tidak dikehendaki, melaksanakan Pemantauan Kemajuan, melaksanakan Evaluasi Keseluruhan Proses supervisi dan Konsistensi dan Keadilan tanpa membedakan satu sama lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Deti Rostini, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Islam Nusantara yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ini. Kemudaiannya, kepada Prof. Dr. Hanafiah, M.M.Pd., dan Dr. Ricky Yosepty, M.M.Pd. selaku Dosen Pengampu mata kuliah Metodologi dan Etika Penelitian Ilmiah, yang telah banyak meluangkan waktunya sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih juga kepada Kepala Bidang P3TK Disdik Kota Bandung, Dr. Edi Suparjoto, M.Pd. dan Staf Dinas Pendidikan Kota Bandung, Saeful, S.Pd yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk bekerjasama dalam pemenuhan data penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Addini, A. F., Husna, A. F., Damayanti, B. A., & ... (2022). Konsep Dasar Supervisi Pendidikan. ... *Wahana Pendidikan*.
<https://jurnal.unigal.ac.id/jwp/article/view/7639>
- Amadi, A. S. M., & Anwar, N. (2023). Ragam Pendekatan dalam Supervisi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
<https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/10022>
- Arifin, M. (2019). *Pengantar ilmu pendidikan*. books.google.com.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=kn6QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=pentingnya+pendidikan+yang+tujuannya+adalah+untuk+meningkatkan+kecerdasan+intelektual+individu+meningkatkan+perilaku+sebagai+mahluk+sosial+dan+mempengaruhi+peningkatan+kematangan+hidup&ots=FqManNbplJ&>

[sig=VWeyg_VlmYOEosoNuRkDlwwEBHk](#)

- Gapari, M. Z. (2021). Pelaksanaan Teknik Supervisi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Jerowaru. *MANAZHIM*. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/manazhim/article/view/1064>
- Guntoro, G. (2020). Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*. <http://journal.iain-manado.ac.id/index.php/JII/article/view/1100>
- Harahap, F. A., Yunita, E., Harahap, T. S. A., & ... (2023). Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate. ... *Riset Pendidikan* <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/insdun/article/view/775>
- Hidayah, B. (2020). Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik. *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan*. <http://jurnal.iaibafa.ac.id/index.php/murobbi/article/view/385>
- Hs, S. (2019). Penerapan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/21164>
- Lakapung, H. A., Goru, R., Perseveranda, M. E., & ... (2023). Dampak Sertifikasi Guru, Supervisi Pengawas, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ekonomi* <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1535>
- Lubha, L., Syaifuddin, M., & Tambak, S. (2022). Supervisi Kepegawaian (Ketenagaan) Pendidikan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*. <https://greenpub.org/JIM/article/view/44>
- Muchlis, M. (2022). Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational* <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/3776>
- Noverta, W. (2019). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah*. osf.io. <https://osf.io/preprints/inarxiv/7qby3/>
- Purnamaningsih, I. R., & Purbangkara, T. (2022). *Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=nvOiEAAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=pentingnya+pendidikan+yang+tujuannya+adalah+untuk+meningkatkan+kecerdasan+intelektual+individu+meningkatkan+perilaku+sebagai+makhluk+sosial+dan+mempengaruhi+peningkatan+kematangan+hidup&ots=ytHjKez1rx&sig=hHUefmZJoUU77bStNiZq2245EWI>
- Riska, S. A. (2021). *Supervisi Pendidikan*. osf.io. <https://osf.io/preprints/q6jxh/>
- Rohmawati, O., Poniayah, P., & Adiyono, A. (2023). Implementasi Supervisi Pendidikan Sebagai Sarana Peningkatan Kinerja Guru Dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*. <https://jpk.joln.org/index.php/2/article/view/16>
- Saharudin, S., Syaifuddin, M., & Tambak, S. (2022). Supervisi pendidikan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*. <https://greenpub.org/JIM/article/view/57>
- Sukiyat, H. (2020). *Strategi implementasi pendidikan karakter*. books.google.com.

<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=g6XODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pentingnya+pendidikan+yang+tujuannya+adalah+untuk+meningkatkan+kecerdasan+intelektual+individu+meningkatkan+perilaku+sebagai+mahluk+sosial+dan+mempengaruhi+peningkatan+kematangan+hidup&ots=Oh952F9Qq&sig=5pjiqWYDKpczSNDMJJ9pTMp04ag>

- Supadi, A. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Pedagogik Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Gunung Mas Kecamatan Marga *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni* <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/enggang/article/view/8380>
- Ubabuddin, U. (2020). Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Tugas Dan Peran Guru Dalam Mengajar. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan* <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/512>
- Wiliyanto, N. R. (2020). Manajemen Pendidikan Inklusidi SMAN 1 Padang. *MUDIR (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 4(1).