

Pengembangan Model Supervisi Akademik Dengan Teknik *Coaching* Untuk Meningkatkan Kinerja Guru

¹Lailan Sawiyah Siagian, ²Eli Sutrisnaniati, ³Mulyati, ⁴Ranto Setiyono, ⁵Warman

Sekolah Dasar Negeri 004 Tanjung Redep
Sekolah Dasar Negeri 001 Gunung Tabur
Sekolah Dasar Negeri 001 Eka Sapta Kec. Talisayan
Sekolah Menengah Atas Negeri 15 Berau
Universitas Mulawarman

lailansawiyah@gmail.com, elisutrisnaniati@gmail.com, mulyati171@admin.sd.belajar.id,
Ranto878@gmail.com warman@fkip.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji penerapan teknik coaching oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja mengajar guru, mengingat lemahnya kinerja tersebut akibat kurangnya bimbingan terstruktur. Menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi dan dokumentasi dengan subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan 12 guru dari 6 sekolah. Hasil menunjukkan bahwa metode coaching efektif meningkatkan kinerja guru, terlihat dari peningkatan nilai observasi supervisi setelah pembinaan. Kesimpulannya, model supervisi akademik dengan teknik *coaching* oleh kepala sekolah terbukti efektif dan disarankan untuk diterapkan secara rutin, disertai pelatihan khusus bagi kepala sekolah agar bimbingan lebih optimal.

Kata Kunci: Supervisi, Akademik, Teknik *Coaching*, Kinerja Guru

Abstract

This study examines the application of coaching techniques by school principals to improve teachers' teaching performance, considering the weak performance due to the lack of structured guidance. Using a qualitative approach and descriptive methods, data were collected through observation and documentation with the research subjects consisting of school principals and 12 teachers from 6 schools. The results showed that the coaching method was effective in improving teacher performance, as seen from the increase in the value of supervision observation after coaching. In conclusion, the model of academic supervision with coaching techniques by school principals has proven to be effective and is recommended to be applied regularly, accompanied by special training for school principals so that guidance is more optimal.

Keywords: Supervision, Academic, Coaching Techniques, Teacher Performance

Pendahuluan

Guru yang diangkat menjadi Pengawas Satuan Pendidikan bertanggung jawab melakukan pembinaan dan pelatihan profesional terhadap rekan-rekannya, di samping tanggung jawab pengawasannya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 54 ayat (8) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Tanggung jawab pengawasan akademik dan manajerial merupakan inti dari tugas pengawasan yang ada. Tugas utama pengawas sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik dan

manajerial pada satuan pendidikan. Hal tersebut meliputi penyiapan program supervisi, pelaksanaan pembinaan, pemantauan penerapan Delapan Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pendampingan, dan pelatihan profesi guru. Selain itu, mereka bertanggung jawab untuk mengevaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan dan melaksanakan tugas pengawasan di bidang khusus (Musyadad et al., 2022). Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2016 yang mengubah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya. Bab II Pasal 5 Peraturan ini menjelaskan tentang Pengawas Sekolah. Oleh karena itu, untuk memenuhi tanggung jawab pengawasannya, administrator sekolah harus memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan. Kemahiran supervisi akademik, supervisi manajerial, evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian merupakan kompetensi-kompetensi yang disebutkan di sini, yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007.

Ada tiga indikator utama bahwa instruktur telah efektif dalam perannya sebagai pendidik: 1) menguasai materi pembelajaran, 2) profesional dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa, dan 3) berkepribadian matang (Fauzi, S. A., & Mustika, D., 2022). Ketiga prinsip ini bekerja sama untuk meningkatkan prestasi akademik. Seberapa baik siswa mencapai tujuan pembelajarannya merupakan ukuran kinerja belajarnya. Efektivitas guru memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi siswa dan kesesuaian antara hasil belajar dan tujuan kursus. Kami berharap seiring berjalannya waktu, para guru akan menjadi lebih baik dalam memahami dan menyajikan materi pelajaran, dan kepribadian mereka akan berkembang hingga mereka dapat menciptakan lingkungan kelas yang kondusif untuk pembelajaran dan, lebih jauh lagi, menghasilkan lingkungan kelas yang lebih tinggi dan lulusan yang berkualitas (Ulfadilah et al., 2023).

Pengawasan pembelajaran yang teratur dan berkesinambungan sangatlah penting. Supervisi instruksional di sekolah menawarkan beberapa peluang bagi pendidik untuk mengasah keahliannya. Kompetensi guru terlihat dari kualitas dukungan pembelajaran yang dapat diberikannya kepada siswanya. Akibatnya, perilakunya berubah. Agar dapat melakukan supervisi secara efektif, seorang supervisor harus berpikir kreatif dan konstruktif, menginspirasi guru untuk memimpin dalam menjadikan ruang kelas mereka sebagai tempat yang menginspirasi bagi siswa untuk belajar (Pamungkas., 2023).

Selanjutnya untuk mendapatkan sertifikasi sebagai pengawas sekolah. Untuk memenuhi tanggung jawab utama pengawasan akademik dan manajerial, pengawas sekolah harus memiliki kompetensi berikut: 1) pengawasan sekolah, 2) pengembangan profesi, 3) teknis operasional, dan 4) wawasan kependidikan. Dengan memiliki kemampuan dasar ini, administrator sekolah dapat membantu kepala sekolah dalam membimbing pencapaian tujuan secara produktif, efisien, dan efektif. (Herlilawati., 2021)

Kepala sekolah dan administrator sekolah lainnya terlibat dalam penelitian tindakan sekolah (PTS) untuk meningkatkan pengalaman pendidikan bagi siswanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Supervisi dan Pembinaan Akademik dapat membantu guru di SDN 004 Tanjung Redeb menjadi lebih baik dalam mengelola pembelajaran siswa. Efektivitas seorang guru di kelas diukur dari seberapa baik mereka membimbing pembelajaran dan pertumbuhan pribadi siswanya. Pengelolaan pembelajaran yang efektif dan peningkatan hasil belajar siswa merupakan ciri-ciri pengajaran berkualitas tinggi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat kompetensinya di bidang akademik dan pendidikan. Menjadi ahli dalam bidang mata pelajaran membuat pengajaran lebih mudah dan memberikan hasil yang lebih besar bagi siswa.
2. Motivasi dan semangat mengajar juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pembelajaran lebih baik dikelola oleh pendidik yang memiliki motivasi tinggi dan semangat dalam pekerjaannya.
3. Kurikulum dan kebijakan juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru mungkin mengalami stres dan kesulitan mengelola pembelajaran siswa karena kurikulum yang terlalu rumit atau kebijakannya tidak jelas. Kurikulum dan prosedur yang transparan dan mendorong, sebaliknya, dapat meningkatkan efektivitas pendidik di kelas..
4. Dukungan dari lingkungan sekolah, termasuk kepala sekolah, rekan

kerja, dan staf pendukung, juga mempengaruhi kinerja guru. Guru akan lebih berinvestasi dan antusias terhadap pekerjaan mereka jika mereka merasa terdorong (Matius Eko Suprianto & Ali Imron., 2023). Kata supervisi dalam bahasa Inggris berasal dari kata Latin supervisionis yang berarti pengawasan pendidikan. Seorang "supervisor" adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk memberikan pengawasan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Metode studi literatur ini adalah rangkaian aktivitas yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian. Informasi kuantitatif dan kualitatif diperlukan untuk penelitian ini. Pengamat yang ditunjuk menggunakan catatan lapangan dan instrumen yang telah disiapkan untuk melakukan teknik pengumpulan data. Dengan bantuan tabel dan diagram/grafik untuk interpretasi kualitatif, teknik persentase digunakan untuk menganalisis data. Metodologi penelitian ini mencakup pencatatan bagaimana keterampilan masing-masing pendidik yang dilatih berkembang selama dua siklus pengembangan. Untuk mengukur keberhasilan proses pembinaan dan mencapai tujuan penelitian tindakan sekolah ini, diterapkan teknik analisis data hasil pembelajaran modul guru. Data ini dijadikan sebagai data awal kemampuan guru dan dianalisis secara deskriptif. (Afifudin, 2012)

Hasil Dan Pembahasan

Definisi Supervisi Pendidikan

Supervisi akademik adalah program pembelajaran yang dirancang untuk membantu pendidik dalam mengasah keterampilannya dalam mengelola pembelajaran siswa guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mengevaluasi seberapa baik guru mengelola pembelajaran siswanya merupakan bagian integral dari supervisi akademik. Menurut Mutahajar., 2019 tujuan supervisi akademik mencakup membimbing pendidik dan staf pendukung dalam pekerjaan mereka, membantu guru mengasah keterampilan

mereka saat ini, dan membentuk kurikulum dengan memperhatikan pembelajaran siswa.

Supervisi akademik harus berpegang pada prinsip-prinsip berikut: tidak memihak (tidak dipengaruhi oleh kekuatan luar), bertanggung jawab (berdasarkan bukti di lapangan), relevan dengan kebutuhan sekolah, dan didasarkan pada standar nasional pendidikan. Rencana program pemantauan akademik yang matang sangat penting bagi setiap kepala sekolah yang ingin memenuhi tanggung jawabnya dalam bidang ini. Ada beberapa keuntungan penyelenggaraan program perencanaan ini, seperti:

- a. Sebagai pedoman dalam pelaksanaan dan pengawasan.
- b. Untuk memberitahu kepada masyarakat sekolah mengenai program supervisi akademik.
- c. Pengefektifan sumber daya sekolah baik dari segi waktu, tenaga dan biaya.

Program pelatihan dan strategi pengawasan yang mendorong pola pikir berkembang dalam suatu organisasi adalah dua cara yang disarankan Dhani, R. R., 2020, untuk meningkatkan tingkat profesionalisme pendidik. Dengan menggunakan metode ini, kinerja institusi dapat ditingkatkan dengan membina pengembangan profesional berkelanjutan di kalangan guru, baik secara individu maupun kolektif. Dari temuan dan pembahasan pada bagian terdahulu, diantaranya:

1. Metode pembinaan ini dilaksanakan dalam dua siklus, masing-masing siklus memuat empat langkah: persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan penilaian. Ketika kepala sekolah mencapai skor kualitas kinerja 1 atau lebih, atau ketika dia merencanakan dan mengevaluasi kompetensi guru dalam supervisi akademik, kita tahu bahwa pembinaan tersebut efektif. Pada awalnya, pembinaan dilaksanakan secara efektif; Secara spesifik, kinerja kepala sekolah berbeda dengan kinerja kepala sekolah yang pernah menggunakan metode pembinaan tersebut. Kepala sekolah, menurut Suharsimi, lebih terlibat dengan sekolah dan aktivitasnya, lebih banyak menghabiskan waktu di kelas, dan melakukan pengawasan akademik.

Karena tidak ada seorang pun yang mengetahui keadaan dan kebutuhan sekolah lebih baik daripada kepala sekolah, maka dialah pengawas yang paling memenuhi syarat. Dengan mengawasi, melatih, dan memberikan rekomendasi konstruktif kepada instruktur, pengelola sekolah diharapkan dapat memenuhi perannya sebagai manajer sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran.

2. Kepala sekolah merupakan aset berharga dalam penyelenggaraan pendidikan dan mempunyai peranan penting dalam supervisi akademik.

Dalam proses mewujudkan pendidikan, kepala memainkan peran yang sangat penting. Dalam hal memastikan siswa menerima pendidikan berkualitas tinggi, prinsipnya adalah yang terdepan dalam upaya ini. Meningkatkan kapasitas pendidik dalam pembelajaran siswa adalah fungsi penting lainnya yang dijalankan. Kenali para pendidik profesional atas apa yang mereka bawa ke dalam kelas dalam hal pelatihan, namun juga atas apa yang mereka bawa dalam hal menumbuhkan disiplin, menginspirasi, dan membimbing rekan-rekan mereka.

3. Inisiatif kepala sekolah untuk meningkatkan pengalaman pendidikan:
 - a) Mengawasi guru di kelas.
 - b) Memberikan nasihat kepada kepala sekolah dan guru ketika mereka mengalami kesulitan memahami apa pun.
 - c) Memberikan motivasi kepada guru atau memberikan masukan yang membangun
 - d) Belajar dari pengalaman kepala sekolah lain dengan mengamati dan menyerap gaya kepemimpinannya.
4. Pentingnya coaching dilakukan untuk kepala sekolah adalah sebagai berikut:
 - a) Supervisi akademik masih belum sepenuhnya dipahami oleh kepala sekolah; yang dia tahu hanyalah bahwa hal itu memerlukan pengawasan dan penilaian terhadap instrukturnya.
 - b) Kepala sekolah tidak selalu mempunyai kemampuan yang baik untuk mengawasi kemajuan

akademis siswa karena mereka tidak terlatih dengan baik dan karena kepala sekolah dasar yang tidak mempunyai tenaga administrasi mempunyai banyak tugas.

- c) Lebih sedikit waktu yang dicurahkan untuk kegiatan pembinaan karena guru mata pelajaran tidak melihat pentingnya supervisi akademik.
5. Faktor utama pelaksanaan supervise akademik oleh kepala sekolah.

Menurut Nasution dkk 2023 keterampilan kepala sekolah dalam supervisi akademik meliputi pengembangan program, evaluasi dan tindak lanjut guru, serta penggunaan pendekatan dan teknik supervisi yang sesuai. Meningkatkan tingkat profesionalisme di kalangan pendidik merupakan tujuan utama dari banyak inisiatif supervisi akademik. Dalam hal pengawasan akademik, kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting. Kesalahan dalam melaksanakan pengawasan ini akan berdampak buruk bagi lembaga, pengajarnya, dan peserta didik. Para guru perlu menyadari fakta bahwa prinsip ini mengakui pentingnya pemantauan yang kompeten. Memiliki pengetahuan kepala sekolah ini sangatlah penting. Rencana pembelajaran akan dipengaruhi oleh pembinaan kepala sekolah. Selain itu, para pemuda dari profesi guru mendukung diadakannya pengawasan ini. Salah satu cara untuk mencapai prestasi puncak adalah dengan menumbuhkan iklim sekolah yang mendorong dan mendukung persatuan di kalangan siswa. Pengawasan akademis akan lebih santai dan kondusif dalam pengajaran di komunitas yang masyarakatnya merasa diterima.

Coaching

Coaching is unlocking people's potential to maximize their own performance, artinya, coaching mendekati seseorang untuk mencapai potensi kinerja penuhnya. Kolaborasi, keyakinan pada kemungkinan, dan kerja sama adalah inti dari pembinaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Whitmore

pada tahun 2017. Coaching diartikan sebagai dialog antara atasan dan bawahan (atau tim) yang terstruktur dan memanfaatkan data tentang kinerja aktual guna meningkatkan kinerja (Solehudin., 2020). Coaching adalah metode pembinaan berbasis komunikasi yang mendorong orang yang dibina untuk mencapai potensi penuhnya dengan mendengarkan dengan penuh perhatian, mengajukan pertanyaan yang berwawasan luas, dan memberikan kritik yang membangun dan positif. Untuk melaksanakan pembinaan, kepala sekolah akan meminta guru ikut serta dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan memberi mereka “rasa memiliki” atas keputusan tersebut dan membuat mereka lebih mungkin untuk menindaklanjutinya. Menerima pembinaan dari atasan dapat membantu individu bekerja lebih baik di sini dan saat ini sekaligus meningkatkan kemampuan mereka di masa depan. Kepala sekolah memerlukan pengendalian emosi yang matang, kemampuan mendengarkan dengan penuh perhatian, serta empati dan kesabaran untuk menerapkan pembinaan terhadap guru. Hal ini mengingat bahwa pembinaan bukanlah metode yang mudah untuk diterapkan. Formal maupun informal, pembinaan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Yang paling krusial adalah guru merasa dihargai dan tidak dievaluasi sehingga membuatnya semakin berdedikasi memperbaiki kesalahannya (Matius Eko Suprianto & Ali Imron., 2023).

Alur TIRTA merupakan salah satu metode yang dapat diterapkan dalam pembinaan percakapan. Tujuan, identifikasi, rencana aksi, dan tanggung jawab menjadi dasar aliran TIRTA, sebuah metode pembinaan. Salah satu cara untuk mempengaruhi proses pembinaan adalah dengan menerapkan aliran TIRTA. Dikutip dari buku *Supervisi Akademik: Teknik Coaching Peningkat Guru dalam Pembelajaran di Kelas*, (Rahma et al., 2024). berikut adalah penjelasan masing-masing tahap:

1. Tujuan : Semua orang sekarang memiliki pemikiran yang sama mengenai alasan diskusi tersebut. Diharapkan setiap orang dapat mengomunikasikan tujuan diskusi. Agenda rapat, tujuan rapat, dan hasil rapat yang berkaitan dengan tugas

pengawasan semuanya merupakan hal yang wajar untuk diselidiki.

2. Identifikasi: Pembina menyelidiki dan menarik hubungan antara topik yang dibahas dengan keadaan aktual yang terjadi selama supervisi pada tahap identifikasi. Masyarakat mampu mengidentifikasi dan mengatasi serangkaian tantangan unik mereka sendiri.
3. Rencana Aksi : Indikator kinerja utama (KPI) adalah kegiatan atau rencana yang akan dilakukan untuk menghadapi permasalahan. Sesuatu yang bisa diberikan kepada pelatih adalah informasi yang merangkum rencana dan strategi.
4. Tanggung Jawab : Pada fase terakhir, peserta berkomitmen terhadap hasil untuk mengambil dan memutuskan apa yang akan terjadi selanjutnya. Ketika menyangkut komitmen atau rencana tindakan yang dibina, akuntabilitas adalah kuncinya.

Penerapan *Coaching* oleh Kepala Sekolah

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat menginspirasi pengikutnya untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kemajuan sekolah dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kapasitas guru dalam mengawasi kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, ia perlu memastikan pengawasan dilakukan dengan benar dan sesuai prinsip pengawasan, dengan teknik dan pendekatan yang tepat. Pembinaan yang diberikan oleh administrator kepada guru mereka berpotensi meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap bidang pendidikan. Setelah prinsip diawasi, pembinaan dapat dimulai. Kami akan menilai temuan supervisi untuk menentukan kekuatan guru dan bidang yang perlu ditingkatkan di kelas. Sebagai bagian dari pembinaan, kepala sekolah memusatkan perhatian pada bidang-bidang yang perlu ditingkatkan oleh guru dan membantu mereka mengubah kesadaran diri mereka menjadi sebuah rencana untuk pelajaran yang akan datang. Metode baru dalam pembinaan anggota merupakan suatu keharusan bagi para

pemimpin di kalangan generasi milenial. Suatu cara yang memenuhi harapan setiap orang.

Menurut Wahyu dkk 2023 tahap pertama dalam pelaksanaan pembinaan adalah membangun kepercayaan. Komunikasi adalah cara tercepat dan termudah untuk membangun kepercayaan. Pengetahuan tentang tiga alat komunikasi—kata-kata (isi), bahasa tubuh (postur dan ekspresi), dan intonasi suara (volume dan nada)—sangat penting untuk membangun hubungan yang sukses. Hal berikutnya yang harus dilakukan sebagai pelatih adalah mendengarkan dengan cermat. Kita dapat dengan mudah menghindari kesalahpahaman yang tidak perlu jika kita mendengarkan secara aktif. Mengklarifikasi (untuk memperjelas maksud seseorang) ada pada nomor tiga. Untuk memahami semuanya, penting untuk memperjelas. Kita dapat menghindari terciptanya makna ganda (ambigu) yang kompleks dan sering disalahpahami hanya dengan melakukan klarifikasi. Langkah keempat adalah mengajukan pertanyaan yang tepat. Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh klien dan pekerja dapat difasilitasi dengan mengajukan pertanyaan terkait. Bagian kelima adalah memberikan umpan balik. Memberikan penjelasan mengenai tantangan yang dialami, serta menginstruksikan personel untuk mengambil tindakan tambahan (Lisyawati et al., 2024).

Kepala sekolah melakukan tindakan berikut saat membina guru: mengidentifikasi potensi, memberikan pujian, mengukur kepuasan kinerja, mengidentifikasi area pertumbuhan, dan membuat komitmen. Pertama-tama, dalam pembinaan, kepala sekolah harus berupaya semaksimal mungkin untuk melihat yang terbaik dari diri guru yang diawasinya (Lutfi, A., & Winata, A. Y. S., 2020).

Di sini, kepala sekolah menggunakan data yang dikumpulkannya dari pengamatannya terhadap pekerjaan guru selama supervisi untuk mengidentifikasi bidang kinerja mereka yang paling kuat. Kedua, kepala sekolah mengungkapkan rasa syukur dengan menonjolkan prestasi guru dan mengucapkan terima kasih. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan rasa percaya diri guru. Selain memberikan perhatian pada fakta bahwa ada kapasitas yang belum dimanfaatkan untuk kebaikan. Langkah selanjutnya adalah

mengukur seberapa puas Anda dengan kinerja Anda. Pada skala 1 sampai 10, kepala sekolah menanyakan tingkat kepuasan kinerja. Dalam hal ini, angka 1 mewakili ketidakpuasan yang ekstrim dan angka 10 mewakili kepuasan yang ekstrim. Sebagai hasil dari hal ini, para guru disadarkan bahwa kinerja mereka jauh dari sempurna (Darmanto, & Karso., 2019).

Terakhir, sangat penting bagi kepala sekolah untuk memiliki kemampuan membimbing guru dalam mengenali bidang-bidang perbaikan yang mereka miliki. Kepala sekolah ingin mengetahui mengapa pendidik tidak puas dengan hasil rencana pembelajarannya. Kelima, cari tahu apa yang perlu diperbaiki. Untuk membantu instruktur melakukan pekerjaan yang lebih baik di masa depan, kepala sekolah mendorong mereka untuk memeriksanya sendiri. Keenam, untuk memotivasi instruktur agar meningkatkan kinerjanya, kepala sekolah memberikan dorongan dan pujian. Kepala sekolah dan guru sama-sama diminta untuk berkomitmen dengan mencatat tiga cara spesifik yang dapat meningkatkan pekerjaan mereka sebagai pendidik. Pada langkah selanjutnya, kepala sekolah akan menggunakan komitmen ini sebagai metrik untuk mengevaluasi efektivitas pembelajaran guru.

Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Guru

Inom Nasution dkk, 2023 menyebutkan Yang dimaksud dengan “kinerja mengajar guru” adalah sejauh mana pendidik berhasil memenuhi tujuan pendidikan yang dipercayakan kepadanya selama jangka waktu tertentu dengan melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Perencanaan tugas, pengelolaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa berhubungan dengan kinerja guru (Kalalo et al., 2023). Guru, sebagai perencana, memerlukan keterampilan yang kuat dalam merancang pembelajaran yang dapat memenuhi kebutuhan siswanya. Dalam perannya sebagai manajer dan penilai, instruktur harus mampu merancang pembelajaran yang menurut siswa menarik, relevan, dan menantang. Seberapa baik seorang guru menggunakan keterampilannya untuk membantu sekolah mencapai tujuannya merupakan salah satu ukuran kinerja guru. Salah satu cara untuk mengevaluasi seorang

guru adalah dengan melihat tingkat kompetensinya di kelas.

Kemampuan mengorganisasikan konten dengan menggunakan sumber media dan teknologi pembelajaran yang mudah diakses, serta proses pembelajaran yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat, dan kemampuan siswa merupakan wujud kinerja seorang guru. Proses dan hasil pembelajaran yang optimal juga bergantung pada kinerja optimal para staf pengajar. Guru yang unggul dalam perannya menunjukkan pemahaman mendalam tentang materi pelajaran, memiliki keterampilan manajemen pembelajaran yang sangat baik, dan berkomitmen penuh terhadap keberhasilan siswanya. Hal ini menurut Lisa Handayani dkk 2024 terdapat berbagai macam unsur yang mempengaruhi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Beberapa faktor ini berasal dari instruktur itu sendiri, seperti dorongan, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Lainnya berasal dari luar kelas, termasuk kondisi kerja dan tingkat gaji.

Perpaduan unsur internal dan eksternal berdasarkan pertimbangan tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi karakter instruktur dapat dilihat dari tingkat semangatnya, jumlah pendidikan yang telah diselesaikannya, dan kemahirannya dalam mengajar. Tingkat bantuan yang diterima guru dari pemberi kerja merupakan salah satu contoh elemen eksternal yang mempengaruhi keberhasilan mereka dalam pekerjaan. Kehadiran pemimpin yang efektif merupakan komponen eksternal yang mempengaruhi efektivitas guru di sekolah.

Coaching, dalam konteks ini, merujuk pada proses pembimbingan yang terstruktur dan berkelanjutan di mana seorang pelatih (coach) membantu guru untuk meningkatkan kompetensi, mengembangkan keterampilan, dan mencapai tujuan profesional mereka.

Peningkatan Kualitas Guru

Coaching dalam konteks pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru melalui pembimbingan yang terstruktur dan berkelanjutan. Dalam konteks reformasi pendidikan, guru idealnya memiliki kualitas sebagai berikut:

- 1) Kompetensi personal dan profesional yang tinggi disertai komitmen kerja yang kuat;
- 2) Kemampuan beradaptasi dengan baik terhadap kebutuhan lingkungan hidup dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi; dan
- 3) Kompetensi.
- 4) Pendidik bersifat mandiri, imajinatif, dan optimis terhadap masa depan (Aini et al., 2024).

Untuk dianggap ahli di bidangnya, seorang guru harus menunjukkan kemahiran dalam beberapa bidang, antara lain: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi personal, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional. Guru ahli menerapkan kompetensinya dalam proses pembelajaran melalui: 1) Pengelolaan kegiatan pembelajaran, 2) Strategi kegiatan pembelajaran, 3) Pemanfaatan fasilitas dan sumber belajar, 4) Peningkatan metode pembelajaran dan 5) Pengembangan Kompetensi Profesional (Abdullah et al., 2023)

Metode Optimis Institusi pendidikan dapat menumbuhkan budaya belajar yang mendorong, memajukan, dan menstimulasi kemajuan profesional bagi seluruh pemangku kepentingan dengan memasukkan model pembinaan Tirta dalam supervisi akademik. Oleh karena itu, para pendidik harus selalu berupaya untuk menjadi pendidik yang lebih baik; Salah satu caranya adalah melalui supervisi akademik dengan model pembinaan Tirta yang dapat meningkatkan taraf belajar siswa (Wiyono et al., 2021).

Guru yang diangkat sebagai Pengawas Satuan Pendidikan bertanggung jawab melaksanakan pembinaan, pelatihan profesional, serta pengawasan akademik dan manajerial sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemampuan pengawas mencakup pengawasan, pengembangan profesi, teknis operasional, dan wawasan kependidikan. Pengawasan yang efektif meningkatkan pencapaian akademik siswa dan mutu pendidikan. Kepala sekolah harus mendukung dan membimbing guru, serta lingkungan sekolah yang mendukung, kurikulum yang jelas, serta motivasi dan semangat mengajar yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja guru. Kerjasama antara pengawas, kepala sekolah, dan guru diperlukan untuk

menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menghasilkan lulusan berkualitas.

Kemampuan untuk mengembangkan program supervisi akademik, mengawasi guru di lingkungan akademik dengan menggunakan metode yang sesuai, mengevaluasi dan menindaklanjuti kegiatan supervisi akademik semuanya dalam upaya meningkatkan standar profesional guru adalah keterampilan yang penting bagi setiap kepala sekolah. terlibat dalam supervisi akademik. Dalam hal pengawasan akademik, kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting. Kesalahan dalam melaksanakan pengawasan ini akan berdampak buruk bagi lembaga, pengajarnya, dan peserta didik. Pentingnya bagi kepala sekolah untuk memberikan bimbingan sebagai pemimpin guna memaksimalkan potensi sumber daya yang dimilikinya. Penting bagi kepala sekolah untuk memiliki kemampuan teknis dan interpersonal. Pembinaan dirancang untuk menumbuhkan penerimaan diri, meningkatkan semangat kerja, dan membangun kepercayaan antara kepala sekolah dan instruktur dengan cara ini (Solehudin., 2020).

Strategi Inovatif Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah

Menurut Suparliadi, S. (2021), istilah kualitas mencakup banyak referensi seperti: 1) Kesesuaian dengan standar tertentu, 2) Kesesuaian dengan kebutuhan khusus, 3) Kesesuaian dengan karakteristik dan kondisi tertentu, 4) Penyesuaian terhadap tuntutan zaman, 5) Ketersediaan bila diperlukan, 6) Keandalan dalam berbagai kondisi dan 7) Daya tarik yang tinggi. Perilaku seseorang berubah sebagai konsekuensi interaksinya dengan lingkungannya; ini dikenal sebagai pembelajaran. Dalam pengertian yang lebih luas, pembelajaran mencakup proses di mana individu berjuang untuk melakukan transformasi secara keseluruhan sebagai komponen dari pertemuan unik mereka dengan dunia di sekitar mereka. Gagasan belajar dan praktek merupakan dua perspektif alternatif dalam proses pembelajaran. Meskipun mereka berasal dari nenek moyang yang sama, namun keduanya berbeda. Meskipun pembelajaran dan pelatihan dapat mempengaruhi perubahan perilaku, pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan berbasis keterampilan.

Memasukkan latihan latihan ke dalam program pembelajaran meningkatkan kemungkinan keberhasilan.

Belajar adalah upaya yang disengaja, terencana, dan dapat dikelola untuk membawa perubahan pada orang lain yang lebih atau kurang bertahan lama. Membahas kualitas pembelajaran berarti menilai seberapa baik kegiatan pembelajaran berjalan dan hasil apa yang diberikannya. Ketika kami melakukan perubahan pada cara kami mengajar, kami ingin memastikan bahwa siswa belajar dengan cara yang efisien dan efektif. Informasi ini bersumber dari Sarifudin, A., Hude, D., Zain Sarnoto, A. & Alhidayah Bogor, S. (2023).

Seberapa baik dan memuaskan kegiatan pembelajaran telah dilaksanakan itulah yang dimaksud dengan kualitas pembelajaran. Peningkatan proses pembelajaran harus berpusat pada manajemen proses untuk menjamin kelancaran penerapan pembelajaran dan keluaran yang dapat diandalkan. Karena pendidik memainkan peranan penting dalam mengawasi proses pembelajaran, kualitas pendidik mempunyai pengaruh langsung terhadap seberapa baik proses pembelajaran dikelola.

Guru yang efektif adalah guru yang cakap, teliti, dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebagai bagian dari tugasnya sebagai pendidik, guru harus memperhatikan sejumlah detail, seperti memberikan umpan balik kepada siswa mengenai kemajuan mereka menuju tujuan, melaksanakan tugas, dan menilai kemajuan mereka. Kreativitas, produktivitas, dan daya saing merupakan metrik tambahan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas instruktur. Masing-masing dari ketiga aspek kualitas ini penting bagi keseluruhan. Pendidik yang kreatif juga cenderung produktif, namun menjadi kreatif memerlukan keterampilan baru yang meningkatkan efisiensi. Daya saing yang ekstrim adalah hasil dari produktivitas yang besar. Oleh karena itu, guru harus terus mendorong dirinya untuk menjadi lebih baik dalam hal inovasi, efisiensi, dan daya jual. Seperti yang diungkapkan Hassanah dkk 2024.

Kesimpulan

Pengembangan model supervisi akademik yang menggabungkan teknik coaching memiliki potensi besar dalam

memperbaiki kinerja guru. Teknik coaching dalam supervisi akademik memungkinkan guru mendapatkan bimbingan yang lebih personal dan terarah, yang pada akhirnya dapat membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, serta menetapkan tujuan pengembangan profesional yang lebih realistis dan dapat dicapai. Melalui pendekatan ini, supervisi tidak hanya menjadi alat evaluasi tetapi juga sarana pengembangan diri bagi guru. Coaching Model Tirta dalam supervisi akademik adalah pendekatan yang mendorong pertumbuhan pada tingkat individu, dengan keterlibatan aktif administrator sekolah dan guru, membangun hubungan saling percaya, mendorong refleksi diri, pengembangan profesional yang bertahan lama, penekanan pada konteks, dan pandangan holistik tentang dunia secara keseluruhan.

Penerapan model supervisi akademik dengan teknik coaching dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih kolaboratif dan suportif di sekolah. Dengan dukungan berkelanjutan dari supervisor yang berperan sebagai coach, guru akan merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Model ini juga mendorong komunikasi yang lebih efektif antara supervisor dan guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan model supervisi akademik yang menggunakan teknik coaching tidak hanya menguntungkan peningkatan kinerja individu guru, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap iklim sekolah dan hasil belajar siswa.

Daftar Pustaka

Abdullah, A. A., Ahid, N., Fawzi, T., & Muhtadin, M. A., (2023). "Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Pembelajaran". *Tsahaqofa Jurnal Penelitian Guru Indonesia*. Volume 3, Nomor 1, Januari 2023; 23-38. p-ISSN : 2810-0395. e-ISSN : 2810-0042. <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/tsaqofah>

Aini, N., Nuralyanti, P., Pribadi, R. A., & Safitri, R. (2024). Optimalisasi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Merealisasikan Pembelajaran Berkualitas Berbasis Kurikulum

Merdeka. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 75-81.

Darmanto, & Karso. (2019). Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam supervisi Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*.

https://www.juragandesa.net/2019/10/Penggunaan-Teknologi-Efektif-Dalam.html#Google_Vignette

Dhani, R. R., (2020). "Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum". *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*. Vol 9, No. 1, Maret 2020. e-ISSN 2620-9209. DOI:

<https://doi.org/10.37755/jsap.v9i1.251>

Fauzi, S. A., & Mustika, D., (2022). "Peran Guru Sebagai Fasilitator Dalam Pembelajaran Di Kelas V Sekolah Dasar". *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. Volume 4 Nomor 3 Tahun 2022. E-ISSN: 2685-936X dan P-ISSN: 2685-9351. DOI:

<https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.5113>

Handayani, L., Lebang, R., Sutono & Rikasari, F. E. (2024). Critical Review of Technology -Based Education Supervision Models: Implications for Improving The Quality of Learning in The Digital Age. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* Vol 31 Issue 1, April (2024) 31-39 <https://journal2.um.ac.id/index.php/jp/article/view/50923/pdf>

Hassanah, I., Pratidina, I., Untari, S., Sumardjoko, B., & Ati, E. F. (2024). Peran Supervisi Dalam Pelaksanaan Kurikulum Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 2119-2130.

Herlilawati. (2021). Penerapan Pendekatan Supervisi Kolaboratif Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru (Vol. 6). [Http://Journal.Umpalangkarya.Ac.Id/Index.Php/](http://Journal.Umpalangkarya.Ac.Id/Index.Php/)

Inom Nasution, Aji Pramudya, Amaluddin Tanjung, Dina Oktapia, Khoirun Nisa, Nindya Azzahrah & Nurdahyanti.

- (2023). Supervisi Pendidikan Era Society 5.0. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 118–128.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5819/2/insdun.v2i2.764>
- Kalalo, R. R., & Merentek, T. C. (2023). *Peranan Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia*. 1(2).
- Lutfi, A., & Winata, A. Y. S. (2020). Motivasi Intrinsik, Kinerja Dan Aktualisasi Diri: Kajian Konseptual Perkembangan Teori. *Pamator Journal*, 13(2), 194–198.
<https://doi.org/10.21107/Pamator.V13i2.8526>
- Lisyawati, E., Halimah, N., Khairunnisa, K., & Mulyanto, A. (2024). Optimalisasi Pengelolaan Pendidikan Inklusif. *Eduinovasi: Journal Of Basic Educational Studies*, 4(1), 671–687.
- Matus Eko Suprianto & Ali Imron. (2023). Supervisi Akademik Online: Analisis Kekuatan Dan Kelemahan Dalam Pembinaan Lanjut Guru Untuk Meningkatkan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 16(2), 100–114.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3355/7/jedukasi.v16i2.2858>
- Musyadad, V. F., Tanjung, R., Arifudin, O., & Santang, R. (2022). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dalam Membuat Perangkat Pembelajaran (Vol. 5, No. 6). <http://jiip.stkipyapisdomp.ac.id>
- Mutahajar. (2019). Penerapan Supervisi Kolaboratif Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru SDN 6 Jurit Kecamatan Pringgasela. In *Jurnal Pendidikan Dan Sains* (Vol. 1, No. 3). <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/Bintang>
- Nasution, I., Safitri, M., Halawa, S., Zuchairunnisa, Z., Khotimah, N., & Ramadhan, S. (2023). Peranan Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 17–26.
<https://doi.org/10.33487/Sublim.V1i1.5606>
- Pamungkas, A. H. (2023). Problems, Challenges, Dynamics and Supervision Innovation on Nonformal Education In Indonesia. *SPEKTRUM*, 11(2).
<https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v11i2>
- Rahma, R., Gresinta, E., Suhendra, S., & Risdiana, A. (2024). Implementasi Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 21001: 2018 Sebagai Strategi Pendidikan Di Era Digital. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 5(3), 16–22.
- Ramadina, R., Siregar, N. S., Tantri, A., Daulay, N. A., Ubaydillah, M., & Maulana, M. R. (2023). Peran Supervisi Pendidikan Terhadap Peningkatan Mutu Belajar Dan Mengajar. *Sublim: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 1–16.
<https://doi.org/10.33487/Sublim.V1i1.5602>
- Solehudin, U. (2020). Supervisi Kolaboratif Dapat Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi*, 3.
<https://doi.org/10.23887/Jippg.V3i2>
- Suparliadi, S. (2021). Peran Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal Of Administration And Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 187–192.
<https://doi.org/10.31539/Alignment.V4i2.2571>
- Sarifudin, A., Hude, D., Zain Sarnoto, A. & Alhidayah Bogor, S. (2023). Metode Kolaborasi dalam Supervisi Pendidikan Berbasis Al-Qur'an. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 1793–1810.
<https://doi.org/10.30868/ei.v12i02.3636>
- Ulfadilah, S., Darmiyanti, A., & Munafiah, N., (2023). “Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Dan Penerapan Pembelajaran Di Paud”. *Jurnal Warna : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Anak Usia dini*. Maret 2023 . Vol 08. No. 01. Received: Januari 2023. Accepted:

Januari 2023. Published: Maret 2023.
P-ISSN : 2502-8197, E-ISSN : 2502-
8189. Article DOI:
10.24903/jw.v%vi%i.1141

<https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/warna/article/view/1141>

Wahyu, C., Uin, H., Gunung, S. & Bandung, D. (2023). Strategi Supervisi Pengawas Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Bahasa Indonesia yang Bermutu. *Jurnal Ilmu Pendidikan*

(*ILPEN*), 2(2), 39–50.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3709/ilpen.v2i2.35>

Wiyono, B. B., Rasyad, A., & Maisyaroh. (2021). The Effect Of Collaborative Supervision Approaches And Collegial Supervision Techniques On Teacher Intensity Using Performance-Based Learning. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211013779>