



Strategi Supervisi Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Staf Sekolah

Dwi Ramadanti¹, Muli Prima Aldi M², Annis alfaina³, Delya Eka Safitri⁴, Tika Mandasari⁵, Yolanda Apriliani⁶, Afrida Yanis⁷

STAI Nurul Falah Air Molek, Riau, Indonesia¹⁻⁷

Email Korespondensi: ramadantiidwi9@gmail.com¹, primaastroid86@gmail.com², alfaannis@gmail.com³, tikamandasari@icloud.com⁵, yolandaafiliani53@gmail.com⁶

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 01 Januari 2026

ABSTRACT

Educational supervision plays an important role in improving the quality, discipline, and performance of school staff, including administrative and service personnel who support educational activities. In practice, several problems are still found, such as low work discipline, weak motivation, limited understanding of standard operating procedures, and less optimal performance. This study aims to analyze the role and strategies of educational supervision in improving staff discipline and performance in schools. This research uses a qualitative descriptive approach with a literature study method. Data were collected from books, scientific journals, and relevant research published within the last five years. Data analysis was carried out using content analysis to identify the relationship between supervision strategies and staff performance improvement. The results of the study show that effective supervision strategies include individual supervision, group supervision, continuous monitoring and evaluation, constructive feedback, competency-based training, and the application of reward and punishment through a humanistic approach. The implementation of these strategies is proven to improve staff discipline, responsibility, work motivation, and service quality in schools. In addition, exemplary behavior from supervisors also plays an important role in shaping staff discipline. In conclusion, educational supervision that is carried out systematically, continuously, and humanely is able to significantly improve the discipline and performance of school staff and support the achievement of school goals.

Keywords: educational supervision, staff performance, work discipline, school management.

ABSTRAK

Supervisi pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas, disiplin, dan kinerja staf sekolah, termasuk tenaga administrasi dan layanan yang mendukung kegiatan pendidikan. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti rendahnya disiplin kerja, lemahnya motivasi, kurangnya pemahaman terhadap standar operasional prosedur, serta kinerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan strategi supervisi pendidikan dalam meningkatkan disiplin dan kinerja staf sekolah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan. Data diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan dalam lima tahun terakhir. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis isi untuk melihat keterkaitan antara strategi supervisi dan peningkatan kinerja staf. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa strategi supervisi yang efektif meliputi supervisi individual, supervisi kelompok, monitoring dan evaluasi kerja, pemberian umpan balik yang membangun, pelatihan berbasis kompetensi, serta penerapan reward dan punishment dengan pendekatan humanis. Penerapan strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, dan kualitas pelayanan staf sekolah. Selain itu, keteladanan supervisor juga berperan penting dalam membentuk sikap disiplin staf. Kesimpulannya, supervisi pendidikan yang dilakukan secara terarah, berkelanjutan, dan manusiawi mampu meningkatkan disiplin dan kinerja staf sekolah secara signifikan.

Kata Kunci: *Supervisi Pendidikan, Kinerja Staf, Disiplin Kerja, Manajemen Sekolah.*

PENDAHULUAN

Supervisi pendidikan merupakan kegiatan yang penting untuk membantu tenaga kependidikan agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan sesuai standar. Dalam praktiknya, supervisi tidak hanya diberikan kepada guru, tetapi juga kepada staf sekolah seperti bagian administrasi, tata usaha, laboran, pustakawan, dan staf layanan umum. Staf sekolah memiliki peran yang sangat menentukan kelancaran kegiatan pendidikan karena mereka berhubungan langsung dengan layanan administrasi, data sekolah, pelayanan siswa, serta kegiatan operasional lainnya. Ketika kinerja dan disiplin staf rendah, berbagai proses di sekolah akan terhambat dan tujuan layanan pendidikan menjadi kurang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas staf di lembaga pendidikan. Staf yang memiliki kemampuan kerja yang baik, wawasan yang cukup, dan sikap kerja yang positif akan lebih mudah mencapai target kerja yang diharapkan. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, pendampingan kerja, serta peningkatan keterampilan sesuai bidang tugas masing-masing. Kegiatan ini juga membantu staf untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem kerja dan teknologi yang digunakan di sekolah.

Kondisi di lapangan masih menunjukkan bahwa beberapa staf mengalami kendala dalam menjalankan pekerjaannya, seperti keterlambatan hadir, ketidakteraturan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya pemahaman terhadap SOP, hingga rendahnya kemampuan dalam memberikan pelayanan yang cepat dan tepat. Hal-hal seperti ini dapat muncul karena kurangnya pembinaan, minimnya pengawasan, atau komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antara pihak sekolah dan staf. Pada situasi inilah supervisi pendidikan sangat dibutuhkan sebagai bentuk pendampingan dan pembinaan agar staf dapat memperbaiki kualitas kerjanya.

Supervisi pendidikan bukan hanya proses pengecekan atau penilaian, tetapi juga proses pengarahan dan dukungan. Melalui supervisi yang rutin, staf dapat mengetahui apa saja kekurangan dalam pekerjaannya dan bagaimana cara memperbaikinya. Supervisi juga membuka ruang komunikasi dua arah antara supervisor dan staf, sehingga masalah-masalah yang muncul dapat dibicarakan dengan baik dan dicari solusinya. Dengan supervisi yang ramah dan membangun, staf merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Dari sisi kedisiplinan, supervisi memainkan peran penting dalam memastikan aturan dan SOP dijalankan secara konsisten. Melalui pemantauan kehadiran, ketepatan waktu, dan ketertiban dalam menjalankan tugas, pihak supervisi dapat memberikan pembinaan yang sesuai. Selain itu, adanya sistem penghargaan bagi staf yang disiplin dan bertanggung jawab dapat meningkatkan motivasi kerja dan membangun budaya disiplin yang lebih kuat. Pendekatan supervisi yang memberikan umpan balik jelas dan membina tanpa tekanan berlebihan akan membawa perubahan yang lebih positif dalam sikap kerja staf.

Strategi supervisi sendiri dapat berupa pelatihan, pengarahan langsung, pendampingan kerja, pembinaan kelompok, hingga pemantauan berkala. Supervisor atau tim supervisi memiliki peran penting dalam memilih strategi yang sesuai dengan kondisi staf dan kebutuhan sekolah. Supervisi yang dilakukan dengan pendekatan yang humanis, terbuka, dan partisipatif biasanya lebih mudah diterima staf dan memberikan dampak yang lebih baik dibanding pendekatan yang hanya menekankan kontrol. Dengan strategi yang tepat, supervisi dapat menjadi alat untuk membangun lingkungan kerja yang produktif, tertib, dan saling mendukung.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Seluruh data dalam penelitian ini diperoleh melalui berbagai sumber tertulis seperti jurnal, artikel penelitian, dan buku yang membahas supervisi pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja staf sekolah. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan tahun terbit lima tahun terakhir dan tingkat kredibilitasnya, terutama yang berasal dari jurnal terakreditasi atau sumber akademik terpercaya. Data yang terkumpul kemudian dibaca, dicatat, dan dianalisis menggunakan teknik analisis isi untuk menemukan hubungan antara strategi supervisi dengan peningkatan disiplin dan kinerja staf. Melalui cara ini, penelitian dapat menyusun gambaran yang jelas mengenai bagaimana supervisi dapat diterapkan secara efektif di lingkungan sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Supervisi Pendidikan Terhadap Staf Sekolah

Supervisi pendidikan terhadap staf sekolah pada dasarnya adalah kegiatan untuk membantu staf bekerja lebih baik sesuai tugas mereka. Supervisi tidak hanya memeriksa apakah staf sudah bekerja dengan benar, tetapi juga memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan supaya mereka bisa meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Dengan cara ini, supervisi menjadi proses pendampingan, bukan sekadar pengawasan.

Staf sekolah seperti tenaga administrasi, operator, bagian layanan, hingga pustakawan memegang peran penting dalam kelancaran kegiatan sekolah. Jika mereka bekerja dengan rapi, disiplin, dan sesuai prosedur, maka pelayanan sekolah kepada siswa dan guru juga menjadi lebih baik. Supervisi membantu memastikan

bahwa staf memahami apa yang harus mereka kerjakan, mengikuti aturan kerja, serta mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Selain membantu meningkatkan kualitas kerja, supervisi juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih positif. Ketika supervisor berkomunikasi dengan baik, memberikan masukan secara sopan, dan membuka ruang diskusi, staf akan lebih mudah menerima arahan. Mereka juga cenderung lebih disiplin karena merasa diperhatikan dan dihargai. Supervisi yang dilakukan secara manusiawi membuat staf lebih termotivasi untuk memperbaiki diri, bukan merasa diawasi secara berlebihan.

Supervisi juga bermanfaat untuk melihat kebutuhan staf, misalnya apakah mereka membutuhkan pelatihan tambahan atau ada kendala dalam menjalankan tugas. Informasi ini penting untuk perbaikan ke depan, baik dalam bentuk pelatihan administrasi, peningkatan layanan, maupun penataan sistem kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, supervisi berfungsi untuk meningkatkan disiplin sekaligus kemampuan staf, sehingga proses kerja di sekolah menjadi lebih efektif dan tertata.

Strategi Supervisi untuk Meningkatkan Kinerja Staf Sekolah

Kinerja staf sekolah sangat berpengaruh pada kualitas layanan pendidikan. Staf yang memiliki kinerja baik mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja dengan teliti, serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa, guru, maupun orang tua. Namun dalam praktiknya, masih ada staf yang kurang memahami tugas, bekerja tanpa rencana, atau kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Supervisi dalam lembaga pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mengawasi, tetapi juga untuk membimbing, mengarahkan, dan mengembangkan kemampuan tenaga kependidikan agar dapat bekerja lebih profesional. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi memiliki peran pembinaan, bukan sekadar penilaian semata. Untuk itu, strategi supervisi diperlukan agar staf bisa bekerja lebih optimal sesuai peran masing-masing.

a. Supervisi Individual

Supervisi individual dilakukan melalui pembinaan langsung kepada staf secara perorangan. Bentuknya bisa berupa diskusi, konsultasi, atau pengarahan terkait tugas yang sedang dijalankan. Dengan pendekatan ini, supervisor dapat mengetahui kesulitan yang dialami staf dan memberi arahan secara langsung sesuai kebutuhan. Supervisi individual juga membuat staf merasa diperhatikan sehingga lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

b. Supervisi Kelompok

Supervisi kelompok dilakukan dalam bentuk rapat, pelatihan, atau pembinaan bersama. Kegiatan ini bermanfaat untuk menyamakan pemahaman staf terhadap aturan kerja dan meningkatkan kemampuan bersama. Melalui supervisi kelompok, staf dapat saling berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama lain sehingga kinerja secara keseluruhan dapat meningkat. Kegiatan seperti pelatihan

administrasi sekolah, pengelolaan data, atau penyusunan laporan juga sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan staf.

c. Monitoring dan Evaluasi Kerja.

Monitoring dilakukan dengan mengamati pelaksanaan tugas staf secara rutin, baik melalui pengawasan langsung maupun laporan kerja. Evaluasi bertujuan untuk menilai hasil kerja staf, seperti ketepatan waktu, kerapian administrasi, dan kualitas pelayanan. Hasil monitoring digunakan sebagai dasar dalam memberikan umpan balik yang membangun. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan untuk memberikan perbaikan dan arahan selanjutnya. Evaluasi yang dilakukan secara berkala membantu staf memahami perkembangan kinerjanya dan mengetahui bagian mana yang perlu diperbaiki.

d. Pemberian Umpan Balik dan Penguatan Positif

Umpan balik yang jelas dan disampaikan dengan cara yang baik dapat memotivasi staf untuk bekerja lebih baik. Supervisor perlu memberikan apresiasi terhadap staf yang menunjukkan kinerja baik agar mereka merasa dihargai. Penguatan positif seperti pujian, pengakuan, atau penghargaan sederhana dapat meningkatkan semangat kerja dan membuat staf lebih percaya diri dalam menjalankan tugas.

Jika staf melakukan pekerjaan dengan baik, maka perlu diberi penghargaan berupa pujian atau pengakuan. Sebaliknya, jika terdapat kekurangan, maka disampaikan dengan cara yang membangun agar tidak menjatuhkan semangat kerja.

e. Penyediaan Pelatihan dan Pembinaan Kompetensi

Kinerja staf akan meningkat jika mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Oleh karena itu, pelatihan menjadi bagian penting dalam supervisi. Pelatihan dapat mencakup manajemen administrasi, penggunaan teknologi, pengelolaan dokumen, hingga keterampilan komunikasi. Dengan adanya pelatihan, staf akan lebih siap dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan kinerjanya pun semakin meningkat.

Strategi Supervisi untuk Meningkatkan Disiplin Staf Sekolah

Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap aturan yang berlaku, seperti kehadiran tepat waktu, menaati SOP, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas sekolah. Oleh karena itu, supervisi memiliki peran penting dalam membangun disiplin staf.

a. Penegasan Aturan dan Tata Tertib

Staf perlu diberikan pemahaman yang jelas mengenai aturan kerja dan tata tertib sekolah. Aturan yang jelas akan membantu staf mengetahui apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Dengan adanya penegasan aturan, staf akan lebih sadar akan tanggung jawabnya.

b. Pengawasan Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Pengawasan terhadap kehadiran sangat penting dalam menilai kedisiplinan staf. Kehadiran tepat waktu menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan. Jika terdapat staf yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan, maka perlu dilakukan pembinaan agar tidak menjadi kebiasaan.

c. Pembinaan dengan Pendekatan Humanis

Pembinaan terhadap staf sebaiknya dilakukan dengan pendekatan yang manusiawi, bukan dengan cara menekan atau memarahi. Pendekatan humanis membuat staf merasa dihargai sehingga lebih mudah menerima arahan dan memperbaiki kesalahan. Pendekatan ini juga membantu membangun hubungan kerja yang lebih harmonis.

d. Penerapan Reward dan Punishment

Pemberian penghargaan (reward) kepada staf yang disiplin dapat meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, pemberian sanksi (punishment) bagi staf yang melanggar aturan juga diperlukan agar ada efek jera. Namun, sanksi harus bersifat mendidik dan dilakukan secara adil.

e. Keteladanan dari Supervisor

Keteladanan dari pihak supervisor sangat berpengaruh dalam membentuk sikap disiplin staf. Jika supervisor bersikap disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten dalam bekerja, maka staf akan cenderung mengikuti sikap tersebut. Keteladanan menjadi contoh nyata yang lebih efektif dibandingkan hanya memberi perintah.

SIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan ini menunjukkan bahwa supervisi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan disiplin staf sekolah. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan, pendampingan, dan pengembangan kemampuan staf secara berkelanjutan. Melalui supervisi yang dilakukan secara humanis, komunikatif, dan partisipatif, staf dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, meningkatkan kualitas pelayanan, serta menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Strategi supervisi yang diterapkan, seperti supervisi individual dan kelompok, monitoring dan evaluasi kerja, pemberian umpan balik dan penguatan positif, serta pelatihan dan pembinaan kompetensi, terbukti mampu meningkatkan profesionalisme staf. Selain itu, penerapan disiplin melalui penegakan aturan, pengawasan kehadiran, pemberian reward dan punishment, serta keteladanan dari supervisor menjadi faktor penting dalam membentuk budaya kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan produktif di lingkungan sekolah. Dengan demikian, supervisi yang dilaksanakan secara konsisten dan tepat menjadi kunci dalam meningkatkan mutu layanan dan efektivitas kerja staf sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Aldi, M. P. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan produktivitas di lembaga pendidikan. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 18(2).
- Aldi, M. P. (2019). Kepemimpinan dan supervisi kepala sekolah dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Alihda*, 14(1), 15.
- Dewi, R. A., & Yuliana, S. (2021). Peran supervisi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(2), 45.
- Febrianti, D. (2020). Umpan balik dan motivasi kerja tenaga kependidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 6(2), 61.
- Handayani, T. (2020). Peran supervisi dalam meningkatkan disiplin kerja staf sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 9(2), 55.
- Irfan, M. (2020). Implementasi reward dan punishment dalam meningkatkan disiplin kerja. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 6(2), 74.
- Lestari, F. (2022). Supervisi kolaboratif dan dampaknya terhadap disiplin kerja staf sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 9(1).
- Lestari, R. (2021). Supervisi kelompok dalam meningkatkan profesionalisme staf sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 44.
- Pratama, H. (2022). Strategi supervisi dalam meningkatkan disiplin dan kinerja staf. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 19.
- Putra, D., & Marlina, R. (2021). Peran supervisi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Nusantara*.
- Sari, N. (2019). Keteladanan supervisor dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan staf. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 19.
- Sumarno. (2020). Pengaruh supervisi terhadap kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 17.
- Widyaningrum, N. (2019). Supervisi dan disiplin kerja tenaga kependidikan. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 78.
- Wulandari, E. (2021). Pendekatan humanis dalam supervisi pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 25.