**MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KINERJA TIM MELALUI SUPERVISI MANAJERIAL YANG EFEKTIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN**

Oleh:

**Respi Firdayani1**

**Suprinal Lubis2**

**Subandi3**

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Alamat: JL. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung (35131)

*Korespondensi Penulis:* *respifirdayani@gmail.com*

***Abstract****. Managerial supervision is a crucial process in ensuring that organizational goals are achieved through optimal performance from each team member. Through an effective approach to supervision, managers can build strong relationships with team members, provide clear direction, and provide constructive feedback to motivate and direct the team toward desired results. By understanding and applying the principles of effective managerial supervision, managers can play a key role in developing the potential of team members and achieving better results collectively. Effective managerial supervision is a key component in achieving optimal team productivity and performance. By understanding the role and best practices of managerial supervision, organizations can strengthen their performance foundations and achieve higher business goals.*

***Keywords****: Team Performance, Managerial Supervision.*

**Abstrak**. Supervisi manajerial merupakan proses yang krusial dalam memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai melalui kinerja yang optimal dari setiap anggota tim. Melalui pendekatan yang efektif dalam supervisi, manajer dapat membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk memotivasi dan mengarahkan tim menuju hasil yang diinginkan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip supervisi manajerial yang efektif, manajer dapat memainkan peran kunci dalam mengembangkan potensi anggota tim dan mencapai hasil yang lebih baik secara kolektif. Supervisi manajerial yang efektif merupakan komponen kunci dalam mencapai produktivitas dan kinerja tim yang optimal. Dengan memahami peran dan praktik terbaik supervisi manajerial, organisasi dapat memperkuat fondasi kinerja mereka dan mencapai tujuan bisnis yang lebih tinggi.

**Kata Kunci**: Kinerja Tim, Supervisi Manajerial.

**LATAR BELAKANG**

Dalam era yang semakin kompetitif ini, organisasi atau lembaga dihadapkan pada tuntutan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan kinerja yang optimal dari tim mereka. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kinerja tim adalah supervisi manajerial yang efektif. Supervisi manajerial yang baik dapat menjadi katalisator bagi kesuksesan tim, memfasilitasi kolaborasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi dan mengembangkan potensi anggota tim.

Supervisi manajerial merupakan salah satu alat utama yang dimiliki pemimpin organisasi untuk mengarahkan, mengelola, dan memperkuat kinerja tim. Supervisi yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis dari pekerjaan, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang tepat, supervisi manajerial dapat menjadi katalisator untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif.

Namun, meskipun pentingnya supervisi manajerial telah diakui secara luas, masih banyak tantangan dan kompleksitas yang dihadapi oleh para manajer dalam melaksanakan peran mereka dengan efektif. Faktor-faktor seperti perbedaan gaya kepemimpinan, tingkat kepercayaan antara manajer dan tim, serta dinamika interpersonal di dalam tim dapat mempengaruhi efektivitas supervisi manajerial.

 Supervisi manajerial merupakan salah satu bagian dari supervisi yang sangat penting terutama dalam lembaga pendidikan karena dengan melalui supervisi manajerial maka segala sesuatu terutama tatanan administrasi di sekolah dapat berjalan dengan baik seperti pemanfaatan sumber daya dan professional guru sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.[[1]](#footnote-1)

Sebelumnya telah menyoroti peran penting supervisi manajerial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja tim. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk memahami lebih dalam mengenai strategi dan praktik supervisi manajerial yang efektif dalam konteks yang terus berubah dari lingkungan kerja saat ini. Penelitian yang mendalam tentang hal ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin dan manajer dalam meningkatkan efektivitas mereka dalam memimpin tim.

Dalam artikel ini, kami akan menyelidiki berbagai aspek supervisi manajerial yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja tim. Akan menganalisis faktor-faktor kunci yang perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan supervisi yang efektif, serta strategi yang dapat digunakan oleh manajer untuk memaksimalkan potensi tim mereka. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang peran supervisi manajerial dalam konteks kinerja tim.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan oleh penulis di dalam penelitian ini yaitu menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memahami dan mempelajari teori-teori dari beberapa literatur. Ada 4 (empat) tahapan dalam penelitian studi pustaka yaitu menyiapkan perlengkapan yang dibutuhkan, menyiapkan bibliografi kerja, mengatur waktu utuk membaca atau mencatat bahan penelitian. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara dengan mencari sumber-sumber dan mengkontruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal dan juga riset yang pernah dilakukan. Metode studi pustaka melibatkan pemaknaan yang mendalam terhadap literatur yang relevan dengan judul penelitian. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk menyusun landasan teori yang kuat berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan. Dengan merinci penelitian atau temuan-temuan sebelumnya, metode studi pustaka ini memungkinkan penulis dalam mengidentifikasi kesenjangan kemampuan dan merancang penelitian yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada perkembangan dibidang tersebut.[[2]](#footnote-2)

Studi pustaka (*library research*) menurut Sugiyono (2016: 291) berkaitan dengan kajian teori dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang dalam situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak dapat dipisahkan dari literatur ilmiah. Data diperoleh dari data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti dengan melakukan studi literatur lain seperti buku, jurnal, artikel, peneliti sebelumnya.[[3]](#footnote-3).

**KAJIAN TEORITIS**

**Pengertian Supervisi Manajerial**

Kegiatan supervisi manajerial merupakan pemantauan pelaksanaan dari delapan standrat nasional pendidikan maupun administrasi lembaga pendidikan yang berhubungan dengan evaluasi sebagai peningkatan mutu pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, yang bersifat interaksi bersama pengawas. Setiap pelaksanaan program pendidikan memerlukan adanya pengawasan atau supervisi sebagai fungsi administrasi pendidikan berarti aktivitas-aktivitas untuk menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.[[4]](#footnote-4)

Secara keseluruhan supervisi bertujuan untuk membantu meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran dengan memperhatikan aspek manajerial dan akademik. Supervisi manajerial adalah upaya yang dilakukan pengawas untuk memberikan bimbingan dan bantuan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka bimbingan, penilaian dan bimbingan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hasil dan pelaporan kegiatan. Bimbingan dan bantuan ini diberikan kepada kepala sekolah dan seluruh staf sekolah dalam upaya meningkatkan manajemen sekolah. Fokus utama supervisi manajerial adalah pada pemantauan dan evaluasi aspek manajemen dan administrasi sekolah yang mempunyai peranan penting dalam menunjang terselenggaranya proses pembelajaran.[[5]](#footnote-5)

Supervisi manajerial merupakan jenis supervisi yang menitikberatkan pada aspek manajemen sekolah yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah. Hal ini meliputi perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pendidikan dan sumber daya lainnya. Dalam menjalankan peran supervisi manajerial, pengawas sekolah/madrasah mempunyai peran sebagai berikut:

1. Kolaborator dan negosiator dalam perencanaan, koordinasi, dan proses pengembangan manajemen sekolah.
2. Asesor yang mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah.
3. Pusat informasi pengembangan mutu sekolah.
4. Evaluator dalam memberi makna terhadap hasil pengawasan.[[6]](#footnote-6)

Supervisi manajerial melibatkan peran pengawas sekolah sebagai kolaborator, penilai, pusat informasi dan evaluator dalam upaya perbaikan kualitas dan kinerja sekolah.

**Produktivitas Kerja**

Untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, organisasi memerlukan pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja pegawai tinggi. Dalam berbagai literatur, produktivitas ditemukan dalam berbagai formulasi. Menurut beberapa ahli, produktivitas berarti mendapatkan hasil lebih banyak dengan menjaga biaya tetap konstan, melakukan sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras, atau beroperasi secara otomatis untuk mendapatkan hasil lebih cepat.

Pengertian produktivitas kerja menurut Handari adalah “Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya kerja yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja dikatakan tinggi apabila hasil yang diperoleh lebih besar dari pada hasil kerja. sumber daya yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah, apabila hasil yang diperoleh lebih kecil dibandingkan dengan sumber daya kerja yang digunakan.”[[7]](#footnote-7)

Dari pengertian produktivitas kerja di atas, produktivitas kerja mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasi tenaga kerja, yang menekankan hasil kerja dalam organisasi yang merupakan perwujudan tujuannya, adapun hasil kerja tersebut dapat berupa materi dan non materi. Dengan demikian produktivitas kerja digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuannya, adapun hasil pekerjaan tersebut dapat berupa materi dan non materi. Dengan demikian produktivitas kerja digambarkan melalui tingkat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas kerja yang tinggi ditentukan oleh prestasi atau prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan prestasi kerja sangat bergantung pada motivasi kerja dan proses manajemen, sedangkan motivasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh kondisi sosial dan kebutuhannya.

**Kinerja Tim**

Kinerja tim mengacu pada kemampuan tim untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Ini melibatkan kolaborasi, koordinasi, dan komunikasi yang baik antara anggota tim untuk mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tim antara lain kecocokan antar anggota tim, pemimpin yang efektif, pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang terbuka, dan budaya kerja yang positif.

Dalam prakteknya, kinerja sering disebut dengan prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi.[[8]](#footnote-8)

Maka dapat ditarik sesimpulan kinerja tim adalah ukuran efektivitas dan efisiensi kerja bersama dari sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan yang sama atau serangkaian tujuan bersama. Ini mencakup seberapa baik tim dapat berkolaborasi, berkomunikasi, dan bekerja sama dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja tim mencerminkan sejauh mana anggota tim dapat berkontribusi, bekerja sama, dan saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama mereka. Oleh karena itu kinerja sangat penting bagi setiap pegawai dan bagi perusahaan atau organisasi untuk melihat sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh mereka selama ini, merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang dipakai sebagai dasar penilaian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Pentingnya Supervisi Manajerial dalam Lembaga Pendidikan**

Piet A. Sahertian dalam Arikunto mengartikan supervisi sebagai upaya memberikan pelayanan profesional kepada guru secara individu maupun kelompok dalam upaya meningkatkan pengajaran. Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimball Wiles sebagai berikut: “*Supervision is assistance in the devolepment of a better teaching learning situation*”. Supervisi merupakan bantuan dalam pengembangan situasi belajar yang lebih baik. Rumusan ini mengandung makna bahwa layanan supervisi mencakup keseluruhan situasi belajar mengajar (tujuan, materi, teknik, metode, guru, siswa, lingkungan). Situasi pembelajaran ini hendaknya diperbaiki dan ditingkatkan melalui kegiatan supervisi. Dengan demikian, pelayanan supervisi mencakup seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran.[[9]](#footnote-9)

Supandi, menyatakan ada dua hal yang mendasari pentingnya supervisi dalam proses pendidikan, yaitu:[[10]](#footnote-10)

1. Perkembangan kurikulum merupakan gejala kemajuan pendidikan. Perkembangan tersebut seringkali menimbulkan perubahan struktur dan fungsi kurikulum. Penerapan kurikulum memerlukan penyesuaian yang terus menerus terhadap kondisi nyata di lapangan.
2. Pengembangan personel, pejabat atau karyawan selalu merupakan upaya yang berkesinambungan dalam suatu organisasi. Pengembangan pribadi dapat dilakukan secara formal dan informal. Pengembangan formal menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan melalui penataran, penugasan belajar, workshop dan sejenisnya. Sedangkan pengembangan informal merupakan tanggung jawab pegawai sendiri dan dilakukan secara mandiri atau bersama-sama dengan rekan kerja, melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan ilmiah, uji coba suatu metode pengajaran, dan lain sebagainya.

Kegiatan supervisi merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru.

Adapun analisis pentingnya supervisi manajerial dalam suatu organisasi atau lembaga sebagai berikut:

1. Membimbing dan mengarahkan kinerja: Supervisi manajerial memungkinkan manajer untuk secara langsung membimbing dan mengarahkan kinerja anggota tim mereka. Dengan memberikan umpan balik yang jelas dan memfasilitasi pengembangan keterampilan individu, supervisi membantu memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran mereka dan bekerja menuju pencapaian tujuan tim secara efektif.
2. Mendorong keterlibatan dan motivasi: Melalui supervisi yang efektif, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, dan mendorong keterlibatan anggota tim. Ini membantu memelihara motivasi individu untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.
3. Memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi: Supervisi manajerial yang baik membantu memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim. Dengan mempromosikan kerja tim dan membangun hubungan yang kuat di antara anggota tim, supervisi menciptakan lingkungan di mana ide-ide dapat beredar dengan bebas dan inovasi dapat berkembang.
4. Mengatasi masalah dan mengelola konflik: Sebagai pemimpin tim, manajer sering dihadapkan pada berbagai masalah dan konflik di antara anggota tim. Supervisi manajerial memungkinkan manajer untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah ini dengan cepat dan efektif, menghindari gangguan dalam kinerja tim dan memperkuat hubungan antar anggota tim.
5. Mengembangkan keterampilan dan potensi: Dengan memberikan bimbingan, dukungan, dan pelatihan yang sesuai, supervisi manajerial membantu dalam pengembangan keterampilan dan potensi individu dalam tim. Ini tidak hanya menguntungkan anggota tim secara pribadi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.
6. Menjaga konsistensi dan kualitas: Supervisi manajerial memastikan bahwa standar kinerja yang tinggi dipertahankan di seluruh tim dengan konsisten. Ini penting untuk memastikan bahwa hasil yang dihasilkan oleh tim tetap berkualitas dan memenuhi harapan organisasi serta pelanggan.

Secara keseluruhan, supervisi manajerial memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan produktivitas dan kinerja tim yang optimal. Dengan memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan yang tepat kepada anggota tim, supervisi manajerial membantu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan tim untuk mencapai potensi mereka penuh dan meraih kesuksesan bersama.

**Teknik dan Strategi Supervisi Manajerial dalam Meningkatkan Kinerja Tim**

Teknik dan strategi supervisi manajerial memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja tim. Berikut beberapa teknik dan strategi yang dapat digunakan:[[11]](#footnote-11)

1. Pembinaan (*Coaching*): Manajer sebagai pembimbing dapat memberikan dukungan langsung kepada anggota tim dalam mengembangkan keterampilan mereka. Ini melibatkan memberikan umpan balik konstruktif, menetapkan tujuan yang jelas, dan memberikan bimbingan dalam mengatasi tantangan.
2. Delegasi yang tepat: Delegasi tugas dan tanggung jawab yang sesuai kepada anggota tim merupakan strategi yang efektif. Manajer perlu memahami kekuatan dan kelemahan individu dalam tim dan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka.
3. Komunikasi terbuka: Manajer harus memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan di antara semua anggota tim. Hal ini mencakup menyediakan platform untuk diskusi, menyambut masukan, dan memecahkan masalah bersama.
4. Pemberian umpan balik berkala: Memberikan umpan balik secara teratur kepada anggota tim tentang kinerja mereka merupakan bagian penting dari supervisi manajerial. Umpan balik haruslah spesifik, konstruktif, dan dapat diukur untuk membantu anggota tim memperbaiki kinerja mereka.
5. Pemantauan dan evaluasi: Manajer perlu memantau kinerja tim secara teratur dan melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Ini dapat dilakukan melalui analisis data kinerja, evaluasi proyek, atau wawancara individu.
6. Pengembangan keterampilan: Supervisi manajerial juga melibatkan pengembangan keterampilan individu dan tim secara keseluruhan. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, atau program pengembangan karyawan lainnya.
7. Mendorong kolaborasi: Manajer perlu mendorong kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Ini bisa dilakukan dengan memfasilitasi pertemuan tim, mempromosikan budaya kerja yang inklusif, dan memberikan penghargaan untuk pencapaian bersama.
8. Model perilaku positif: Manajer harus menjadi contoh yang baik bagi anggota tim dengan menunjukkan perilaku dan sikap yang diharapkan. Ini termasuk keteladanan dalam integritas, kerja keras, kerjasama, dan komunikasi yang efektif.

Dengan menerapkan teknik dan strategi supervisi manajerial ini dengan baik, manajer dapat membantu meningkatkan kinerja tim secara signifikan dan mencapai hasil yang diinginkan dalam organisasi.

**Peran Komunikasi dalam Meningkatkan Produktivitas Tim**

Komunikasi adalah pertukaran pesan atau informasi antara dua atau lebih pihak dengan tujuan untuk menyampaikan ide, gagasan, emosi, atau instruksi. Ini melibatkan penggunaan berbagai saluran dan metode untuk mentransfer pesan dari pengirim kepada penerima. Komunikasi tidak hanya terjadi melalui kata-kata lisan atau tulisan, tetapi juga melalui bahasa tubuh, ekspresi wajah, nada suara, dan berbagai bentuk komunikasi non-verbal lainnya.[[12]](#footnote-12)

Dalam konteks organisasi, komunikasi berperan penting dalam menjembatani kesenjangan antara berbagai tingkatan hierarki, departemen, dan fungsi. Komunikasi yang efektif di tempat kerja membantu menyampaikan visi dan tujuan perusahaan, memfasilitasi koordinasi tugas, menyelesaikan konflik, serta membangun budaya perusahaan yang inklusif dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Komunikasi dalam organisasi dibedakan menjadi tiga yaitu komunikasi lisan, komunikasi non verbal dan komunikasi tertulis. Berikut penjelasan singkat terkait jenis komunikasi dalam organisasi:[[13]](#footnote-13)

1. Komunikasi lisan

Komunikasi verbal diartikan sebagai komunikasi tatap muka dengan menggunakan mulut (lisan) dalam penyampaian informasi ketika berbicara dengan rekan kerja seperti tatap muka, rapat, dan percakapan melalui telepon.

Proses komunikasi di dalam sekolah sebagai institusi yang menyelenggarakan pendidikan adalah komunikasi internal, yang arah komunikasinya dapat bersifat: a) vertical (dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas), yaitu komunikasi antara kepala sekolah dengan guru atau kepala sekolah dengan staf tata usaha; b) horizontal, yaitu komunikasi antara guru dengan guru; guru dengan guru; dan c) diagonal, yaitu komunikasi antara guru dengan staf tata usaha. Didalam komunikasi antar pribadi guru dan juga siswa sangat diperlukan adanya sikap keterbukaan satu sama lain, empati, berpikir positif, dukungan dan kesetaraan diantara keduanya, dan komunikasi yang seperti itulah yang bias meminimalisir kesenjangan diantara pengajar dan peserta didik, meminimalisir saling tidak percaya dan menaikkan rasa ingin tau siswa dan termotivasi dalam belajar.

1. Komunikasi non verbal

Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang pesannya dikemas dalam bentuk tanpa kata-kata. Non verbal juga bisa diartikan sebagai yang secara sengaja dikirimkan dan diinterpretasikan seperti tujuannya dan memiliki kemungkinan akan adanya *feed back* dari penerimanya. Komunikasi non verbal dapat berupa lambang-lambang seperti gerak tubuh, warna,mimik wajah dan lain-lain.

1. Komunikasi tertulis

Komunikasi tertulis adalah proses penyampaian pesan komunikasi yang ditulis menggunakan kata-kata dalam bentuk tulisan. Komunikasi tertulis ialah komunikasi yang dilakukan melalui sebuah tulisan yang dilakukan dalam kegiatan surat menyurat melaluipos, telegram, telexaf, fax, e-mail dan sebagainya.

Pengaruh komunikasi dalam meningkatkan produktivitas tim di organisasi atau lembaga pendidikan sebagai berikut: [[14]](#footnote-14)

1. Komunikasi Lisan berpengaruh terhadap Komunikasi dalam organisasi. Agar tidak adanya kesalahpahaman antar tenaga kerja yang dapat menyebabkan kerugian.
2. Komunikasi Non Verbal berpengaruh terhadap Komunikasi dalam organisasi. Gestur tubuh karyawan akan terlihat dan apabila karyawan duduk tegak saat menyampaikan ide kepada atasan, maka karyawan tersebut orang yang optimis.
3. Komunikasi Tertulis berpengaruh terhadap Komunikasi dalam organisisasi. Apabila terdapat penambahan jam kerja/ lembur dan target yang harus dicapai. Maka disini komunikasi tertulis sangat berperan.

**Pengukuran dan Evaluasi Keberhasilan Supervisi Manajerial**

Pengukuran dan evaluasi keberhasilan supervisi manajerial merupakan langkah penting untuk menilai efektivitas dari praktik supervisi yang dilakukan. Pengukuran dan evaluasi adalah tolak ukur apakah supervisi manajerial berjalan dengan baik atau tidak. Berikut beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengukuran dan evaluasi keberhasilan supervisi manajerial:[[15]](#footnote-15)

1. Penggunaan Indikator Kinerja Kunci (*Key Performance Indicators/KPIs*): Menentukan indikator kinerja yang relevan dan dapat diukur untuk menilai hasil supervisi. Misalnya, peningkatan produktivitas tim, peningkatan kepuasan karyawan, atau penurunan tingkat absensi.
2. Survei Kepuasan Karyawan: Menggunakan survei untuk mengumpulkan umpan balik dari karyawan tentang pengalaman mereka dengan supervisi manajerial. Pertanyaan dalam survei dapat mencakup kejelasan umpan balik, dukungan manajer, dan perasaan dihargai oleh manajer.
3. Evaluasi Kualitatif oleh Atasan dan Bawahan Langsung: Melakukan wawancara atau evaluasi kualitatif dengan atasan dan bawahan langsung untuk mendapatkan sudut pandang yang lebih mendalam tentang efektivitas supervisi manajerial.
4. Analisis Data Kinerja: Mengumpulkan dan menganalisis data kinerja tim atau departemen sebelum, selama, dan setelah periode supervisi manajerial untuk melihat apakah ada perubahan yang signifikan dalam kinerja.
5. Pengamatan Langsung: Melakukan pengamatan langsung terhadap interaksi antara manajer dan tim untuk mengevaluasi kualitas dan efektivitas supervisi.
6. Kesesuaian dengan Tujuan Organisasi: Mengukur sejauh mana praktik supervisi manajerial mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.
7. Analisis Umpan Balik dari Pelanggan atau Pihak Terkait: Mengumpulkan umpan balik dari pelanggan atau pihak terkait lainnya untuk menilai apakah supervisi manajerial telah menghasilkan perbaikan dalam pelayanan atau produk yang disediakan.

Dengan menggunakan kombinasi dari metode-metode ini, organisasi dapat melakukan evaluasi yang komprehensif terhadap keberhasilan praktik supervisi manajerial. Hal ini akan membantu identifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dan memastikan bahwa supervisi manajerial memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

**KESIMPULAN**

Dalam konteks lembaga pendidikan, supervisi manajerial yang efektif telah terbukti menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja tim. Dengan memahami peran pentingnya supervisi dalam membimbing dan mengelola staf pendidikan, lembaga-lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan inovatif. Melalui teknik dan strategi supervisi yang tepat, manajer pendidikan dapat membantu staf dalam pengembangan keterampilan, pemecahan masalah, dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih besar. Selain itu, komunikasi terbuka dan kolaboratif antara manajemen dan staf pendidikan juga merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan dampak positif pada siswa. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan keterampilan supervisi manajerial di lembaga pendidikan dapat memberikan manfaat jangka panjang yang signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka (*library research*) terhadap beberapa jurnal ilmiah dan beberapa buku yang relevan dengan produktivitas dan kinerja tim serta supervise manajerial. Disarankan bagi penulis berikutnya untuk menambahkan artikel jurnal ilmiah dan variable penelitian, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komperehensif mengenai produktivitas dan kinerja tim serta supervise manajerial.

**DAFTAR REFERENSI**

Djuwita, Tita Meirina. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai.” *Jurnal MANAJERIAL* 10, no. 2 (2011): 15–21. https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161.

Hasan, Mustaqim, and Anita Anita. “Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Ma Al Ishlah Natar Dan Ma Mathlaul Anwar Cinta Mulya.” *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 6, no. 1 (2022): 85. https://doi.org/10.24127/att.v6i1.2144.

Jannah, Nurma Idatul. “Jurnal Ilmiah Jurnal Ilmiah.” *Jurnal Ilmiah Aset* 11, no. 2 (2023): 24–33.

Kadafi, Muhammad. “Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Eksis* 6, no. 2 (2010): 1521–25.

Nirmayanthi, Andi, Hijar Semi, and Danial Rahman. “Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Pengelolaan.” *Nazzama Journal Of Management Education* 3, no. 1 (2023): 18–19.

Puspitasari, Dita, and Bayu Putra Danaya. “Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen).” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 3 (2022): 257–68. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817.

Puspitasari, Wina Dwi. “Media Publikasi Pada Bidang Pendidikan Dasar.” *Jurnal Cakrawala Pendas* 5, no. 1 (2019): 1–7.

Soekarman. “Jurnal Paedagogy : Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di SMA Negeri 1 Jonggat” 9, no. 2 (2022): 255–65.

Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, Demina. “Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Sebagai Upaya Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 14432–37.

Sugiyono. *Metode PenelitianKuantitatif Kualitataif DanKombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Surabaya, Sunan Giri. “IJRC: Indonesian Journal Religious Center” 01, no. 01 (2023): 23–33.

Zulkarnain, Wildan. *Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah*. Prosiding Internasional ICEMAL, 2012.

1. Andi Nirmayanthi, Hijar Semi, and Danial Rahman, “Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Pengelolaan,” *Nazzama Journal Of Management Education* 3, no. 1 (2023): 18–19. [↑](#footnote-ref-1)
2. Wina Dwi Puspitasari, “Media Publikasi Pada Bidang Pendidikan Dasar,” *Jurnal Cakrawala Pendas* 5, no. 1 (2019): 1–7. [↑](#footnote-ref-2)
3. Sugiyono, Metode PenelitianKuantitatif Kualitataif danKombinasi (Mixed Methods) (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 291. [↑](#footnote-ref-3)
4. Soekarman, “Jurnal Paedagogy : Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di SMA Negeri 1 Jonggat” 9, no. 2 (2022): 255–65. [↑](#footnote-ref-4)
5. Wildan Zulkarnain, *Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah* (Prosiding Internasional ICEMAL, 2012). [↑](#footnote-ref-5)
6. Nirmayanthi, Semi, and Rahman, “Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Pengelolaan.” [↑](#footnote-ref-6)
7. Tita Meirina Djuwita, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai,” *Jurnal MANAJERIAL* 10, no. 2 (2011): 15–21, https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161. [↑](#footnote-ref-7)
8. Muhammad Kadafi, “Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Eksis* 6, no. 2 (2010): 1521–25. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sunan Giri Surabaya, “IJRC: Indonesian Journal Religious Center” 01, no. 01 (2023): 23–33. [↑](#footnote-ref-9)
10. *Ibid,* h. 142. [↑](#footnote-ref-10)
11. Mustaqim Hasan and Anita Anita, “Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Ma Al Ishlah Natar Dan Ma Mathlaul Anwar Cinta Mulya,” *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 6, no. 1 (2022): 85, https://doi.org/10.24127/att.v6i1.2144. [↑](#footnote-ref-11)
12. Demina Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, “Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Sebagai Upaya Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 14432–37. [↑](#footnote-ref-12)
13. Dita Puspitasari and Bayu Putra Danaya, “Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 3 (2022): 257–68, https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817. [↑](#footnote-ref-13)
14. *Ibid,*h. 266. [↑](#footnote-ref-14)
15. Nurma Idatul Jannah, “Jurnal Ilmiah Jurnal Ilmiah,” *Jurnal Ilmiah Aset* 11, no. 2 (2023): 24–33. [↑](#footnote-ref-15)