

Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* untuk Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri Truko 02 Kecamatan Bringin

Windah Lestari¹, Titik Haryati²

Universitas PGRI Semarang

winda.syafiyaa@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the implementation of academic supervision at SD Negeri Truko 02, Bringin District. The focus of the study includes: 1) the objectives of implementing academic supervision; 2) the principles of academic supervision with a *coaching* paradigm; 3) stages of implementing academic supervision; 4) supporting and inhibiting factors of academic supervision; and 5) efforts to overcome obstacles to academic supervision. This study is a qualitative study, the subjects of the study were the principal and teachers of SD Negeri Truko 02. Data were obtained through interviews, observations, and document analysis. In this study, the data analysis technique was inductive analysis. Data were analyzed through the following steps: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study: showed that: 1) the principal did not fully understand the meaning of the objectives of implementing academic supervision in schools; 2) the principles of partnership and continuity have not been implemented optimally; 3) Academic supervision is carried out in three stages, namely planning, supervision implementation, and follow-up. The cycle in clinical supervision includes 3 stages, namely Pre-observation, Observation and Post-observation; 4) Supporters of academic supervision are the existence of a supervision schedule, the willingness of teachers to be supervised, well-done teacher administration, and good collaboration between teachers. Factors inhibiting academic supervision are teachers who feel burdened when supervised, supervision schedules that sometimes clash, incomplete teacher administration, some teachers are not confident, teachers have the wrong perception, the principal's knowledge and understanding of academic supervision is not optimal, and time constraints; 5) to overcome these obstacles, the following are carried out: providing an understanding that academic supervision is a teacher's need, arranging an effective supervision schedule, utilizing free time to discuss teacher weaknesses in teaching.

Keywords: *academic supervision, coaching, teacher performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan supervisi akademik di SD Negeri Truko 02, Kecamatan Bringin. Fokus penelitian mencakup: 1) tujuan pelaksanaan supervisi akademik; 2) prinsip supervisi akademik dengan paradigma berpikir *coaching*; 3) tahap pelaksanaan supervisi akademik; 4) faktor pendukung dan penghambat supervisi akademik; dan 5) upaya mengatasi hambatan supervisi akademik. Penelitian ini merupakan

penelitian kualitatif, subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru SD Negeri Truko 02 Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Dalam penelitian ini teknik analisis data dengan analisis induktif. Data dianalisis melalui langkah-langkah: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian: menunjukkan bahwa: 1) kepala sekolah belum sepenuhnya memahami makna dari tujuan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah; 2) prinsip kemitraan dan berkesinambungan belum dilaksanakan secara optimal; 3) Supervisi akademik dilaksanakan dalam tiga tahapan, yakni perencanaan, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut. Siklus dalam supervisi klinis meliputi 3 tahap yakni Pra-observasi, Observasi dan Pasca-observasi; 4) Pendukung supervisi akademik yaitu adanya jadwal supervisi, kesediaan guru untuk disupervisi, administrasi guru yang dikerjakan dengan baik, adanya kolaborasi yang baik antar guru. Faktor penghambat supervisi akademik yaitu guru yang merasa terbebani jika disupervisi, jadwal supervisi yang kadang berbenturan, administrasi guru tidak lengkap, beberapa guru tidak percaya diri, guru salah persepsi, pengetahuan dan pemahaman supervisi akademik kepala sekolah yang belum optimal, dan keterbatasan waktu; 5) untuk mengatasi hambatan tersebut dilakukan: memberikan pemahaman bahwa supervisi akademik merupakan kebutuhan guru, pengaturan jadwal supervisi yang efektif, memanfaatkan waktu luang bagi untuk berdiskusi mengenai kelemahan guru dalam mengajar.

Kata kunci: supervisi akademik, coaching, kinerja guru.

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, kualitas pembelajaran dan kinerja guru memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan proses pendidikan. Guru yang kompeten dan sukses mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mampu memahami kebutuhan siswa dan menerapkan strategi pengajaran yang efektif. Namun, meningkatkan kinerja guru bukanlah tantangan yang mudah. Banyak faktornya, antara lain profesionalisme yang terbatas, kurangnya introspeksi, dan kurangnya profesionalisme. Dukungan pengembangan yang berkelanjutan dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru dalam jangka panjang. Inilah sebabnya mengapa pendekatan yang baik dalam pembinaan dan pengawasan sangat penting.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 menyebutkan bahwa kewajiban guru adalah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, pemerintah dan masyarakat menuntut kinerja guru yang tinggi agar dapat menghasilkan peserta didik yang kompeten di masa yang akan datang.

Nawawi mendefinisikan tentang kinerja sebagai hasil melaksanakan suatu pekerjaan. Definisi ini memberikan pengertian bahwa kinerja adalah perbuatan atau tingkah laku seseorang yang dapat diamati oleh orang lain secara langsung maupun tidak langsung (Nawawi, 2003). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan mengajar, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kepala sekolah merupakan pimpinan pada satuan pendidikan yang berperan penting untuk mengembangkan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Supervisi akademik merupakan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam dunia pendidikan (Rosyadi & Pardjono, 2015). Secara konseptual, supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang berfungsi untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran agar dapat tercapai sesuai tujuan (Glickman, as cited in Ismiarti et al., 2023).

Berdasarkan kondisi awal bahwa kepala sekolah SD Negeri Truko 02 belum melaksanakan supervisi secara optimal, kita perlu memahami lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi dalam proses supervisi akademik di sekolah ini. Dalam pelaksanaannya, seringkali supervisi akademik dilihat sebagai sebuah proses yang bersifat satu arah, dimana kepala sekolah cenderung mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru tanpa memberikan ruang untuk dialog dan umpan balik yang konstruktif. Hal ini menciptakan situasi di mana guru merasa tertekan dan tidak memiliki kesempatan untuk berkembang. Misalnya, ketika supervisi hanya dilakukan sekali setahun menjelang akhir tahun pelajaran, banyak guru yang merasa bahwa ini adalah momen untuk diperiksa daripada sebuah kesempatan untuk mendapatkan dukungan dan bimbingan.

Kondisi ini dapat dipahami lebih jauh dengan mempertimbangkan aspek psikologis dari para guru. Ketika supervisi tidak dilakukan secara berkelanjutan, guru mungkin merasa kurang dihargai dan diabaikan dalam proses pengembangan profesional mereka. Mereka mungkin juga merasa bahwa kepala sekolah tidak memahami tantangan yang mereka hadapi di kelas, yang dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mengubah

paradigma supervisi dari sekedar kewajiban administratif menjadi sebuah proses yang memberdayakan.

Salah satu faktor yang menghambat efektivitas supervisi akademik adalah beban kerja yang tinggi baik dari pihak guru maupun kepala sekolah. Dalam banyak kasus, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang sangat luas, mulai dari pengelolaan anggaran hingga hubungan dengan masyarakat. Hal ini sering kali mengakibatkan kurangnya waktu dan perhatian yang diberikan kepada supervisi akademik. Selain itu, banyak guru yang juga terjebak dalam rutinitas mengajar dan administrasi, sehingga tidak memiliki waktu untuk refleksi dan pengembangan diri. Dalam konteks ini, *coaching* dapat menjadi solusi yang efektif. Melalui pendekatan *coaching*, kepala sekolah dapat berperan sebagai mentor yang mendukung guru dalam pengembangan profesional mereka.

Coaching berfokus pada pengembangan individu dan menciptakan hubungan kolaboratif antara kepala sekolah dan guru. Dengan menggunakan metode *coaching*, kepala sekolah dapat memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru, serta memberikan bimbingan yang sesuai. Misalnya, jika seorang guru mengalami kesulitan dalam mengelola kelas, kepala sekolah dapat membantu dengan memberikan strategi pengelolaan kelas yang lebih efektif. Proses ini bukan hanya tentang memberikan instruksi, tetapi juga tentang mendengarkan dan memahami perspektif guru, sehingga mereka merasa didengar dan dihargai.

Namun, untuk menerapkan metode *coaching* dengan sukses, kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang supervisi akademik. Sayangnya, kurangnya pemahaman ini seringkali menghambat kemampuan kepala sekolah untuk menyusun perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi akademik dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk mendapatkan pelatihan dan dukungan dalam hal ini. Pelatihan yang tepat dapat membantu kepala sekolah memahami prinsip-prinsip dasar *coaching*, teknik komunikasi yang efektif, serta cara merancang program supervisi yang berkelanjutan.

Saat ini, saatnya kita mengembalikan semangat supervisi akademik mula-mula dengan melihat dan berpikir menggunakan sudut pandang seorang coach. Supervisi akademik harus dipandang sebagai proses berkelanjutan yang memberdayakan, bukan sekedar kewajiban yang harus dipenuhi. Dalam konteks ini, kepala sekolah perlu berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, di mana guru merasa aman untuk berbagi tantangan dan kesulitan yang mereka hadapi. Dengan demikian, supervisi akademik tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga sarana untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan.

“*Coaching* didefinisikan sebagai sebuah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil dan sistematis, dimana coach memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi dari coachee (Grant, 1999). Sedangkan Whitmore mendefinisikan *coaching* sebagai kunci pembuka potensi seseorang untuk untuk memaksimalkan kinerjanya” (as cited in Irsyati et al., 2022, p. 9). *Coaching* lebih kepada membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini menjadi semakin relevan, terutama dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam dunia yang terus berubah, di mana metode pengajaran dan kebutuhan siswa berkembang dengan cepat, penting bagi pendidik untuk memiliki dukungan yang tepat agar dapat beradaptasi dan meningkatkan keterampilan mereka. *Coaching* akademik, yang berfokus pada pengembangan kompetensi guru, menawarkan sebuah solusi yang efektif untuk mengatasi tantangan ini.

Coaching dalam pendidikan tidak hanya sekedar mentransfer pengetahuan dari satu individu ke individu lainnya. Sebaliknya, *coaching* berfokus pada proses pembelajaran yang aktif, di mana guru didorong untuk menemukan solusi sendiri melalui refleksi dan diskusi. Misalnya, seorang guru yang menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas dapat bekerja sama dengan seorang coach untuk mengeksplorasi berbagai strategi yang mungkin belum pernah dipertimbangkan sebelumnya. Dalam proses ini, guru tersebut tidak hanya menerima instruksi, tetapi

juga terlibat dalam proses berpikir kritis yang mendorong pertumbuhan profesional.

Salah satu aspek penting dari *coaching* adalah penciptaan lingkungan yang aman dan mendukung. Dalam konteks ini, coach berperan sebagai fasilitator yang membantu guru merasa nyaman untuk berbagi tantangan dan kekhawatiran mereka. Misalnya, seorang guru baru mungkin merasa cemas tentang cara menyampaikan materi pelajaran yang kompleks. Dengan dukungan dari coach, guru tersebut dapat membahas kekhawatirannya dan bersama-sama mencari cara yang lebih efektif untuk menjelaskan konsep tersebut kepada siswa. Lingkungan yang positif ini memungkinkan guru untuk bereksperimen dan belajar dari kesalahan tanpa takut akan penilaian negatif.

Selanjutnya, *coaching* juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan reflektif. Proses refleksi ini penting karena memungkinkan guru untuk mengevaluasi praktik mereka sendiri dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Sebagai contoh, setelah mengajar sebuah pelajaran, seorang guru dapat berdiskusi dengan coach tentang apa yang berjalan baik dan apa yang tidak. Dengan cara ini, guru tidak hanya belajar dari pengalaman mereka sendiri, tetapi juga mendapatkan perspektif baru yang dapat memperkaya pemahaman mereka tentang praktik pengajaran yang efektif.

Analisis mendalam tentang efektivitas *coaching* dalam konteks pendidikan menunjukkan bahwa pendekatan ini dapat menghasilkan perubahan positif yang signifikan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa guru yang terlibat dalam program *coaching* akademik menunjukkan peningkatan dalam kemampuan mengajar dan hasil belajar siswa. Misalnya, sebuah studi oleh Knight (2021) menemukan bahwa sekolah yang menerapkan model *coaching* memiliki tingkat keterlibatan siswa yang lebih tinggi dan peningkatan nilai akademik secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesional guru melalui *coaching* dapat memberikan hasil yang bermanfaat tidak hanya bagi guru itu sendiri, tetapi juga bagi siswa yang mereka ajar.

Hubungan antara *coaching* dan peningkatan kinerja guru juga dapat dilihat dari segi pengembangan kepemimpinan. Dalam banyak kasus, guru yang terlibat dalam *coaching* tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar mereka, tetapi juga mulai mengambil peran kepemimpinan di sekolah mereka. Mereka menjadi mentor bagi rekan-rekan mereka dan berkontribusi pada budaya kolaboratif di dalam sekolah. Sebagai contoh, seorang guru yang telah menjalani program *coaching* mungkin merasa cukup percaya diri untuk membagikan strategi pengajaran yang berhasil kepada rekan-rekannya, menciptakan efek domino yang positif di seluruh tim pengajar.

Selain itu, *coaching* juga dapat membantu guru dalam menghadapi perubahan kurikulum dan standar pendidikan yang terus berkembang. Dalam era dimana teknologi dan informasi berkembang pesat, guru perlu terus menerus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. *Coaching* memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu guru menavigasi perubahan ini. Misalnya, saat sekolah beralih ke pembelajaran berbasis teknologi, seorang coach dapat membantu guru memahami cara menggunakan alat digital dalam pengajaran mereka, serta strategi untuk melibatkan siswa dalam lingkungan pembelajaran yang baru.

“Supervisi akademik perlu dimaknai secara positif sebagai kegiatan berkelanjutan yang meningkatkan kompetensi guru sebagai pemimpin pembelajaran dalam mencapai tujuan pembelajaran yakni pembelajaran yang berpihak pada anak. Karenanya kegiatan supervisi akademik hanya memiliki sebuah tujuan yakni pemberdayaan dan pengembangan kompetensi diri dalam rangka peningkatan performa mengajar dan mencapai tujuan pembelajaran” (Glickman & Daresh, as cited in Irsyati et al., 2022).

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan yang mengintegrasikan paradigma berfikir *coaching* dalam supervisi akademik, yang belum banyak dieksplorasi dalam konteks pendidikan di Indonesia. Dengan menekankan pada kolaborasi dan pengembangan profesional, penelitian ini berusaha untuk

memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui supervisi yang efektif.

Sebagaimana yang telah diuraikan, pentingnya supervisi akademik dengan paradigma berfikir *coaching* tidak dapat dipandang sebelah mata. Supervisi akademik bukan hanya sekedar kegiatan administratif, melainkan sebuah proses yang berfokus pada pengembangan profesional guru. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang tidak hanya mengawasi, tetapi juga memberdayakan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik. Dengan demikian, pemahaman yang jelas mengenai tujuan pelaksanaan supervisi akademik sangat penting. Kepala sekolah perlu menyadari bahwa tujuan utama dari supervisi adalah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas. Misalnya, jika seorang kepala sekolah memahami bahwa supervisi bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, maka ia akan lebih termotivasi untuk melibatkan guru dalam proses tersebut, bukan sekedar memeriksa laporan atau hasil evaluasi.

Selanjutnya, prinsip supervisi akademik dengan paradigma berfikir *coaching* menjadi aspek yang krusial dalam penelitian ini. Paradigma *coaching* menekankan pada kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan pengembangan potensi individu. Dalam prakteknya, kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang mendukung di mana guru merasa nyaman untuk berbagi tantangan yang mereka hadapi di kelas. Contohnya, dalam sebuah sesi supervisi, kepala sekolah dapat mengajak guru untuk mendiskusikan metode pengajaran yang telah mereka terapkan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan bersama-sama mencari solusi untuk masalah yang ada. Dengan pendekatan ini, guru tidak hanya merasa diawasi, tetapi juga merasa didukung dan dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Tahap pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru juga menjadi fokus penting dalam penelitian ini. Proses supervisi seharusnya terdiri dari beberapa tahap, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Pada tahap perencanaan, kepala sekolah perlu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta

merancang strategi supervisi yang sesuai dengan kebutuhan guru. Misalnya, jika terdapat guru yang kesulitan dalam mengelola kelas, kepala sekolah dapat merencanakan sesi observasi kelas di mana ia dapat melihat langsung praktik pengajaran guru tersebut. Setelah observasi, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang spesifik dan membangun, serta merancang sesi pelatihan yang relevan untuk membantu guru meningkatkan keterampilan manajerial kelasnya.

Faktor pendukung dan penghambat supervisi akademik kepala sekolah juga harus diperhatikan dalam penelitian ini. Faktor pendukung seperti dukungan dari pihak yayasan, pelatihan yang memadai bagi kepala sekolah, dan budaya sekolah yang positif dapat memperkuat efektivitas supervisi. Sebaliknya, hambatan seperti kurangnya waktu, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya pemahaman tentang paradigma *coaching* dapat menghalangi pelaksanaan supervisi yang efektif. Misalnya, jika kepala sekolah memiliki banyak tugas administratif yang harus diselesaikan, ia mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan supervisi secara mendalam. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan ini agar supervisi akademik dapat berjalan dengan baik.

Upaya mengatasi hambatan supervisi akademik kepala sekolah menjadi langkah terakhir yang perlu diambil. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kapasitas kepala sekolah melalui pelatihan dan workshop yang berfokus pada teknik supervisi yang efektif. Selain itu, menciptakan jaringan kolaboratif antara kepala sekolah dari berbagai sekolah juga dapat menjadi solusi untuk saling berbagi pengalaman dan strategi dalam melaksanakan supervisi. Misalnya, kepala sekolah dapat bergabung dalam komunitas belajar yang memungkinkan mereka untuk berdiskusi dan bertukar ide tentang praktik supervisi yang baik. Dengan cara ini, hambatan yang ada dapat diminimalisir, dan supervisi akademik dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai: masukan terhadap pengembangan kompetensi strategi supervisi kepala sekolah, memperbaiki proses pembelajaran, memberikan motivasi guru, meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, menambah pengetahuan dan wawasan pembaca

tentang pentingnya supervisi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, memberikan sumbangan pemikiran bagi pembuat dan penentu kebijakan pendidikan khususnya adalah para pengawas sekolah dalam menyusun program pembinaan pada sekolah-sekolah di wilayah binaanya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi (Ulfatin, 2015). Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Truko 02 Kecamatan Bringin. Subyek atau responden penelitian ini adalah kepala sekolah, 8 guru di SD Negeri Truko 02 Kecamatan Bringin. Kepala sekolah dapat memberikan informasi yang jelas tentang pelaksanaan supervisi akademik di sekolah. Para guru baik guru kelas maupun guru mata pelajaran di SD Negeri Truko 02 memberikan data tentang kinerja guru serta informasi terkait pelaksanaan dan dampak yang dirasakan terhadap pelaksanaan supervisi di sekolah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengungkap tujuan pelaksanaan supervisi akademik, prinsip dan tahap pelaksanaan supervisi, tindak lanjut supervisi akademik, faktor pendukung dan penghambat serta upaya mengatasi hambatan. Dalam kegiatan observasi ini yang menjadi objek/sasaran pengamatan adalah aktivitas kerja kepala sekolah. Wawancara dalam penelitian ini sesuai sasaran dan tujuan observasi yaitu mengetahui aktivitas pengelolaan dengan objek pihak yang terkait dengan keseluruhan pengelolaan maka wawancara disini berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan maupun berkaitan dengan supervisi akademik. Pengumpulan data dengan dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan meminta dokumen administrasi kepala sekolah dan guru. Dalam penelitian ini teknik analisis data dengan analisis induktif. Data dianalisis melalui langkah-langkah: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles&Huberman, 1994). Untuk memastikan kualitas dan validitas data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik uji keabsahan data yaitu triangulasi sumber dan triangulasi Teknik. Data diperoleh dari berbagai sumber, seperti kepala sekolah, guru, dan dokumen terkait supervisi akademik, untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu data

diperoleh menggunakan berbagai metode, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, untuk memperkuat hasil analisis.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara maka pelaksanaan supervisi meliputi tujuan pelaksanaan supervisi akademik, prinsip supervisi akademik, tahap pelaksanaan, tindak lanjut, pendukung dan penghambat, serta upaya menghadapi hambatan supervisi sudah berjalan.

Kepala sekolah belum sepenuhnya memahami makna dari tujuan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah. Kepala sekolah masih menganggap bahwa tujuan utama adanya supervisi akademik ini untuk menilai dan mengevaluasi kinerja guru. Menurut Sergiovanni, (cited in Depdiknas, 2007) tujuan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah yaitu: 1) pertumbuhan: setiap individu melihat supervisi sebagai bagian dari daur belajar bagi pengembangan performa sebagai seorang guru; 2) perkembangan: supervisi mendorong individu dalam mengidentifikasi dan merencanakan area pengembangan diri; 3) pengawasan: sarana dalam monitoring pencapaian tujuan pembelajaran. Melalui supervisi akademik potensi setiap guru dapat dioptimalisasi sesuai dengan kebutuhan yang nantinya dapat membantu para guru dalam proses peningkatan kompetensi dengan menerapkan kegiatan pembelajaran baru yang dimodifikasi dari sebelumnya. Dan salah satu strategi yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut adalah melalui percakapan *coaching* dalam keseluruhan rangkaian supervisi akademik.

Prinsip-prinsip supervisi akademik dengan paradigma berpikir *coaching* meliputi: 1) kemitraan: proses kolaboratif antara supervisor dan guru; 2) konstruktif: bertujuan mengembangkan kompetensi individu; 3) terencana; 4) reflektif; 5) objektif: data/informasi diambil berdasarkan sasaran yang sudah disepakati; 6) berkesinambungan; 7) komprehensif: mencakup tujuan dari proses supervisi akademik.

Prinsip kemitraan dalam supervisi akademik dengan paradigma *coaching* menekankan pentingnya hubungan kolaboratif yang setara antara kepala sekolah (*coach*) dan guru (*coachee*). Whitmore (2009) menyatakan bahwa *coaching* adalah proses kemitraan yang memberdayakan individu untuk belajar dari dirinya sendiri melalui refleksi dan

eksplorasi, bukan sekedar menerima arahan dari pihak lain. Dalam konteks supervisi akademik, hubungan setara ini bertujuan menciptakan suasana saling percaya, mengurangi kesan hirarkis antara kepala sekolah dan guru, serta meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengembangan diri. Namun, berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa konsep kemitraan ini belum terlaksana secara optimal, dengan guru masih merasa hubungan tersebut seperti percakapan antara atasan dan bawahan. Menurut Gormley & Nieuwerburgh (2014), hubungan yang berbasis kemitraan dalam *coaching* meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri individu karena mereka merasa dihargai sebagai mitra dalam proses pengembangan.

Prinsip kesinambungan juga menjadi elemen penting dalam supervisi akademik, di mana proses *coaching* harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana untuk memastikan hasil yang maksimal. Robbins (2000) menegaskan bahwa *coaching* yang berkesinambungan memungkinkan individu untuk melihat kemajuan secara bertahap, membangun tanggung jawab pribadi, dan menciptakan perubahan jangka panjang. Blackman, Moscardo, dan Gray (2016) menambahkan bahwa kesinambungan dalam *coaching* memberikan dampak positif terhadap keterlibatan dan kinerja profesional guru, karena proses yang terstruktur membantu mereka memanfaatkan potensi diri secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terungkap bahwa prinsip kemitraan dan berkesinambungan belum dilaksanakan secara optimal. Banyak guru masih melihat hubungan ini sebagai hierarki, di mana kepala sekolah dianggap sebagai atasan yang memberikan perintah, sementara guru hanya sebagai pelaksana. Hal ini menunjukkan perlunya perubahan paradigma dalam cara pandang terhadap supervisi akademik. Sebenarnya, kemitraan yang sejati dapat diwujudkan dengan membangun kesetaraan antara kepala sekolah dan guru. Dalam hal ini, guru sebagai *coachee* harus diposisikan sebagai sumber belajar bagi dirinya sendiri, sementara kepala sekolah sebagai *coach* berfungsi sebagai rekan berpikir yang membantu guru untuk belajar dari pengalaman dan refleksinya sendiri.

Menurut Ismiarti et al., (2023) “supervisi akademik dilaksanakan dalam tiga tahapan, yakni perencanaan, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut. Pada tahap

perencanaan, kepala sekolah merumuskan tujuan, melihat pada kebutuhan pengembangan guru, memilih pendekatan, teknik, dan model, menetapkan jadwal, dan mempersiapkan ragam instrumen.

Tahap pelaksanaan diisi dengan kegiatan berdasarkan teknik dan model yang dipersiapkan. Salah satu bagian dalam tahapan pelaksanaan supervisi akademik adalah observasi pembelajaran di kelas atau disebut sebagai supervisi klinis. Istilah supervisi klinis ini diperkenalkan oleh Morris Cogan dari Harvard University. Lovell (1980) mendefinisikan supervisi klinis sebagai rangkaian kegiatan berpikir dan kegiatan praktik yang dirancang oleh guru dan supervisor dalam rangka meningkatkan performa pembelajaran guru di kelas dengan mengambil data dari peristiwa yang terjadi, menganalisis data yang didapat, merancang strategi untuk meningkatkan hasil belajar murid dengan terlebih dulu meningkatkan performa guru di kelas. Siklus dalam supervisi klinis pada umumnya meliputi 3 tahap yakni Pra-observasi, Observasi dan Pasca-observasi.

Pada tahap pra-observasi, percakapan berlangsung singkat sekitar 15 sampai 20 menit. Dengan menggunakan percakapan *coaching* untuk perencanaan, kepala sekolah dapat mencatat apa yang menjadi sasaran pengembangan guru dan menginformasikan kepada guru prosedur supervisi klinis ini: 1) kepala sekolah menyampaikan tujuan besar supervisi dan tujuan dari percakapan awal; 2) guru menyampaikan rancangan pelaksanaan pembelajaran dan menginformasikan aspek perkembangan yang hendak diobservasi; 3) supervisor dan guru menyepakati sasaran observasi, waktu kunjungan kelas dan waktu percakapan pasca-observasi; 4) kepala sekolah menginformasikan bahwa ia akan mencatat kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru di kelas. Dalam tahap pra observasi ini, kepala sekolah melakukan percakapan dengan suasana santai dan kekeluargaan dan dengan semangat positif.”

Tahapan pra-observasi tersebut menunjukkan kemiripan dengan kerangka teori supervisi klinis yang dijelaskan dalam berbagai literatur, seperti yang dirumuskan oleh Goldhammer (1969), Cogan (1973), dan Acheson & Gall (1997). Dalam buku *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teachers*, Goldhammer menjelaskan bahwa pra-observasi adalah langkah awal yang bertujuan untuk membangun hubungan kerja yang positif antara supervisor dan guru. Hal ini

sejalan dengan pendekatan penelitian ini, di mana kepala sekolah menciptakan suasana santai, kekeluargaan, dan positif untuk memastikan percakapan berlangsung produktif. Dalam deskripsi Goldhammer, supervisor perlu membantu guru memahami tujuan supervisi dan menentukan fokus observasi, yang tercermin dalam langkah kepala sekolah menyampaikan tujuan supervisi dan mencatat sasaran pengembangan guru.

Selanjutnya, Cogan (1973) dalam karyanya *Clinical Supervision* menekankan pentingnya dialog kolaboratif dalam tahap pra-observasi, di mana guru memaparkan rencana pembelajaran, dan supervisor membantu menentukan prioritas fokus observasi. Prinsip ini sangat relevan dengan langkah yang telah diuraikan, di mana guru menyampaikan rancangan pelaksanaan pembelajaran dan aspek perkembangan yang hendak diamati, sementara supervisor dan guru bersama-sama menyepakati sasaran observasi.

Acheson & Gall (1997) dalam *Techniques in the Clinical Supervision of Teachers* juga menyoroti pentingnya suasana yang mendukung dalam mengurangi kecemasan guru. Kepala sekolah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *coaching* untuk memberikan arahan yang jelas, menjadikan supervisi lebih adaptif dan terarah pada pengembangan profesional guru. Langkah kepala sekolah dalam menginformasikan prosedur supervisi dan mencatat aktivitas pembelajaran juga mencerminkan praktik dokumentasi yang baik sebagaimana dianjurkan dalam literatur tersebut.

Meskipun langkah-langkah ini selaras dengan teori supervisi klinis yang ada, perbedaan utamanya terletak pada adaptasi durasi percakapan yang singkat (15-20 menit) dan penggunaan pendekatan *coaching*. Hal ini mencerminkan kebutuhan praktik modern untuk efisiensi tanpa mengorbankan kualitas interaksi.

Tahap kedua yaitu observasi. Observasi adalah aktivitas pengamatan oleh supervisor (kepala sekolah) pada saat guru melaksanakan pembelajaran di kelas. Tujuan utama tahap ini adalah mengambil data atau informasi secara obyektif mengenai aspek pengembangan yang sudah disepakati. Motif pelaksanaan observasi kelas ini harus berawal dari kebutuhan pembelajaran murid dan kebutuhan pengembangan potensi guru serta pemahaman bahwa observasi ini dilakukan supervisor bersama-sama dengan guru. Pengamatan oleh supervisor

menggunakan instrumen yang telah ditentukan sebelumnya dan fokus pada sasaran yang sudah disepakati. Namun dapat saja pada saat observasi ada hal-hal menarik di luar hal yang sudah disepakati yang ditemukan oleh supervisor yang dapat bermanfaat bagi guru dalam pengembangan kompetensi dirinya sebagai pemimpin pembelajaran yang berpihak pada murid.

Dalam tahap pasca-observasi, supervisor dapat menggunakan model percakapan untuk refleksi dan percakapan untuk kalibrasi dengan menggunakan data yang telah diambil pada saat kunjungan kelas sesuai dengan kesepakatan akan aspek-aspek yang hendak diperhatikan. Supervisor memberikan ruang bagi guru berefleksi pada saat analisis hasil data observasi dan melalui percakapan *coaching*, guru dapat menemukan sendiri area pengembangan selanjutnya.

Tahapan terakhir supervisi akademik yaitu tindak lanjut. Seorang supervisor meneruskan hasil dari tahapan pelaksanaan supervisi akademis dan klinis sebagai pijakan lanjutan bagi proses tindak lanjut yang meliputi refleksi, perencanaan pengembangan diri dan pengembangan proses pembelajaran. Kegiatan tindak lanjut dapat berupa kegiatan langsung atau tidak langsung seperti percakapan *coaching*, kegiatan KKG di sekolah, fasilitasi dan diskusi, kegiatan Kombel, serta kegiatan lainnya dimana para guru belajar dan memiliki ruang pengembangan diri lewat berbagai kegiatan. Semua kegiatan ini dapat dilakukan secara berkala sesuai kebutuhan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi. Berdasarkan wawancara, kepala sekolah dan guru belum melakukan tindak lanjut secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan supervisi akademik, yaitu: 1) Adanya jadwal supervisi: penjadwal supervisi oleh kepala sekolah yang telah disosialisasikan kepada para guru mempermudah perencanaan dan kesiapan kedua belah pihak, baik guru maupun kepala sekolah, untuk melaksanakan kegiatan supervisi akademik secara optimal; 2) kesediaan guru untuk disupervisi: sikap positif guru terhadap program supervisi, termasuk kesediaan mereka untuk disupervisi, memberikan dukungan yang signifikan dalam mencapai tujuan supervisi akademik. Dengan adanya kesediaan ini, proses supervisi dapat berjalan lebih lancar dan efektif; 3) administrasi guru yang tertata dengan baik: guru telah mempersiapkan administrasi

pembelajaran secara lengkap dan rapi sebelum supervisi akademik dilaksanakan. Kesiapan ini mencerminkan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya dan mendukung keberhasilan pelaksanaan supervise; 4) kolaborasi yang baik antar guru: terdapat hubungan kerja sama yang erat antara guru, baik yang senior maupun junior. Sikap saling mendukung ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pembelajaran serta keberhasilan supervisi akademik.

Selanjutnya terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan supervisi akademik, yaitu 1) Guru merasa terbebani jika disupervisi: beberapa guru merasa terbebani saat disupervisi, sering kali disebabkan oleh kurangnya persiapan sebelumnya. Hal ini mempengaruhi sikap mereka terhadap kegiatan supervisi, yang seharusnya menjadi sarana pembinaan. 2) Jadwal supervisi yang kadang berbenturan: meskipun jadwal supervisi telah disepakati, sering kali muncul kegiatan mendadak yang mengharuskan perubahan jadwal. Guru yang telah melakukan persiapan sebelumnya mungkin merasa kecewa ketika harus menjadwalkan ulang, menghambat kelancaran supervisi. 3) Administrasi guru yang tidak lengkap: beberapa guru belum melengkapi administrasi pembelajaran seperti Program Semester, silabus, dan RPP. Ketidaksiapan ini menghambat kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi yang efektif, karena dokumen-dokumen ini menjadi acuan untuk mengevaluasi kesesuaian rencana dengan praktik pembelajaran. 4) Kurangnya kepercayaan diri guru: saat pelaksanaan observasi di kelas, beberapa guru merasa tidak percaya diri atau grogi, yang menyebabkan rencana pembelajaran yang telah disusun sebelumnya menjadi sulit diimplementasikan secara optimal. 5) Kesalahpahaman guru tentang supervise: masih ada guru yang salah persepsi terhadap supervisi, berpikir bahwa kegiatan ini dilakukan untuk mencari kesalahan dalam mengajar, bukan sebagai sarana peningkatan mutu pembelajaran. 6) Pengetahuan kepala sekolah tentang supervisi yang belum optimal: pemahaman kepala sekolah yang kurang mendalam mengenai supervisi akademik dapat menjadi hambatan bagi kelancaran proses supervisi, karena kurangnya keterampilan supervisi dapat menghambat proses bimbingan yang optimal bagi guru. 7) Keterbatasan waktu: banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh kepala sekolah dan guru juga menjadi hambatan, sehingga pelaksanaan supervisi akademik tidak dapat dilakukan secara maksimal dan berkesinambungan.

Untuk mengatasi hambatan supervisi akademik, kepala sekolah perlu melaksanakan hal-hal berikut: 1) memberikan pemahaman, bahwa supervisi akademik merupakan kebutuhan guru, agar fungsi dan tujuan supervisi akademik menjadi efektif; 2) pengaturan jadwal supervisi yang efektif; 3) memanfaatkan waktu luang bagi untuk berdiskusi mengenai kelemahan atau kekurangan guru dalam mengajar

Kesimpulan

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk mengimplementasikan sistem pendidikan nasional serta mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut, guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain kemampuan mengajar, motivasi kerja, dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap performa guru.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya memahami esensi dari tujuan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah. Kepala sekolah masih menganggap bahwa tujuan utama dari supervisi akademik adalah untuk menilai dan mengevaluasi kinerja guru.

Prinsip-prinsip supervisi akademik dengan pendekatan berpikir *coaching* mencakup: 1) kemitraan: proses kolaboratif antara supervisor dan guru; 2) konstruktif: bertujuan untuk mengembangkan kompetensi individu; 3) terencana; 4) reflektif; 5) objektif: data atau informasi diperoleh berdasarkan sasaran yang telah disepakati; 6) berkesinambungan; dan 7) komprehensif: mencakup tujuan dari proses supervisi akademik. Berdasarkan hasil wawancara, prinsip kemitraan dan berkesinambungan belum dilaksanakan secara optimal. Guru masih memandang adanya interaksi antara atasan dan bawahan. Sebenarnya, kemitraan ini seharusnya diwujudkan dengan cara membangun kesetaraan antara pihak yang terlibat dalam pengembangan, dalam hal ini guru, tanpa adanya hierarki di antara keduanya.

Supervisi akademik dilaksanakan dalam tiga tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut. Salah satu komponen dalam tahapan pelaksanaan supervisi akademik adalah observasi pembelajaran di kelas, yang dikenal sebagai supervisi

klinis. Siklus dalam supervisi klinis umumnya meliputi tiga tahap: Pra-observasi, Observasi, dan Pasca-observasi.

Daftar Pustaka

- Blackman, A., Moscardo, G., & Gray, D. E. (2016). Challenges for the theory and practice of business coaching: A systematic review of empirical evidence. *Human Resource Development Review*, 15(4). <https://doi.org/10.1177/1534484316673177>
- Daresh, J. C. (2001). *Supervision as proactive leadership*. 3rd ed. Prospect Height, IL: Waveland Press
- Depdiknas. (2007). *Supervisi akademik: Panduan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Irsyati, M., Wijayanti, M. A., Puspitawati, S., Rafael, S., & Wijayanti, W. (2022). *Modul 2.3 Angkatan 5 Reguler. Coaching untuk Supervisi Akademik*. Jakarta: Kemendikbudristek
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., and Ross-Gordon, J.M. (2007). *Supervision and instructional leadership a development approach*. Seventh Edition. Boston: Perason.
- Goldhammer, R. (1969). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers*
- Gormley, H., & Nieuwerburgh, v. C. (2014). Developing coaching cultures: A review of the literature. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 7(2), 90-101. <https://doi.org/10.1080/17521882.2014.915863>
- Grant, A. M. (1999). *Enhancing performance through coaching: The promise of CBT*. Paper presented at the First State Conference of the Australian Association of Cognitive Behavior Therapy (NSW).
- Ismiarti, D. R., Roesminingsih, Widodo, B. S. (2023). Supervisi Akademik Untuk Peningkatan Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 9(1). [10.58258/jime.v9i1.4760/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME](https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4760/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME)
- Karsiem. (2015). Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus III Sentolo Kulon Progo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3 (2), 201-212.
- Kemendikbudristek. (2022). *Coaching Untuk Supervisi Akademik*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
- Kompri. (2014). *Manajemen sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal Dinamika

Volume 6 No. 1 (2025)

E-ISSN: 2723-1410

Website: <https://jurnal.iainsalatiga.ac.id/index.php/dinamika/index>

- Lovell, J. T. (1980). *Supervision for a better school*. Prentice Hall.
- Mendikbud. (2012). *Pedoman penilaian kinerja kepala sekolah*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mulyadi, & Fahriana, A. S. (2018). *Supervisi Akademik*. Malang: Madani.
- Mulyasa, E., (2007). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*
- Robbins, P. (2000). Peer coaching to enrich professional practice, school culture, and student learning.
- Rosyadi, Y. I., & Pardjono, P. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1). <https://doi.org/10.21831/Amp.V3i1.6276>
- Sugiyono. (2014). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ulfatin, Nurul. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Malang: MNC Publishing.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: GROWing human potential and purpose: The principles and practise of coaching and leadership*. London: Nicholas Brealey Publishing