




## Research Article

# Manajemen Supervisi Di Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon

Agus Alif Humaydiy

Pascasarjana UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon  
E-mail: [angumayo405@gmail.com](mailto:angumayo405@gmail.com) 



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : November 25, 2025  
Accepted : January 12, 2026

Revised : December 27, 2025  
Available online : February 8, 2026

**How to Cite:** Agus Alif Humaydiy (2026) "Supervision Management at the Education Area Coordinator of Waled District, Cirebon Regency", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), pp. 1535-1554. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i1.1999.

## Supervision Management at the Education Area Coordinator of Waled District, Cirebon Regency

**Abstract.** Supervision management in sub-district education area coordinators is an important process in efforts to improve the quality of education at the local level. Effective educational supervision can help improve the quality of learning, increase teacher competency, and improve student learning outcomes. This study aims to describe the role and practice of supervision management in sub-district education area coordinators and their impact on improving the quality of education.

The research results show that good supervision management in sub-district educational area coordinators can increase the effectiveness of the learning process. Teachers and principals feel more supported in developing their skills, and this has a positive impact on improving student learning outcomes. Apart from that, efficient supervision management also facilitates collaboration between

schools and related parties, such as local governments, to overcome education problems at the local level.

In this context, management supervision in the sub-district education area coordinator plays a key role in improving the quality of education. Therefore, greater attention is needed to develop managerial and leadership skills for sub-district educational area coordinators, as well as strengthening cooperation between them, teachers and school principals to achieve better educational goals.

**Keywords:** Management, Supervision, Regional Education Coordinator.

**Abstrak.** Manajemen supervisi di koordinator wilayah pendidikan kecamatan adalah proses penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di tingkat lokal. Supervisi pendidikan yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran, peningkatan kompetensi guru, dan peningkatan hasil belajar siswa. Studi ini bertujuan untuk menggambarkan peran dan praktik manajemen supervisi dalam koordinator wilayah pendidikan kecamatan serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen supervisi yang baik di koordinator wilayah pendidikan kecamatan dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran. Guru dan kepala sekolah merasa lebih didukung dalam mengembangkan keterampilan mereka, dan ini berdampak positif pada peningkatan hasil belajar siswa. Selain itu, manajemen supervisi yang efisien juga memfasilitasi kolaborasi antara sekolah dan pihak terkait, seperti pemerintah daerah, untuk mengatasi masalah pendidikan di tingkat lokal.

Dalam konteks ini, manajemen supervisi di koordinator wilayah pendidikan kecamatan memainkan peran kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, perlu perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan keterampilan manajerial dan kepemimpinan bagi koordinator wilayah pendidikan kecamatan, serta penguatan kerja sama antara mereka, guru, dan kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

**Kata Kunci :** Manajemen, Supervisi, Kordinator Wilayah Pendidikan.

## PENDAHULUAN

Supervisi memiliki kedudukan yang penting dalam pembinaan dan pengembangan kerja sama dalam suatu organisasi pendidikan. Proses supervisi tidak didasarkan atas untuk menilai dan melihat kesalahan yang dilakukan, tetapi kegiatan pokok dari supervisi adalah melakukan usaha pembinaan, penilaian, pengembangan dan pengendalian untuk meningkatkan kemampuan agar dapat berkembang guna mewujudkan kerja yang efektif. Artinya, dalam dunia pendidikan, supervisi dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas guru sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Dengan demikian, supervisi merupakan bantuan yang diberikan kepada guru untuk dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam proses mengajar sehingga ada perbaikan situasi mengajar yang dilakukan.

Adapun kegiatan yang dilakukan dalam supervisi menyangkut berbagai proses pemecahan masalah ketika melakukan pengajaran guna dapat meningkatkan kegiatan belajar secara efektif dan efisien. Supervisi berperan dalam mengawasi kegiatan proses belajar mengajar, dan memperbaiki kekurangan dan kesalahan guna

meningkatkan mutu pembelajaran. Supervisi pendidikan dapat diberikan oleh pengawas dan kepada sekolah agar kualitas pembelajaran guru semakin meningkat berdasarkan prinsip supervisi yang baik dan benar. Dalam pelaksanaan supervisi sangat diperlukan partisipasi dan kerja sama dengan para guru untuk secara bersama-sama terbuka, menjelaskan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru-guru, berdiskusi bersama-sama mencari dan menemukan faktor-faktor penyebabnya, sehingga diperoleh solusi yang efektif untuk mengatasinya. Supervisi tidak terjadi begitu saja, akan tetapi harus direncanakan dengan baik dan sistematis karena kegiatan supervisi memiliki tujuan tertentu, yang berperan sebagai penuntun dan menjadi tolok ukur dalam menilai efektif tidaknya pelaksanaan supervisi.

Dalam pelaksanaannya, supervisi harus dikendalikan oleh supervisor agar dapat terlaksana sesuai dengan rencana, sehingga supervisi dapat berjalan dengan baik. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari pelaksanaan supervisi maka dilakukan evaluasi supervisi. Pengendalian berperan untuk mendeteksi apakah ada penyimpangan atau kelemahan dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan, apakah sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Artinya, kegiatan dalam pengendalian dilakukan untuk meneliti dan memeriksa apakah pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan betul-betul dikerjakan atau tidak. Bila tidak dilakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan, maka akan dapat diketahui apakah terdapat penyimpangan, penyalahgunaan dan kekurangan dalam pelaksanaannya sehingga dapat dilakukan perbaikan. Dengan demikian, kegiatan pengendalian pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya terjadi. Setelah dilakukan tahap pengendalian dilanjutkan melakukan evaluasi. Hasil pengendalian dapat menjadi masukan dalam melakukan evaluasi. Evaluasi supervisi merupakan kegiatan yang harus dilakukan, untuk dapat diambil keputusan sehingga diperoleh solusi untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap supervisi yang telah dilakukan kepada guru. Melalui kegiatan evaluasi dapat diketahui efisiensi, efektivitas, dan dampak kegiatan supervisi yang dilakukan terhadap pengajaran guru, dan kesesuaian terhadap tujuan yang telah dicapai secara sistematis dan objektif.

Evaluasi terhadap supervisi pendidikan harus dilakukan secara terencana dan sistematis karena evaluasi yang dilakukan merupakan kegiatan untuk menilai proses pelaksanaan, strategi yang digunakan serta hasil selama kegiatan pembelajaran termasuk supervisor yang melakukan supervisi pendidikan di evaluasi sehingga dapat diketahui tingkat keberhasilannya dan diharapkan hasilnya dapat sebagai dasar dalam pengambilan keputusan menentukan kebijakan selanjutnya oleh pengawas maupun kepala sekolah.

Ada beberapa komponen supervisi yang diambil, salahsatunya yaitu ada Supervisi bidang operasional. Supervisi bidang operasional merupakan suatu kegiatan dari supervisi yang diarahkan kepada pembinaan, pemantauan dan penilaian terhadap jalannya proses pendidikan di suatu sekolah. Monitoring kegiatan pengawasan yang terhadap seluruh aktivitas sekolah, dalam hal ini pengelolaan peserta didik, dari tahap perencanaan, pembinaan, sampai evaluasi, sementara evaluasi atau kegiatan menilai adalah upaya untuk mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan pendidikan di sekolah, dalam hal ini pengelolaan

peserta didik. Evaluasi dapat dilakukan terhadap dua hal pokok, yaitu evaluasi terhadap proses, dan evaluasi terhadap hasil yang dicapai.

Hasil obsevasi dan wawancara di Kordinator Pendidikan wilayah kecamatan Waled Kabupaten Cirebon pada hari kamis tanggal 8 bulan Desember 2022 dengan bapak Ulun sebagai kepala Kordinator Pendidikan wilayah Kecamatan Waled dengan hasil Wawancara.

Kordinator Pendidikan wilayah kecamatan Waled adalah sebuah unit pelaksana teknis bidang pendidikan yang berada dibawah Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. Kordinator wilayah pendidikan kecamatan Waled mengurus segala urusan di bidang pendidikan formal yang berada di wilayah Kecamatan Waled. Kordinator wilayah pendidikan di kecamatan Waled itu memegang tiga instansi yaitu SD,TK, dan PAUD.

Kemudian sistem pelaporan merupakan hal yang paling dibutuhkan pada Instansi Pemerintah terutama pada bidang pendidikan. Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled yang langsung bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. Laporan dikirim rutin oleh semua Sekolah kepada Kordinator Wilayah Pendidikan di setiap Kecamatan. Kordinator Pendidikan wilayah Waled, melakukan rekap dan menyerahkan kepada Dinas Pendidikan tingkat Kabupaten. Konsistensi waktu proses pelaporan tidak bisa dijamin karena banyak permasalahan yang terjadi, beberapa di antaranya adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan beragam, permasalahan pada sistem secara offline, tidak ada integrasi sistem secara menyeluruh, setiap operator pada setiap Sekolah dimungkinkan melakukan hal yang berulang, pengiriman tetap dilakukan secara manual, format laporan yang beragam karena tidak dikerjakan dengan sistem yang sama walaupun telah ada standar dari Dinas Pendidikan.

Di kordinator pendidikan wilayah kecamatan Waled mempunyai beberapa daftar pelaporan, daftar tersebut berisi hal - hal apa saja yang perlu disetorkan dari sekolah ke kordinator wilayah. Absensi guru merupakan daftar yang pertama, jadi setiap satu bulan sekali dari pihak sekolah menyetorkan absensi ke kordinator wilayah guna mengetahui peningkatan kinerja guru dari sisi kehadirannya. Lalu daftar instrument penilaian guru, guna mengetahui peningkatan kinerja guru di sekolah. Yang terakhir ada daftar sarana prasarana, guna mengetahui keadaan sekolah.

Namun pada prakteknya masih banyak sekolah yang menunda-nunda pelaporan yang semestinya disegerakan melapor ke kordinator wilayah pendidikan di kecamatan Waled, guna proses pelaksanaan pelaporan di kordinator wilayah ke dinas pendidikan kabupaten dapat berjalan dengan lancar.

Dalam teori manajemen supervisi disebutkan bahwa administrasi dan supervisi pendidikan merupakan bagian dari manajemen supervisi. Mengingat pentingnya pelaporan administrasi tersebut, maka pentingnya peningkatan kualitas pelaporan yang ada di kordinator wilayah pendidikan kecamatan Waled. Melihat permasalahan di atas menunjukkan bahwa pelaporan dari sekolah perlu diperhatikan dan diawasi dalam pelaksanaannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami realitas sosial, yaitu melihat dunia dari apa adanya, bukan dunia yang seharusnya, maka seorang peneliti kualitatif haruslah orang yang memiliki sifat open minded. Karenanya, melakukan penelitian kualitatif dengan baik dan benar berarti telah memiliki jendela untuk memahami dunia psikologi dan realitas sosial. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan.

Dalam penelitian kualitatif, adalah instrumen kunci. Oleh karena itu, penelitian harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian ini lebih menekankan pada makna dan terikat nilai. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan meneliti sejarah perkembangan. Untuk itulah, maka seorang peneliti kualitatif hendaknya memiliki kemampuan brain, skill/ability, bravery atau keberanian, tidak hedonis dan selalu menjaga networking, dan memiliki rasa ingin tau yang besar atau open minded. (Anwar, 2015)

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Pengertian studi kasus adalah sebuah pengujian secara rinci terhadap satu latar, satu orang subjek, satu tempat penyimpanan dokumen, atau satu peristiwa tertentu (Sugiyono, 2011:76). Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, maka penelitian ini merupakan kajian yang mendalam guna memperoleh data yang lengkap dan terperinci penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai upaya pengawas dalam peningkatan mutu pendidikan dikordinator wilayah pendidikan kecamatan waled kabupaten cirebon dengan pendekatan kualitatif.

Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif (Mulyana, 2008: 150). Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Manajemen Supervisi di Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Manajemen**

Dikutip dari laman dictionary.cambridge.org, istilah lain dari manajemen artinya pengelolaan, pengaturan, pengendalian, atau kontrol. bisa juga diartikan bahwa manajemen adalah orang-orang yang bertanggung jawab atas organisasi bisnis. sementara dilansir dari Gramedia.com, manajemen ialah sebuah cara agar tujuan bisa dicapai secara teratur serta terarah. Manajemen merupakan hal yang diharapkan pada segala aspek kehidupan. Baik itu manajemen untuk kegiatan individu maupun kelompok.

Secara etimologis menjelaskan bahwa istilah manajemen berasal dari kata dalam bahasa prancis kuno “management”, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”, oleh karena itu manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan orang lain (Suparlan.2013).

Manajemen merupakan hal yang sngat dibutuhkan guna untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi. Manajemen digunakan untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi, seperti sarana, prasarana, waktu, SDM, metode dan lain sebagainya. Manajemen juga memberikan cara yang lebih efektif dan efisien ketika menjalankan suatu kegiatan yang telah direncanakan, sekaligus menjadikannya untuk mengurangi permasalahan-permasalahan dalam pencapaian sesuatu yang yang menjadi tujuan. (Kurniawan.2018)

Ricky W Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan (goals) secara efektif dan efisien. Sedangkan G.R. Terry mengartikan manajemen sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu golongan orang-orang kearah tujuan bersama atau organisasi (Fauzi.2019).

Dari berbagai pemaparan para ahli diatas dalam pembahasan manajemen penulis dapat mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen ialah ilmu yang menjelaskan tentang cara mengatur dan mengelola sumberdaya yang ada dengan memiliki tujuan yang sama serta dapat menjalankannya dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan semua aspek demi tercapaian tujuan bersama atau organisasi dengan efektif dan efisien. Pada pengimplementasian manajemen melibatkan fungsi pokoknya yaitu perencanaan (Planning), pengorganisasian (Oragnizing), penggerakan/kepemimpinan (Actuating/Leading), pengkoordinasian (Coordinating), pembiayaan (Budgeting), pengawasan (Controlling), dan penilaian (Evaluating).

Sebelum mengkaji apa saja prinsip manajemen, ketahui dulu pengertiannya. Prinsip-prinsip manajemen ialah dasar dan hal krusial yang menjadi kunci berasal keberhasilan manajemen. berdasarkan Henry Rayol, sifat dari prinsip ini harus bernilai fleksibel. Artinya adalah pada praktek perlu dipertimbangkan asal segi syarat serta situasi yang ada di saat itu. 14 Prinsip Manajemen Henry Fayol prinsip umum yang dikemukakan oleh Henry Rayol pada manajemen terdiri dari 14 prinsip. Adapun antara lain adalah sebagai berikut:

#### 1) Pembagian Kerja (Division of Work)

Setiap karyawan mempunyai keahlian yang berbeda-beda sehingga perlu dikelompokkan sesuai pembagian kerja. menggunakan menerapkan prinsip ini, karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik sebab sudah terbagi-bagi. Selain itu, ini pula berfungsi supaya lebih efisien. Pembagian tugas ke pada beberapa spesialisasi bidang khusus menghasilkan taraf akurasi yang dijalankannya menjadi lebih tinggi dan ini pula bisa meningkatkan produktivitas. Pekerjaan mampu diserahkan kepada orang yang memang pakar pada bidangnya.

#### 2) Wewenang serta Tanggung Jawab

Untuk mencapai tujuan dari organisasi, perlu adanya pemimpin yang berwenang menyampaikan perintah. dengan menjalankannya, ini akan mempermudah kegiatan di perusahaan berjalan dengan baik dan maksimal. Oleh karena itu, wajib ada kewenangan yang diberikan untuk memberi perintah pada bawahannya. Hal ini sebagaimana yang

telah dijelaskan oleh Henry Fayol yang merupakan tugas seorang manajer. Otoritas ini diberikan dengan tanggung jawab yang mengikutinya. Untuk melakukannya, perlu kontrak atau perjanjian tertulis guna menghindari penyalahgunaan kewenangan.

3) Disiplin

Prinsip selanjutnya ialah disiplin. Perilaku disiplin juga menjadi nilai dasar supaya mendapatkan visi dan misi yang diinginkan. Dengan melakukannya, ini juga membuat kondisi organisasi menjadi lebih baik karena terdapat perilaku saling menghormati. Pekerjaan juga mampu cepat selesai jika menerapkan prinsip ini.

4) Kesatuan Perintah (Unity of Command)

Prinsip manajemen yang tidak kalah penting ialah kesatuan perintah atau komando. Dengan mendapatkan perintah dari satu manajer ini lebih membuat tugas terarah dibandingkan diperintah oleh banyak orang. Jika menerima tugas dari satu orang tersebut, maka karyawan mempunyai tanggung jawab atas perintah itu. Ini tidak sama jika ada banyak perintah yang membuat karyawan tersebut bingung untuk melaksanakannya. Umumnya setiap orang mempunyai pendapat yang tidak selaras sehingga ini berpeluang terjadi konflik.

5) Kesatuan Pengarahan (Unity of Direction)

Tidak hanya kesatuan perintah, Henry Rayol juga menyampaikan prinsip kesatuan pengarahan. Maksud dari prinsip ini adalah karyawan menjalankan aktivitas yang sama serta mempunyai tujuan sama. Oleh sebab itu, penting untuk membuat tim untuk mencapai tujuan serta planning yang diinginkan organisasi. Pada hal ini, manajer bertindak untuk memantau dan bertanggung jawab terhadap aktivitas tersebut.

6) Mengutamakan Kepentingan Organisasi di Atas pribadi

Prinsip manajemen berikutnya merupakan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Kepentingan organisasi perlu dikedepankan serta diprioritaskan terlebih dahulu. Hal ini karena organisasi melibatkan banyak orang serta tujuannya pula untuk kepentingan bersama. Tindakan ini yang perlu dijalankan oleh seluruh sektor di dalam organisasi tersebut baik itu karyawan maupun manajer.

7) Penggajian Karyawan

Untuk meningkatkan produktivita, diperlukan suatu motivasi. Salah satu motivasi yang membentuk adalah pada hal penggajian karyawan. Dengan memberlakukan penggajian yang sesuai dengan tugas serta jabatannya ini membuat organisasi berjalan dengan lancar. Pasalnya, banyak karyawan pada sejumlah perusahaan yang mundur serta berhenti kerja dengan alasan gajinya yang tidak sesuai dengan tugas yang diemban. Oleh sebab itu, perusahaan wajib menetapkan gaji yang sesuai agar kegiatan perusahaan tidak terhambat.

Penggajian karyawan tidak hanya masalah uang karena berdasarkan jenisnya, terbagi menjadi dua, yaitu non moneter serta moneter. Jenis non moneter merupakan reward yang diberikan seperti pujian, memberikan kredit, sampai dengan tanggung jawab lebih, dengan melakukan ini akan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan merasa dihargai oleh pimpinan. Sedangkan jenis kedua yaitu moneter yang merupakan penggajian berasal persoalan finansial seperti menyampaikan kompensasi, bonus, dan lain sebagainya.

8) Pemusatan (Centralization)

Dalam menjalankan manajemen serta tanggung jawab perlu dilakukan secara seimbang. penting pula melakukan sentralisasi atau pemusatan otoritas pada jabatan tertinggi seperti dewan eksekutif, tidak hanya kewenangan dari berbagai bidang manajer. Setiap manajer ini juga perlu untuk bertanggung jawab kepada manajer puncak sehingga terjadi keseimbangan. Selain itu, penting juga untuk menjalankan manajemen menengah ke karyawan atau yang disebut dengan desentralisasi.

9) Hierarki (tingkatan)

Hirarki atau tingkatan ini juga diperlukan pada organisasi. fungsinya supaya bisa memiliki tanggung jawab serta kewenangan tertentu sesuai dengan jabatan yang diemban dan spesialisasinya. Hirarki paling tinggi biasanya ditempati oleh manajemen senior. Kemudian, terus ke level manajemen menengah dan ke level paling rendah yaitu staf. Prinsip ini menunjukkan bahwa perlunya batasan serta garis yang jelas di setiap bidang kewenangan. Dengan demikian, karyawan lebih praktis memahami pada siapa mereka harus bertanggung jawab.

10) Ketertiban (Order)

Setiap karyawan dalam organisasi wajib memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya supaya berjalan dengan lancar. Selain itu, penting untuk menjaga lingkungan kerja dengan baik mulai dari keamanan, kebersihan, kerapian, hingga ketertiban dalam memakai fasilitas kantor.

11) Keadilan dan Kejujuran

Keadilan dan kejujuran ini sudah tidak asing diwajibkan pada menjalankan organisasi. Setiap perusahaan juga mengharuskan karyawan untuk adil dan jujur dalam bekerja. tidak hanya itu, manajer juga harus memperlakukan karyawan dengan secara adil.

Jangan sampai terjadi kecurangan dan mengeksploitasi karyawan berlebihan karena hal ini mampu mencederai kepercayaan hingga terjadi perpecahan. kondisi perusahaan yang tidak baik ini mengakibatkan pertarungan internal sampai bisa mengalami kebangkrutan.

12) Stabilitas kondisi Karyawan

Stabilitas merupakan sesuatu yang wajib diutamakan dalam organisasi. Penempatan karyawan serta pengelolaanya pula wajib seimbang. Perusahaan harus bisa menyampaikan pelayanan yang terbaik sesuai syarat karyawan tersebut. Pada hal ini, diharapkan manajemen untuk meminimalkan perpindahan dan perputaran karyawan. Banyaknya, karyawan yang suka pindah dan resign pula menyebabkan masalah karena hal ini bisa menghambat jalankan aktivitas perusahaan.

Selain itu, karyawan yang banyak resign di suatu perusahaan juga berdampak pada dana perusahaan karena membuka lowongan ini juga butuh modal serta promosi. Dengan demikian, penghasilan juga semakin menurun dan berdampak pada sulitnya organisasi berkembang.

13) Prakarsa (Initiative)

Prakarsa atau inisiatif merupakan hal yang penting untuk membentuk organisasi maju. diharapkan adanya inspirasi baru serta kreatifitas yang dimiliki oleh karyawan. menggunakan inspirasi kreatif ini bisa membentuk keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan harus selalu berkembang dan tidak terpaku oleh aturan lama. untuk bisa

menyesuaikan dengan perkembangan zaman, dibutuhkan kreatifitas agar selalu menarik minat para pelanggannya. Oleh sebab itu, setiap perusahaan wajib menyediakan sarana serta terbuka oleh inspirasi kreatif dari pegawainya. kemudian, penting juga untuk mempertimbangkan saran dari karyawan untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik.

#### 14) Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Prinsip manajemen yang terakhir merupakan nilai semangat persatuan atau yang dianggap menggunakan “*esprit de corps*”. Prinsip ini diartikan sebagai semangat perjuangan agar ikut terlibat pada kesatuan para pegawainya.

Semangat kesatuan ini dilakukan supaya bisa membangun lingkungan kerja yang damai serta terdapat rasa saling percaya dan menghargai satu sama lain. Tugas ini juga diemban oleh manajer dengan mencari cara berbagi moral serta softskill yang baik di tempat kerja. Dengan demikian, persatuan akan terjalin serta komunikasi antar rekan kerja sebagai lebih baik sehingga proses informasi di perusahaan bisa berjalan lancar.

Tujuan manajemen pada intinya, pengertian manajemen merupakan cara untuk mencapai sebuah proses dengan perencanaan tertentu. Sedangkan tujuan manajemen adalah untuk memperoleh hasil maksimal dengan biaya atau perjuangan seminimal mungkin, dengan mendayagunakan semua aspek pendukung berupa sdm, aset, serta finansial yang telah diatur sesuai perencanaan. untuk itu, diperlukan sebuah kompetisi terarah supaya tujuan dari manajemen dapat dicapai secara maksimal.

Tujuan dari manajemen dapat optimal asalkan dilakukan kontrol pada waktu pelaksanaan perencanaannya. Adapun tujuan dari manajemen adalah seperti berikut ini:

- a. Menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang sudah dikonsep agar pelaksanaannya berjalan sesuai arahan.
- b. Melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan fungsi manajemen juga cara kerja kelompok ketika menjalankan tugasnya.
- c. Melakukan pembaharuan terhadap fungsi manajemen terutama pada strategi pelaksanaannya. Hal ini dilakukan supaya target permanen tercapai jika terdapat hambatan dalam pelaksanaan rencana.
- d. Meninjau kekuatan organisasi, mengetahui kelemahan, juga mengantisipasi ancaman yang mungkin terjadi.
- e. membuat sebuah terobosan baru yang berfungsi menaikkan kinerja kelompok. inovasi ini juga pastinya akan berimbas positif terhadap pencapaian rencana sesuai target.

Dengan demikian, tujuan manajemen adalah untuk mengontrol dan memastikan target dapat dicapai. dengan begitu, tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan dapat dicapai dengan semaksimal mungkin dengan sumber daya sesedikit mungkin.

### **Supervisi**

Supervisi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan maninjau dari atas menilai yang dilakukan oleh pihak aktivitas, dan kerja bawahan. (Yolapramika, 2019) supervisi adalah usaha dari petugas kordinator wilayah dalam memimpin seorang pegawai dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menggiatkan, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan pegawai serta memperbaiki tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.

Dalam hal ini (Nita Karmilaa, 2020) supervisi pendidikan secara khusus bertujuan untuk meningkatkan potensi siswa melalui kegiatan pembelajaran berkualitas yang dilakukan oleh pegawai. Supervisi juga salah satu peningkatan kinerja yang profesionalisme untuk menciptakan proses pekerjaan yang lebih baik.

Supervisi secara umum adalah sebuah pengawasan terhadap sebuah pendidikan dalam rangka membantu kepala kordinator wilayah, pegawai dan tenaga kependidikan yang lainnya guna untuk meningkatkan mutu pendidikan dan efektivitas dalam penyelenggaraan pembelajaran.

Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 12 tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah/madrasah secara esensial mengatur kegiatan pemantauan, pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh aspek berkaitan dengan kegiatan operasional sekolah, diantaranya mengelola, dan melaksanakan beberapa kegiatan yang ada di sekolah sehingga sekolah dapat beroperasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sekolah pemenuhan standar pendidikan nasional, peningkatan mutu, dan pencapaian pendidikan pada umumnya. (Suntani, 2018).

Direktorat tenaga kependidikan menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah ialah supervisi yang berkaitan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) kependidikan, dan sumber daya lainnya.

#### Fungsi Supervisi

Fungsi supervisi menurut (E.Mulyasa, 2009) sebagai berikut :

1. Mengakomodir semua usaha sekolah.
2. Memperluas pengalaman guru.
3. Menstimulir usaha-usaha yang kreatif.
4. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus.
5. Menganalisa situasi pembelajaran.
6. Memberikan pengetahuan dan skill kepada bawahan.

Kualitas lembaga pendidikan di Indonesia adalah tergantung pada pengelolaan dari lembaga pendidikan itu, peran dan fungsi strategis ada pada kepala sekolah itu sendiri, lembaga pendidikan yang bermutu terbentuk karena peran serta dan upaya dari kreativitas kepala dan pengawas sekolahnya. Supervisi Pendidikan merupakan fungsi manajemen yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja organisasi atau unit-unit dalam suatu organisasi guna menetapkan kemajuan sesuai dengan arah yang dikehendak, supervisi akademik dan supervisi manajerial bagian yang terpenting pembinaan dan pengarahan menuju perbaikan kinerja personal guru dan kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Supervisi secara etimologis berasal dari bahasa inggris "to supervise" atau mengawasi. berdasarkan Merriam Webster's Colligate Dictionary disebutkan bahwa supervisi adalah "A critical watching and directing". Beberapa sumber lainnya menyatakan bahwa supervisi berasal dari 2 istilah, yaitu "superior" dan "vision". hasil analisis memberikan bahwa kepala sekolah digambarkan menjadi seorang "expert" serta "superior", sedangkan guru digambarkan menjadi orang yang memerlukan kepala sekolah. Supervisi ialah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif

(Purwanto,2000). Manullang (2005) menyatakan bahwa supervisi merupakan proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengkoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas melayani peserta didik.

Supervisi ialah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru serta personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan, bimbingan, serta kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan pada pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran serta metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Dengan kata lain, Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan fisik terhadap fisik material.

Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Aktivitas dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru tidak berhasil melaksanakan tugasnya baik. Berdasarkan hal tersebut kemudian diadakan tindak lanjut yang berupa perbaikan dalam bentuk pembinaan.

Fungsi pengawasan atau supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, tetapi lebih dari itu. Supervisi dalam pendidikan mengandung pengertian yang luas. Kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar-mengajar yang efektif, dan usaha memenuhi syarat-syarat itu. Dalam kegiatan supervisi, guru-guru tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlakukan sebagai partner bekerja yang memiliki ide-ide, pendapat-pendapat, dan pengalaman-pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikuti sertakan di dalam usaha-usaha perbaikan pendidikan. Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Burton dalam bukunya, "Supervision a Social Proces", sebagai berikut: Supervision is an expert technical service primarily aimed at studying and improving cooperatively all factors which affect child growth and development. Sesuai dengan rumusan Burton tersebut, maka:

- 1) Supervisi yang baik mengarahkan perhatiannya kepada dasar-dasar pendidikan dan cara-cara belajar serta perkembangannya dalam pencapaian tujuan umum pendidikan.
- 2) Tujuan supervisi adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar- mengajar secara total, ini berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran proses belajar-mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan guru-guru, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan

penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran, dan sebagainya.

- 3) Fokusnya pada setting *joint learning*. bukan pada seseorang atau sekelompok orang. Semua orang, seperti guru-guru, kepala sekolah, dan pegawai sekolah lainnya, adalah *teran sekerja* (*coworkers*) yang sama-sama bertujuan mengembangkan situasi yang memungkinkan terciptanya kegiatan belajar-mengajar yang baik. Supervisi pendidikan menurut Ametembun adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan atau peningkatan mutu pendidikan. Ditinjau dari objek yang di supervisi, ada tiga macam supervisi yaitu:
  - a) Supervisi Akademik Yaitu yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran.
  - b) Supervisi Administrasi Yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dengan pelancar terlaksanannya pembelajaran.
  - c) Supervisi Lembaga. Yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada di sentral madrasah. Jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran, maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik madrasah atau kinerja madrasah.

### **Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan**

Lahirnya Korwil setelah lembaga UPT Pendidikan di tingkat kecamatan ditiadakan. Berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014, dilanjutkan dengan PP No.18 Tahun 2016 serta Permendagri No. 12 Tahun 2017 dan Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 061 Tanggal 4 Desember 2017. Kemudian lahir Perwali No. 19 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Tugas dan Fungsi UPT. Di kutip dalam lembaran daerah kabupaten cirebon nomor 4 tahun 2019 seri E pelaturan daerah kabupaten cirebon nomor 4 tahun 2019 tentang perubahan atas pelaturan daerah kabupaten cirebon nomor 13 tahun 2011 tentang penyelenggara pendidikan Pasal 1 nomor 35 berbunyi kordinator wilayah kecamatan bidang pendidikan yang selanjutnya di singkat Korwilcambidik adalah kordinator yang berada di setiap kecamatan untuk melakukan kordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan diwilayah kerjanya.

### **Perencanaan Manajemen Supervisi di Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon.**

- a. Konsep Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon

Konsep supervisi dalam pendidikan awalnya adalah adanya kebutuhan guru memperoleh bantuan mengatasi kesulitan dalam landasan pengajaran dengan cara membimbing guru, memilih metode mengajar, dan mempersiapkan guru untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan kreativitas yang tinggi dan otonom sebagai guru sehingga pertumbuhan jabatan guru terus berlangsung. Berkaitan dengan perkembangan dan pertumbuhan anak, supervisi juga merupakan bantuan dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik. Misi utama supervisi pendidikan adalah memberi pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif. Melakukan kerjasama dengan guru atau anggota staf lainnya

untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum serta meningkatkan pertumbuhan profesionalisasi semua anggota.

Supervisi merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan teknis edukatif di sekolah, bukan sekedar pengawasan terhadap fisik material. Supervisi merupakan pengawasan terhadap kegiatan akademik yang berupa proses belajar mengajar, pengawasan terhadap guru dalam mengajar, pengawasan terhadap murid yang belajar dan pengawasan terhadap situasi yang menyebabkannya. Aktivasinya dilakukan dengan mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pembelajaran untuk diperbaiki, apa yang menjadi penyebabnya dan mengapa guru

Tidak berhasil dalam menjalankan tugas nya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut diadakan tinjau lanjut perbaikan dalam bentuk pembinaan. Pembinaan adalah sebuah pelayanan terhadap guru dalam memperbaiki kinerjanya. Pembinaan selain pelayanan terhadap guru, juga merupakan usaha preventif untuk mencegah supaya guru tidak mengulang kembali melakukan kesalahan serupa yang tidak perlu. Mengunggah kesadaran nya supaya mempertinggi kecakapan dan keterampilan mengajarnya. Dengan diketahuinya setiap permasalahan yang terjadi maka dari itu dilakukan perbaikan dan perkembangan sesuai dengan kebutuhan guru.

Konsep kepala kordinator wilayah pendidikan kecamatan dalam menerapkan manajemen supervisi ini adalah untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pembelajaran yang berkualitas dan pertumbuhan berkelanjutan bagi semua stakeholder pendidikan di wilayah Kecamatan Waled. Dengan pendekatan yang baik, supervisi di tingkat kecamatan dapat menjadi instrumen yang kuat untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

b. Kepala Kordinator wilayah sebagai pemimpin institusi dalam menjalankan fungsi dan perannya

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled memiliki peran yang penting dalam menjalankan fungsi kepemimpinan institusi di tingkat kecamatan dalam konteks pendidikan. Sebagai pemimpin, Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan harus memiliki visi yang jelas tentang masa depan pendidikan di wilayah kecamatan. Mereka juga perlu memahami misi pendidikan dan bagaimana hal itu berkaitan dengan tujuan nasional dan lokal.

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled harus memimpin dalam merencanakan strategi pendidikan di kecamatan. Ini melibatkan pengembangan rencana jangka panjang dan jangka pendek untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kemudian harus bekerja sama dengan berbagai pihak terkait dalam pendidikan, termasuk kepala sekolah, guru, dinas pendidikan, komite sekolah, dan masyarakat. Mereka harus membangun kolaborasi yang kuat untuk mendukung upaya peningkatan pendidikan di wilayah kecamatan. Juga di perlukan. Pengembangan Kepemimpinan perlu mengembangkan kepemimpinan yang efektif di antara kepala sekolah dan guru di kecamatan. Ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan dukungan dalam pengambilan keputusan yang baik.

Dengan begitu tentang pengembangan rencana, pengelolaan sumber daya dengan membangun kolaborasi yang kuat dan tentunya pengembangan kepemimpinan juga akan menghasilkan pencapaian tujuan Pendidikan yang ditetapkan.

Kemudian Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled juga memiliki beberapa poin yang perlu di ketahui sebelum menghadapi evaluasi kinerja, berikut ini poin penting yang perlu di ketahui sebagai pemimpin institusi dalam menjalankan fungsi dan peran nya:

a) Supervisi dan Pengawasan

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja sekolah di wilayah kecamatan. Ini melibatkan proses supervisi yang mencakup observasi pembelajaran, evaluasi guru, dan pengembangan perbaikan.

b) Pembinaan dan Pengembangan Guru dan Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin, Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled harus memberikan bimbingan dan dukungan kepada kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah. Ini bisa mencakup pelatihan, workshop, dan pertemuan pembinaan.

c) Pengambilan Keputusan yang Bijak

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan yang bijak berdasarkan data dan informasi yang ada. Keputusan yang baik akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

d) Komunikasi Efektif

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk dapat berinteraksi dengan berbagai pihak terkait dengan pendidikan. Komunikasi yang efektif membantu dalam membangun dukungan dan pemahaman bersama.

Dapat disimpulkan dari uraian diatas dalam menjalankan peran dan fungsi sebagai pemimpin institusi pendidikan di kecamatan, Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kualitas pendidikan yang lebih baik bagi anak-anak dan masyarakat di wilayahnya. Hal ini memerlukan komitmen yang kuat, kemampuan kepemimpinan yang efektif, dan kerja sama dengan berbagai pihak terkait untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

c. Kepala Kordinator wilayah Pendidikan Kecamatan Waled dalam menyusun perencanaan Supervisi terhadap tenaga kependidik

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan memiliki peran penting dalam menyusun perencanaan supervisi terhadap tenaga kependidikan di wilayahnya. dalam menyusun perencanaan supervisi perlu adanya analisis Kebutuhan Supervisi Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled harus memahami kebutuhan supervisi di wilayahnya. Ini melibatkan identifikasi masalah atau tantangan yang mungkin dihadapi oleh sekolah dan tenaga kependidikan, seperti penurunan hasil belajar siswa, masalah disiplin, atau kekurangan sumber daya. Analisis ini dapat melibatkan pengumpulan data kinerja sekolah dan guru serta umpan balik dari berbagai sumber. Penetapan Tujuan Supervisi juga dibutuhkan, Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled perlu menetapkan tujuan jelas untuk supervisi. Tujuan tersebut harus terkait dengan perbaikan kualitas pendidikan di wilayah kecamatan. Misalnya, tujuan dapat berupa peningkatan hasil belajar siswa, peningkatan keterampilan mengajar guru, atau peningkatan manajemen sekolah.

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled harus merencanakan jadwal supervisi yang memadai untuk seluruh sekolah di wilayah kecamatan. Jadwal ini harus memperhitungkan kebutuhan dan prioritas supervisi, serta memastikan bahwa supervisi dilakukan secara teratur sepanjang tahun akademik.

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled perlu memilih metode dan alat supervisi yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan supervisi. Ini bisa mencakup observasi kelas, wawancara dengan guru dan kepala sekolah, analisis dokumen, atau penggunaan instrumen penilaian. Kemudian Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled harus melanjutkan pemantauan terhadap perkembangan sekolah dan guru yang telah disupervisi. Evaluasi kinerja dan tindak lanjut terhadap rekomendasi perbaikan harus dilakukan secara berkala. Seluruh hasil supervisi dan tindak lanjutnya harus didokumentasikan dengan baik. Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon juga harus melaporkan hasil supervisi kepada otoritas pendidikan yang berwenang yaitu dinas Pendidikan Kabupaten.

Bisa ditarik kesimpulan bahwa perencanaan supervisi yang baik oleh Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah kecamatan. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis data, supervisi dapat menjadi alat yang efektif dalam membantu sekolah dan guru mencapai hasil pendidikan yang lebih baik.

d. Perencanaan yang dipersiapkan Kepala Koordinator wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon terhadap pegawai

Sebagai Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan, perlu mempersiapkan perencanaan yang baik terhadap pegawai di wilayahnya. Ini termasuk memastikan bahwa pegawai memiliki sumber daya, dukungan, dan arahan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Identifikasikan tujuan dan prioritas kinerja untuk pegawai di wilayahnya. Ini harus sesuai dengan tujuan dan visi pendidikan di wilayah kecamatan. Pengembangan keterampilan dan kompetensi dengan direncanakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, pengembangan teknis, atau pengembangan keterampilan interpersonal. Penilaian kinerja juga ditetapkan proses penilaian kinerja yang jelas dan obyektif. Ini harus mencakup pengukuran kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan pengembangan rencana tindak lanjut untuk perbaikan.

Dapat disimpulkan sementara bahwa perencanaan yang baik terhadap pegawai akan membantu meningkatkan kinerja mereka, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hal ini juga akan membantu Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled dalam mencapai tujuan pendidikan di wilayah kecamatan Anda dengan lebih baik.

e. Perencanaan Kepala Koordinator wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon dalam pengawasan terhadap kinerja pegawai

Perencanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai oleh seorang Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon melibatkan serangkaian langkah yang dirancang untuk memastikan bahwa pegawai di wilayah tersebut menjalankan tugasnya dengan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi Pendidikan, dalam perencanaan pengawasan kinerja pegawai memerlukan penetapan

standar Kinerja. Identifikasikan standar kinerja yang jelas dan terukur untuk berbagai peran dan tanggung jawab pegawai di wilayah kecamatan. ini harus sesuai dengan tujuan dan visi pendidikan di wilayah Kecamatan Waled.

Penyusunan rencana pengawasan juga harus merencanakan pengawasan kinerja yang mencakup jadwal pengawasan, peran dan tanggung jawab pengawas, serta metode yang akan digunakan dalam pengawasan.

### **Pengorganisasian Manajemen Supervisi di Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Cirebon**

a. Staf Kepegawaian di Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon dalam menempatkan posisi kepegawaian

Pengorganisasian pegawai adalah bagian penting dari tugas Staf Kordinator Wilayah Pendidikan. Untuk berhasil mengorganisasi pegawai di wilayah pendidikan, oleh karena itu kepala staf perlu memahami Terhadap Kebutuhan dan Tugasnya. Staf Kepegawaian perlu memahami dengan baik kebutuhan wilayah pendidikan, termasuk tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh pegawai di bawah pengawasannya. Ini mencakup pemahaman tentang kurikulum, program pendidikan, serta masalah dan tantangan yang dihadapi oleh sekolah-sekolah di wilayah tersebut. Setelah memahami kebutuhan, Staf Kepegawaian harus merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan. Ini termasuk menentukan jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang ada. Begitu juga Staf Kepegawaian perlu merancang proses perekrutan dan seleksi yang efektif untuk mengisi posisi-posisi yang kosong atau yang baru dibuat. Ini mencakup pengumuman lowongan, wawancara, tes, dan evaluasi calon pegawai.

Selanjutnya pegawai baru direkrut, Staf Kepegawaian perlu menentukan penempatan yang tepat untuk mereka sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Proses ini harus mempertimbangkan kebutuhan sekolah dan wilayah pendidikan. Begitu juga pengawasan dan Evaluasi Staf Kepegawaian perlu memiliki sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif untuk memantau kinerja pegawai. Ini membantu dalam mengidentifikasi masalah atau kelemahan yang mungkin timbul dan memungkinkan tindakan perbaikan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan juga setelah melakukan evaluasi akan dilakukan Pengembangan Karir. Staf Kepegawaian harus mempertimbangkan pengembangan karir pegawai di bawah pengawasannya. Ini mencakup membantu pegawai dalam menyusun rencana karir mereka dan memberikan dukungan untuk pengembangan profesional.

Ada juga kebijakan dan prosedur Pastikan bahwa semua pegawai memahami dan mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku dalam wilayah pendidikan. Hal ini mencakup etika kerja, kode perilaku, serta tata tertib dan regulasi lainnya. Begitupun Kepala Staf harus memimpin dengan contoh dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan pendidikan wilayah tersebut. Ini termasuk memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memotivasi pegawai untuk berkinerja baik.

Staf Kepegawaian Kordinator Wilayah Pendidikan memiliki peran yang krusial dalam mengelola dan mengorganisasi pegawai untuk mencapai tujuan pendidikan di

wilayahnya. Persiapan yang baik dalam hal-hal di atas dapat membantu dalam melaksanakan tugas ini dengan efektif.

Penting untuk dicatat bahwa keterlibatan Staf Kepegawaian dalam supervisi Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan harus berlandaskan pada kerjasama dan koordinasi yang baik antara keduanya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran.

b. Staf Kepegawaian di Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon dalam pengorganisasian terhadap pegawai

Staf Kepegawaian di Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled memiliki tanggung jawab yang penting dalam mengorganisasi pegawai di wilayahnya Staf Kepegawaian harus merencanakan struktur organisasi wilayah pendidikan kecamatan dengan jelas. Ini mencakup pengelompokan pegawai ke dalam unit-unit yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam peran masing-masing sumber daya manusia yang ada di kordinator wilayah pendidikan kecamatan waled kabupaten waled kabupaten Cirebon bisa dilihat dari struktur organisasinya, berikut ini struktur organisasi dari kordinator wilayah kecamatan waled kabupaten Cirebon yang tercantum pada bagian lampiran.

Penugasan Tugas dan Tanggung Jawab juga diperlukan untuk mengalokasikan tugas dan tanggung jawab dengan jelas kepada pegawai sesuai dengan peran dan kualifikasinya. Begitu juga Memastikan bahwa semua pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk penugasan tugas dan tanggung jawab atau tugas pokok dan fungsi penulis mencantumkan nya di bagian pelaksanaan setelah penjelasan pengorganisasian ini.

Melakukan pemantauan secara terus menerus terhadap pelaksanaan kebijakan prosedur dan menyusun laporan berkala tentang kinerja dan perkembangan di wilayah pendidikan Kecamatan Waled. Guna Membantu dalam membangun budaya organisasi yang positif, inklusif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Kepatuhan dan etika pun tidak bisa dihilangkan untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi standar etika dan integritas dalam melaksanakan tugas mereka.

### **Pelaksanaan manajemen supervisi di kordinator wilayah pendidikan kecamatan Waled Cirebon.**

a. Kepala Kordinator wilayah Pendidikan Kecamatan Waled dalam melaksanakan supervisi

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon memiliki peran yang penting dalam melaksanakan supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di kecamatan Waled.

Perencanaan Supervisi biasanya mengidentifikasi tujuan dan sasaran supervisi yang akan dilakukan, menentukan jadwal dan agenda supervisi dan merencanakan sumber daya yang diperlukan, termasuk anggaran, personil, dan peralatan. Lalu pengumpulan Informasi dengan mengumpulkan data dan informasi terkait pendidikan di kecamatan, seperti data siswa, guru, kurikulum, sarana dan prasarana, dan hasil ujian dan tinjauan laporan dari sekolah-sekolah di kecamatan. Kemudian mengadakan kunjungan ke Sekolah seperti melakukan kunjungan ke berbagai sekolah di kecamatan, mengamati

proses pembelajaran, interaksi guru-siswa, penggunaan sumber belajar dan pemeriksaan kondisi fisik dan keamanan sekolah.

Artinya setelah melalui proses yang telah dikatakan oleh bapak Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan tersebut bahwa sistem pelaporan-pelaporan dari sekolah sangat penting untuk perkembangan sekolah, jangan sampai menyetorkan laporan-laporan tersebut telat dengan tidak tepat pada waktunya karena akan menghambat perkembangan sekolah.

b. Kepala Kordinator wilayah pendidikan kecamatan Waled dalam meningkatkan profesionalisme kepegawaian

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme kepegawaian. Oleh karena itu Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan perlu mengidentifikasi Kebutuhan dan Harapan dengan melakukan analisis kebutuhan untuk menentukan area yang memerlukan peningkatan profesionalisme kepegawaian, berkomunikasi dengan staf dan guru untuk memahami harapan mereka terkait pengembangan profesional.

Merencanakan dan fasilitasi pelatihan dan pengembangan juga perlu yang sesuai dengan kebutuhan kepegawaian, seperti pelatihan pedagogi, manajemen, teknologi, atau kompetensi khusus lainnya. Mungkin juga dengan mengajak narasumber atau ahli yang kompeten untuk memberikan pelatihan atau seminar. Seperti kolaborasi dan pembelajaran bersama.

c. Penilaian Kepala Kordinator wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon dalam kegiatan supervisi

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan biasanya akan menilai berbagai aspek selama kegiatan supervisi. Penilaian ini bertujuan untuk memastikan bahwa pendidikan di kecamatan berjalan dengan baik, memenuhi standar yang ditetapkan, dan dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Penilaian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada sekolah-sekolah dan staf pendidikan di wilayah kecamatan dan untuk membantu meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan dapat menggunakan temuan dari supervisi ini untuk merancang rekomendasi perbaikan dan rencana pengembangan yang sesuai.

d. Kepala Kordinator wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon mengawasi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas

Kepala Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan menggunakan beberapa cara untuk mengawasi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab mereka dijalankan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Biasanya Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan mengkonsep penjadwalan Supervisi Rutin.

Pantau Kinerja Harian/Mingguan juga amat diperlukan dengan meminta pegawai untuk melaporkan kemajuan pekerjaan harian atau mingguan. Lalu memeriksa catatan kerja mereka, termasuk laporan, dokumentasi, dan catatan lain yang relevan. Setelah pantauan kinerja akan meliputi juga beberapa poin, diantaranya:

1) Evaluasi Hasil Kerja

- Tinjau hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai.
- Evaluasi kualitas, akurasi, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku.

- 2) Pengukuran Prestasi
  - Lakukan pengukuran prestasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.
  - Berikan umpan balik konstruktif tentang pencapaian pegawai.
- 3) Wawancara Evaluasi
  - Selain dari pengawasan langsung, lakukan wawancara evaluasi secara teratur dengan pegawai.
  - Gunakan wawancara ini untuk membahas kinerja mereka, kendala yang dihadapi, dan rencana pengembangan.
- 4) Analisis Data dan Laporan
  - Analisis data dan laporan yang diberikan oleh pegawai untuk mengidentifikasi tren atau pola dalam kinerja mereka.
  - Gunakan analisis ini untuk membuat keputusan yang lebih baik.
- 5) Umpan Balik Terbuka
  - Berikan umpan balik terbuka kepada pegawai mengenai kinerja mereka.
  - Dorong mereka untuk berbicara tentang masalah atau kendala yang mereka hadapi.
- 6) Pengembangan Profesional
  - Identifikasi kebutuhan pengembangan profesional untuk pegawai dan bantu mereka dalam merencanakan pelatihan atau pengembangan yang sesuai.
- 7) Monitoring dan Tindak Lanjut
  - Pantau tindak lanjut yang dilakukan oleh pegawai setelah umpan balik atau evaluasi.
  - Pastikan bahwa tindakan perbaikan dilakukan jika diperlukan.
- 8) Pengakuan Prestasi
  - Kenali dan apresiasi prestasi pegawai dengan memberikan penghargaan atau pengakuan.

Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa didukung dan memiliki akses ke sumber daya yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Dengan melakukan pengawasan yang efektif, Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon dapat membantu pegawai mencapai standar kinerja yang tinggi dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di wilayah kecamatan.

### **Evaluasi Manajemen Supervisi di Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Cirebon.**

- a. Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled Kabupaten Cirebon dalam menjalankan evaluasi terhadap pegawai

Evaluasi kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di wilayah pendidikan kecamatan Waled. Untuk menjalankan evaluasi terhadap pegawai, Kepala Kordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Waled melakukan penetapan Standar Kinerja dengan menentukan standar kinerja yang jelas dan spesifik untuk setiap pegawai atau posisi dalam wilayah kecamatan dan standar ini harus mencakup kompetensi, tanggung jawab, dan harapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Dengan penyusunan Dokumen Evaluasi untuk membuat formulir atau dokumen evaluasi yang mencakup kriteria penilaian yang telah ditetapkan, indikator kinerja, dan area peningkatan yang mungkin. Lalu pastikan bahwa dokumen ini bersifat transparan dan adil. Kemudian jadwal evaluasi dengan menetapkan jadwal evaluasi yang

berkala, misalnya setiap enam bulan atau setahun sekali, sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku. Dapat diketahui dengan adanya evaluasi dirasa perlu adanya perencanaan Pengembangan bersama dengan pegawai, membuat rencana pengembangan yang mencakup tindakan perbaikan dan pelatihan yang diperlukan, dan merencanakan langkah-langkah konkret untuk membantu pegawai mencapai standar kinerja yang diharapkan. Lalu pemberian umpan balik dan pengakuan dengan memberikan umpan balik secara terbuka dan konstruktif kepada pegawai mengenai hasil evaluasi mereka. Kenali dan apresiasi prestasi pegawai dengan memberikan penghargaan atau pengakuan. Berikut nya ke tahap dokumentasi dan arsip.

Dapat dipahami bahwa evaluasi merupakan bagian penting, karena evaluasi merupakan kegiatan guna mengoreksi kembali hasil dari sebuah proses pelaksanaan supervisi. Dengan begitu hasil yang didapatkan dijadikan sebagai pedoman untuk menyusun program perencanaan berikutnya supaya tidak terjadi lagi kekurangan-kekurangan yang telah terjadi dan menjadikan program perencanaan berikutnya menjadi lebih maksimal.

Evaluasi kinerja pegawai adalah proses yang berkelanjutan dan harus dilakukan dengan adil, objektif, dan transparan. Ini adalah alat penting untuk membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka, memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di wilayah kecamatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Donni Juni Priansa, Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Bandung : Alfabeta ), h. 84
- Ngalim Purwanto, Administrasi Dan Supervisi Pendidikan (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2010), h.76
- Dadang suhardan, supervisi profesional, (Bandung : Alfabeta , 2010 ) h. 39
- N.A. Ametembun, Supervisi Pendidikan Disusun Secara Berprogram ( Bandung: Suri, 2007 ), h. 3
- Piet sahartian, Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan ( Jakarta : Rineka Cipta , 2008), h. 16
- Ulil Albab, "Perencanaan Pendidikan Dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam" Jilid. 5,
- Jurnal Pendidik Anak Cerdas dan Pintar (2021): 120.
- Nana Syaodih, Metode Penelitian Pendidikan (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 52. Ibid, hlm. 39-40.
- Siti Asiah Tjabolo. (Buku Dasar Ilmu Manajemen: 2017)
- JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL, VOL.VII, NO. 2, OKTOBER 2016; 135-155 p- ISSN: 2085-8779 e-ISSN: 2354-7723 literasi kota cirebon 2 agustus 2019
- Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Cirebon Nomor 19 Tahun 2018
- A Fandy,Manajemen : "Pengertian Menurut Para Ahli, Fungsi, Tujuan, & Prinsip" 2020