

RUANG LINGKUP DAN FUNGSI SUPERVISI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Yuni Harnita¹

yuniharnita625@gmail.com¹

Jamilus²

jamilus@uinmybatusangkar.ac.id²

¹SMA Negeri 1 Gunung Talang

²UIN Mahmud Yunus Batusangkar

ABSTRACT

Supervision is a crucial element in human resource management because it functions to direct, guide, and develop employee potential in line with organizational goals. This article aims to explain the scope and function of supervision in a managerial context and provide practical advice for supervisors. Using a descriptive qualitative approach through a literature review method, this article analyzes scientific literature and relevant research results. The findings from the discussion indicate that the scope of supervision includes administrative, educational, collective, and data-based aspects. On the other hand, the function of supervision includes performance monitoring, competency development, increasing work motivation, direct evaluation, and organizational communication. Effective supervision has been proven to help achieve organizational goals and form a productive work culture. However, the implementation of supervision still faces challenges in understanding the concept as a whole and resource limitations. Therefore, it is necessary to strengthen the capacity of supervisors and systemic support from management so that supervision can become a strategic tool in sustainable human resource management.

Keywords: *Supervision, Human Resource Management, Employee Performance, Managerial Function, Professional Development, Organization.*

ABSTRAK

Supervisi merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi untuk mengarahkan, membimbing, dan mengembangkan potensi pegawai agar sejalan dengan tujuan organisasi. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan cakupan dan fungsi supervisi dalam konteks manajerial serta memberikan saran praktis bagi pelaku supervisi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui metode kajian pustaka, artikel ini

menganalisis literatur ilmiah dan hasil penelitian yang relevan. Temuan dari pembahasan menunjukkan bahwa cakupan supervisi mencakup aspek administratif, edukatif, kolektif, dan berbasis data. Di sisi lain, fungsi supervisi mencakup pengawasan kinerja, pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, evaluasi langsung, dan komunikasi organisasi. Supervisi yang efektif terbukti membantu pencapaian tujuan organisasi serta pembentukan budaya kerja yang produktif. Meskipun demikian, pelaksanaan supervisi masih menghadapi tantangan dalam memahami konsep secara menyeluruh dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan kapasitas supervisor dan dukungan sistemik dari manajemen agar supervisi dapat menjadi alat strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Supervisi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Fungsi Manajerial, Pengembangan Profesional, Organisasi.

PENDAHULUAN

Di balik keberhasilan suatu organisasi apakah itu perusahaan, institusi pendidikan, atau lembaga pemerintah terdapat kekuatan mendasar yang tak terlihat namun sangat berpengaruh yaitu manusia. Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya sekadar sumber daya, tetapi juga roh yang menggerakkan organisasi. Dalam manajemen SDM, terdapat satu proses penting yang sering diabaikan yaitu supervisi.

Supervisi bukan hanya tentang memantau apakah tugas dilaksanakan sesuai rencana. Ini merupakan kemampuan untuk membimbing, memberdayakan, dan mengarahkan potensi setiap individu agar bisa berkembang dengan baik. Supervisi mencerminkan kualitas kepemimpinan dalam mengelola SDM secara keseluruhan

mulai dari peningkatan kompetensi, evaluasi kinerja, hingga pengembangan sikap kerja yang produktif dan etis.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Gary Dessler (Edisi 14), dijelaskan bahwa salah satu tantangan terberat dalam manajemen SDM adalah menciptakan sistem pembinaan yang tidak hanya evaluatif, tetapi juga dapat mengubah. Supervisi berkontribusi dalam menghadapi tantangan tersebut dengan pendekatan yang lebih personal dan progresif.¹

Di sektor pendidikan, misalnya, praktik supervisi terbukti bisa meningkatkan profesionalisme guru serta kualitas proses pengajaran. Penelitian yang dilakukan di SMAN 1 Tapung Hilir menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah mampu meningkatkan disiplin dan motivasi guru

¹ Gary Dessler, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 Gary Dessler', *A Psicanalise Dos*

Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano, 2017.

dalam melaksanakan strategi pengajaran aktif.² Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian di SMP Negeri 2 Martapura, di mana supervisi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pengajar.³

Namun, supervisi tidak hanya terbatas pada dunia pendidikan. Dalam konteks bisnis dan organisasi umum, supervisi berfungsi sebagai penghubung yang krusial antara manajemen dan staf operasional. Supervisi yang efektif membantu organisasi memahami kebutuhan pelatihan, menyelesaikan konflik, serta meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Dari latar belakang tersebut, tulisan ini mencoba menjawab dua pertanyaan kunci: Apa saja cakupan supervisi dalam manajemen sumber daya manusia? dan Bagaimana peran supervisi dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja individu di dalam organisasi?

Penulisan artikel ini menjadi penting mengingat kebutuhan akan budaya kerja yang sehat, produktif, dan responsif terhadap perubahan. Supervisi adalah salah satu alat strategis untuk mencapai hal itu, meskipun sering kali tidak dipahami dengan baik. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk membahas cakupan dan fungsi supervisi dalam pengelolaan SDM secara mendalam, sambil memberikan saran praktis bagi para manajer di berbagai bidang.

Dengan merujuk pada literatur klasik serta hasil-hasil penelitian terkini, tulisan ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi

berharga bagi praktisi, akademisi, dan pengambil keputusan dalam mengelola manusia—aset paling berharga dalam sebuah organisasi.

Tujuan

Dalam setiap organisasi, baik yang besar maupun yang kecil, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh rencana yang tertulis, tetapi juga oleh cara orang-orang di dalamnya beroperasi, berkembang, dan dipimpin. Supervisi berfungsi sebagai inti dari proses pengembangan sumber daya manusia ini. Artikel ini ditulis karena ada kebutuhan mendesak untuk melihat supervisi sebagai lebih dari sekadar aktivitas administratif atau formalitas; hal ini merupakan suatu proses manajerial yang dipenuhi dengan nilai-nilai pembelajaran, komunikasi, dan peningkatan kinerja individu dalam konteks organisasi.

Secara khusus, artikel ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang ruang lingkup serta peran supervisi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Penulisan ini tidak hanya ingin menyampaikan teori supervisi secara akademis, tetapi juga untuk menunjukkan bagaimana supervisi dapat berfungsi sebagai alat strategis dalam membangun kultur kerja yang sehat, produktif, dan kolaboratif.

Pertama, artikel ini dimaksudkan untuk mendetailkan ruang lingkup supervisi, yang mencakup dari aspek teknis

² Sarpiati, 'Best Practice Peningkatkan Sumber Daya Manusia Melalui Implementasi Supervisi Akademik Di SMAN 1 Tapung Hilir', *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 6.1 (2022), 567–74.

³ Maya Susanti, 'Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia',

Jurnal Educatio FKIP UNMA, 7.3 (2021), 1199–1204
<<https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1340>>.

operasional hingga dimensi relasional yang melibatkan interaksi antara individu dalam sistem kerja. Supervisi melibatkan lebih dari sekadar pengawasan tugas, tetapi juga mencakup pembimbingan, penilaian proses kerja, pengembangan, dan peningkatan kompetensi individu secara berkelanjutan.

Kedua, artikel ini bertujuan untuk menjelaskan berbagai fungsi supervisi dalam manajemen SDM, termasuk sebagai alat untuk mengontrol kinerja, untuk komunikasi baik vertikal maupun horizontal, sebagai mekanisme pelatihan di tempat kerja (on the job training), serta sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Fungsi-fungsi ini dibahas dengan pendekatan teori serta refleksi yang menghubungkan peran supervisi dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Ketiga, melalui pembahasan ini, artikel bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajer, pemimpin unit kerja, kepala sekolah, atau siapa saja yang mengemban fungsi kepemimpinan dan supervisi dalam lingkungan mereka. Rekomendasi ini diharapkan agar proses supervisi tidak terbatas pada pengawasan saja, tetapi berkembang menjadi proses pembelajaran dua arah yang dapat mendorong perubahan perilaku kerja yang positif.

Keempat, penulisan ini juga bertujuan untuk menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi-organisasi di Indonesia yang masih berhadapan dengan tantangan dalam membangun sistem supervisi yang efektif, terstruktur, dan berkelanjutan.

Dengan pendekatan yang didasarkan pada literatur ilmiah dan hasil penelitian di lapangan, penulis berharap artikel ini dapat memberikan kontribusi nyata untuk peningkatan kualitas pengelolaan SDM di berbagai sektor, serta menjadi acuan dalam pengembangan model supervisi yang relevan dan kontekstual dengan tantangan yang dihadapi saat ini.

METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang deskriptif, yang menjelaskan dan menggambarkan tema berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Metode ini dipilih karena sesuai untuk membahas tema supervisi yang berkaitan dengan perilaku manusia, kepemimpinan, dan dinamika di tempat kerja dalam suatu organisasi.

Sumber utama untuk penulisan ini didapatkan melalui penelitian pustaka. Penulis melakukan pembacaan dan analisis berbagai literatur yang relevan, termasuk buku tentang manajemen sumber daya manusia, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian yang mengulas tentang peran serta fungsi supervisi dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, informasi dari literatur tersebut dianalisis dan disusun secara teratur untuk menjelaskan dengan jelas ruang lingkup serta fungsi supervisi dalam manajemen sumber daya manusia. Penulis menginterpretasikan isi bacaan, menghubungkan konsep yang ada, dan menyusun kesimpulan yang berguna baik secara teoritis maupun praktis.

Dengan pendekatan ini, penulis berharap artikel ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan mudah

diterima, serta dapat dijadikan rujukan bagi pengelola SDM, pemimpin, dan praktisi pendidikan dalam melaksanakan supervisi yang efektif dan berorientasi pada manusia di tempat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Lingkup Supervisi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Supervisi dalam pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai elemen yang berhubungan dengan pengawasan, pembinaan, dan pengembangan staf. Sesuai pendapat Mulyasa, lingkup manajemen tenaga pendidik mencakup perencanaan pegawai, perekrutan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan rotasi, pemberhentian, imbalan, serta evaluasi karyawan. Dalam hal ini, supervisi berfungsi untuk memastikan bahwa semua elemen tersebut berjalan dengan baik dan efisien.⁴

Di sisi lain, dalam sektor publik, lingkup pengelolaan sumber daya manusia juga meliputi fungsi operasional seperti perekrutan tenaga kerja, pengembangan, imbalan, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan. Supervisi berperan sebagai alat kontrol untuk memastikan bahwa semua fungsi tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Supervisi dalam pengelolaan sumber daya manusia lebih dari sekadar aktivitas pengawasan; itu juga melibatkan pengembangan individu dan organisasi

secara menyeluruh. Area cakupan supervisi yang efektif meliputi:

1. Supervisi Administratif

Supervisi administratif berfokus pada pelaksanaan tugas sehari-hari dan kepatuhan terhadap kebijakan, prosedur, serta regulasi yang relevan. Dalam hal ini, pembimbing memiliki tanggung jawab untuk:

- Kehadiran dan ketepatan waktu pegawai,
- Mematuhi standar kerja yang ditetapkan,
- Menggunakan fasilitas dan infrastruktur secara efisien,
- Melaksanakan pelaporan administratif dengan teratur dan tepat.⁵

2. Supervisi Edukatif atau Pembinaan Profesional

Ini adalah jenis supervisi yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, pembimbingan, mentoring, serta evaluasi yang membangun. Tujuannya meliputi:

- Meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial pegawai,
- Mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan inovatif,
- Mendorong semangat kerja dan profesionalisme.

Pendekatan ini sejalan dengan konsep supervisi transformasional, di mana pengawas berperan sebagai fasilitator untuk pertumbuhan.⁶

⁴ Arinda Firdianti, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, ed. by Elin Wiji Astuti (Yogyakarta, 2018).

⁵ Carl D Glickman, Stephen P Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon, *SuperVision and Instructional*

Leadership: A Developmental Approach [8th Edition] Pdf, S, 2017.

⁶ Dian Ratna Suri, *Superv Guruvisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme*, ed. by Siti Munawarah, Cetakan Pe (Kupang: www.tdjpublisher, 2016).

3. Supervisi Supervisional (Kepemimpinan Kolektif)

Dalam manajemen saat ini, fungsi supervisi tidak hanya dijalankan oleh atasan formal, tetapi juga dapat berlangsung dalam bentuk supervisi sejawat atau supervisi yang disebarkan. Ini mencakup:

- Kerjasama dalam tim untuk meningkatkan kualitas kerja,
- Supervisi oleh rekan-rekan yang mendorong diskusi reflektif,
- Keterlibatan pegawai dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan.⁷

4. Supervisi Berbasis Data

Ruang lingkup supervisi modern juga melibatkan penggunaan data dan teknologi informasi. Pembimbing saat ini dituntut untuk:

- Menganalisis kinerja data secara kuantitatif dan kualitatif,
- Mengambil keputusan berdasarkan bukti (supervisi berbasis bukti),
- Memanfaatkan aplikasi manajemen kinerja dan pemantauan digital.

B. Fungsi Supervisi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dalam bidang pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2023) di SMP Negeri 2 Martapura mengungkapkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah berhasil meningkatkan kedisiplinan guru, pengaturan dokumen akademik, serta penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar. Hasil ini menekankan signifikansi

supervisi dalam mendorong inovasi serta meningkatkan mutu pendidikan.⁸

Supervisi bukan sekadar aktivitas pengawasan, tetapi juga merupakan pendekatan manajerial yang terintegrasi untuk mendorong karyawan mencapai kinerja terbaik. Dalam konteks meningkatkan kualitas kerja karyawan, fungsi supervisi mencakup beberapa aspek sebagai berikut:

1. Fungsi Kontrol: Menjaga Standar Kinerja

Peran utama supervisi adalah untuk mengatur dan memastikan bahwa karyawan beroperasi sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Supervisi bertindak sebagai alat untuk mengukur pencapaian sasaran dan taat pada prosedur yang ada.

Menurut Stoner dan Freeman (1995), pengawasan adalah bagian dari siklus manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (POAC), di mana kontrol berperan sebagai faktor kunci dalam menjaga konsistensi hasil.⁹

2. Fungsi Pembinaan: Mengembangkan Potensi dan Kompetensi

Supervisi yang baik dapat mengenali kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan karyawan, seperti:

- Pelatihan teknis dan keterampilan lunak,
- Bimbingan dalam pengambilan keputusan,
- Peningkatan kemampuan komunikasi dan kepemimpinan.

⁷ Suri.

⁸ Susanti.

⁹ A. R. L. (2013) Francisco, 'Stoner, 1989 Dalam Bukunya Management', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2018).

3. Fungsi Motivasi: Meningkatkan Semangat Kerja

Seorang supervisor yang efektif menyadari bahwa pengakuan dan perhatian terhadap karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pendekatan supervisi yang mengutamakan manusiawi akan membangun kepercayaan, loyalitas, dan semangat kerja.

Teori motivasi Herzberg menyatakan bahwa hubungan antar individu, supervisi yang adil, dan kondisi kerja adalah elemen yang memengaruhi kepuasan serta motivasi kerja (Herzberg, 1959).

4. Fungsi Evaluatif: Mengidentifikasi Masalah dan Solusi Kinerja

Supervisi berfungsi untuk melakukan evaluasi secara langsung terhadap:

- Halangan yang mengganggu kinerja,
- Ketidakesesuaian antara peran dan kemampuan,
- Ketidakefektifan dalam strategi kerja atau alat yang digunakan.

Proses ini memungkinkan organisasi untuk segera mengambil langkah perbaikan atau tindakan korektif, seperti rotasi kerja, konseling, atau pelatihan ulang.

Evaluasi dalam supervisi sangat penting untuk mendukung sistem pengelolaan kinerja yang berkelanjutan.¹⁰

5. Fungsi Komunikatif: Menjembatani Atasan dan Karyawan

Supervisi yang efektif berfungsi sebagai penghubung komunikasi antara manajemen atas dan staf bawah. Supervisor menyampaikan visi dan misi organisasi kepada tingkatan yang lebih rendah serta menyampaikan aspirasi atau tantangan dari bawahan kepada manajemen.

Komunikasi ini bersifat interaktif dan terbuka, bukan satu arah, sehingga memperkuat keterlibatan dan menciptakan iklim kerja yang positif.¹¹

C. Kerangka Teori: Supervisi sebagai Fungsi Manajerial

Supervisi dapat dilihat sebagai komponen penting dalam fungsi manajemen yang mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian. Supervisi merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa sasaran-sasaran organisasi dan manajemen dapat terlaksana.¹² Dalam konteks ini, supervisi berfungsi untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan tugas agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Selain itu, supervisi memiliki peran sebagai kepemimpinan yang bertujuan untuk membangkitkan jiwa kepemimpinan pada bawahannya, bukan sekadar untuk diikuti. Dengan demikian, supervisi tidak hanya terfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan kepemimpinan dan tanggung jawab individu di dalam organisasi.

Supervisi dalam pengelolaan sumber daya manusia terhubung erat dengan fungsi-

¹⁰ Fathurrahman Suryadi and others, 'Peran Manajemen Pendidikan Dalam Mewujudkan Sekolah Berkualitas Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia', 3.4 (2024).

¹¹ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, and Bruce Millett, *OB_The_Essentials*, 2015.

¹² Sesra Budio and Sekolah, 'STRATEGI MANAJEMEN SEKOLAH', 2.2 (2019), 56–72.

fungsi manajerial tradisional yang diajukan oleh para ahli di bidang manajemen. Supervisi muncul sebagai perwujudan dari beberapa fungsi penting dalam manajemen, terutama dalam hal pengarahan, pengendalian, dan pengembangan sumber daya manusia. Berikut adalah penjelasan lebih dalam tentang teori yang mendasari kerangka ini:

1. Teori Manajemen Klasik oleh Henry Fayol

Henry Fayol (1916) mencatat lima fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Di dalam kerangka ini, supervisi berkontribusi dalam fungsi-fungsi sebagai berikut:¹³

Pengarahan: Seorang supervisor memberikan arahan, membimbing staf, dan menyusun koordinasi tugas.

Pengendalian: Seorang supervisor memeriksa agar pekerjaan dijalankan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditentukan.

2. Teori Manajemen Perilaku (Douglas McGregor)

Douglas McGregor (1960) memperkenalkan Teori X dan Teori Y yang memberikan dampak signifikan terhadap praktik supervisi:¹⁴

Teori X: Melihat karyawan sebagai individu yang malas dan perlu pengawasan ketat, yang mengarah pada gaya supervisi yang bersifat otoriter.

Teori Y: Memandang karyawan sebagai orang yang mampu mengelola dirinya sendiri, sehingga pendekatan supervisi menjadi lebih partisipatif dan berorientasi pada pembinaan.

Kerangka ini sangat mendasar dalam menyesuaikan gaya supervisi dengan karakteristik karyawan dan budaya perusahaan.

3. Model Sistemik dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Supervisi dianggap sebagai elemen dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terkait satu sama lain. Dalam pendekatan sistem, peranan supervisi mencakup:

Umpan balik: Memberikan informasi balik kepada karyawan dan sistem kerja.

Masukan evaluatif: Menyediakan data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan atau promosi.¹⁵

4. Supervisi sebagai Alat untuk Pengembangan Organisasi (OD)

Dalam teori Pengembangan Organisasi, supervisi berfungsi sebagai penggerak perubahan dalam budaya kerja melalui:

- Kerja sama antara supervisor dan karyawan,
- Peningkatan rasa saling percaya, dan

¹³ Yusri A. Boko, 'Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik)', *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3.2 (2019), 9–25.

¹⁴ Douglas M. McGregor, 'The Human Side of Enterprise', *Management Review*, 1957.

¹⁵ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan*, 2019.

- Pengembangan kemampuan inovatif di lingkungan kerja.
French, Bell, dan Zawacki (2005) dalam buku *Organization Development and Transformation* menegaskan bahwa supervisor memainkan peran kunci dalam menyampaikan nilai dan visi organisasi kepada fungsi operasional secara langsung.¹⁶

5. Teori Kepemimpinan Transformasional

Konsep ini menggabungkan fungsi manajerial dengan kepemimpinan, di mana supervisor bertindak sebagai agen perubahan yang.¹⁷

- Memberikan inspirasi,
- Mendorong cara berpikir yang inovatif,
- Membangun hubungan kerja yang saling mendukung.

D. Analisis Kritis: Hambatan dan Kesempatan dalam Pelaksanaan Supervisi

Walaupun supervisi memainkan peran krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, pelaksanaannya sering kali dihadapkan pada berbagai rintangan. Salah satu masalah utama adalah minimnya pemahaman mengenai fungsi supervisi secara menyeluruh, yang mencakup pengawasan, pembinaan, dan pengembangan. Di samping itu, keterbatasan pada sumber daya dan penolakan terhadap perubahan juga dapat menghalangi efektivitas supervisi.

Namun, dengan strategi yang tepat, supervisi bisa menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawan. Ini memerlukan komitmen dari pihak manajemen dalam menyediakan pelatihan untuk para supervisor, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung proses belajar dan inovasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan analisis yang terdapat dalam tulisan ini, dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfungsi sebagai metode pengawasan, tetapi juga sebagai alat pengembangan, komunikasi, dan memaksimalkan potensi individu dalam suatu organisasi. Lingkup supervisi mencakup aspek administratif, pendidikan, kolektif, dan berbasis data, yang semuanya saling berhubungan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan berorientasi pada manusia.

Peran supervisi yang mencakup pengawasan, pemberian motivasi, penilaian, bimbingan, dan komunikasi terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Kerangka teori yang digunakan juga menunjukkan bahwa supervisi terkait erat dengan prinsip-prinsip manajemen baik yang klasik maupun yang modern, termasuk teori kepemimpinan transformasional yang menempatkan supervisor sebagai agen perubahan.

¹⁶ Wendell L. French, Cecil H. Bell, and Robert A. Zawacki, "Organization Development and Transformation", *NHRD Network Journal*, 2.3 (2008), 177-177

<<https://doi.org/10.1177/0974173920080333>>

¹⁷ French, Bell, and Zawacki.

Supervisi yang berhasil tidak hanya memastikan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang reflektif, kolaboratif, dan kreatif. Namun, pelaksanaan supervisi masih menghadapi beberapa rintangan, seperti kurangnya pemahaman supervisor tentang peranan supervisi secara menyeluruh dan adanya ketidaksetujuan terhadap perubahan.

Saran

Saran dari artikel ini adalah ;

- a. Untuk praktisi manajemen sumber daya manusia, penting untuk melaksanakan pelatihan mendalam tentang supervisi modern yang tidak hanya fokus pada kontrol, tetapi juga pada pemberdayaan dan pengembangan pegawai.
- b. Bagi pemimpin organisasi, sangat penting menciptakan sistem supervisi yang terstruktur dan mendukung adanya umpan balik dua arah, serta didasarkan pada data dan indikator kinerja yang objektif.
- c. Bagi para akademisi dan peneliti, diperlukan studi lanjutan yang menjelajahi model-model supervisi kontekstual di berbagai industri, khususnya yang mampu beradaptasi dengan karakter budaya organisasi setempat.
- d. Bagi institusi pendidikan dan pelatihan, supervisi seharusnya diajarkan sebagai kompetensi kepemimpinan dasar, agar calon manajer dapat melakukan pengawasan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga dapat membawa perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Boko, Yusri A., 'Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik)', *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3 (2019), 9–25
- Budio, Sesra, and Sekolah, 'STRATEGI MANAJEMEN SEKOLAH', 2 (2019), 56–72
- Dessler, Gary, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 Gary Dessler', *A Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano*, 2017
- Firdianti, Arinda, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, ed. by Elin Wiji Astuti (Yogyakarta, 2018)
- Francisco, A. R. L. (2013), 'Stoner, 1989 Dalam Bukunya Management', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53 (2018)
- French, Wendell L., Cecil H. Bell, and Robert A. Zawacki, "Organization Development and Transformation", *NHRD Network Journal*, 2 (2008), 177–177
<<https://doi.org/10.1177/0974173920080333>>
- Glickman, Carl D, Stephen P Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon, *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach [8th Edition] Pdf, S*, 2017
- McGregor, Douglas M., 'The Human Side of Enterprise', *Management Review*, 1957
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, and Bruce Millett, *OB_The_Essentials*, 2015

- Sarpiati, 'Best Practice Peningkatkan Sumber Daya Manusia Melalui Implementasi Supervisi Akademik Di SMAN 1 Tapung Hilir', *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 6 (2022), 567–74
- Suri, Dian Ratna, *Superv Guruisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme*, ed. by Siti Munawarah, Cetakan Pe (Kupang: www. tdjpublisher, 2016)
- Suryadi, Fathurrahman, Muhammad Habib Pasaribu, Aqbil Daffa Siahaan, and Yusran Lubis, 'Peran Manajemen Pendidikan Dalam Mewujudkan Sekolah Berkualitas Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang , Indonesia', 3 (2024)
- Susanti, Maya, 'Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia', *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7 (2021), 1199–1204
<<https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1340>>
- Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan*, 2019
https://ilmugeografi.com/ilmu-sosial/ruang-lingkup-manajemen-sumber-daya-manusia?utm_source
<https://www.silabus.web.id/supervisi/?utm>.