

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan mengenai implementasi pendekatan *coaching* model GROW dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pataruman, Kota Banjar, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

5.1.1 Implementasi Pendekatan *Coaching* Model GROW dalam Supervisi Akademik

Implementasi *coaching* model GROW yang meliputi tahapan *Goal*, *Reality*, *Options*, dan *Will* di Sekolah Dasar Kecamatan Pataruman telah berjalan secara terstruktur dan sistematis. Pendekatan ini terbukti efektif mengubah paradigma supervisi konvensional dari yang semula bersifat inspektif-hierarkis menjadi proses yang kolaboratif, non-penghakiman (*non-judgmental*), dan reflektif, sehingga mampu memicu kesadaran mandiri guru dalam mengidentifikasi kekuatan instruksional serta merumuskan target pengembangan secara otentik. Namun demikian, pada tahap awal implementasi masih ditemukan adanya resistensi psikologis dan kecemasan berupa intimidasi birokratis dari guru khususnya guru senior yang menganggap supervisi ini sebagai ujian untuk mencari kesalahan. Hambatan ini diperparah oleh pemahaman konseptual dan keterampilan dasar *coaching* dari kepala sekolah sebagai *coach* yang belum sepenuhnya matang akibat durasi pelatihan awal yang terlalu singkat. Akibatnya, muncul bias kebiasaan lama

di mana *coach* masih cenderung bersikap direktif dan tergesa-gesa memberikan solusi sebelum guru selesai melakukan refleksi mendalam.

5.1.2 Perubahan Kompetensi Pedagogik dan Pengalaman Guru

Pendekatan *coaching* model GROW memberikan dampak substantif pada peningkatan lima sub-kompetensi pedagogik guru di lapangan. Guru mengalami peningkatan empati pedagogis yang ditandai dengan mulainya penyusunan profil belajar siswa secara individual, serta terjadinya transformasi dalam penyusunan RPP yang tidak lagi sekadar formalitas administratif (*copy-paste*), melainkan beralih menjadi rancangan kontekstual yang berorientasi pada siswa (*learning-oriented*). Selain itu, guru juga mulai berani menerapkan strategi pembelajaran yang lebih variatif seperti pembelajaran berdiferensiasi dan gamifikasi. Meskipun motivasi dan *self-efficacy* guru mengalami peningkatan yang dramatis setelah sesi *coaching*, aspek konsistensi harian dalam mempertahankan momentum perubahan di dalam kelas masih menjadi titik lemah yang nyata. Guru kerap mengalami kesulitan untuk menjaga keberlanjutan praktik pedagogik baru tersebut karena terbentur oleh tekanan rutinitas harian serta beban administratif sekolah yang menyita waktu cukup besar.

5.1.3 Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi

Keberhasilan optimalisasi program *coaching* di tingkat sekolah dasar ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat. Faktor penentu keberhasilan (pendukung) meliputi adanya komitmen kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah, terbangunnya relasi kemitraan yang setara berbasis kepercayaan (*trust culture*), serta adanya inisiatif pembentukan *accountability*

partner antar-guru di sekolah sebagai wadah untuk saling berbagi kemajuan. Sebaliknya, yang menjadi faktor penghambat utama dalam penelitian ini adalah keterbatasan waktu pelaksanaan supervisi, belum adanya kebijakan operasional atau regulasi formal yang melandasi jadwal *coaching* berkala secara mandiri, serta masih adanya hambatan mental (*limiting beliefs*) dari sebagian guru yang merasa sudah berada di zona nyaman dengan metode mengajar konvensional yang berpusat pada guru (*teacher-centered*).

5.2 Saran

Sebagai buah dari kekurangan, hambatan, dan hasil negatif penelitian yang telah dimuat pada bagian Simpulan di atas, maka diajukan saran-saran perbaikan yang bersifat konkret dan operasional sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Guru

1. Mengatasi Konsistensi dan Hambatan Mental: Guru disarankan untuk mengikis *limiting beliefs* (mental blok) dengan membuka diri terhadap perubahan paradigma pembelajaran abad 21. Untuk menjaga konsistensi momentum perubahan di tengah tekanan kesibukan mengajar, guru harus mengoptimalkan komunitas praktisi internal di sekolah dan memaksimalkan peran *accountability partner* (rekan sejawat) sebagai wadah saling mengingatkan dan mengevaluasi praktik mengajar setiap minggu.
2. Pengelolaan Administrasi: Guru perlu menyusun prioritas kerja agar pemenuhan dokumen administratif tidak mengorbankan kualitas perencanaan (*learning-oriented*) dan refleksi pembelajaran di kelas.

5.2.2 Bagi Kepala Sekolah

1. Peningkatan Kompetensi *Coaching*: Kepala sekolah disarankan untuk melakukan *peer coaching* antar-kepala sekolah secara berkala demi mengasah kembali keterampilan *active listening* dan *powerful questioning* agar tidak terjebak dalam pola supervisi direktif yang terburu-buru memberikan jawaban kepada guru.
2. Menciptakan Ruang Aman: Kepala sekolah harus secara konsisten melakukan pendekatan personal (*baseline conversation*) sebelum supervisi dimulai untuk mengikis kecemasan dan resistensi guru senior, sehingga tercipta ruang psikologis yang aman bagi guru untuk jujur mengakui kelemahan instruksionalnya.
3. Pemberian Umpan Balik Berkala: Kepala sekolah perlu menetapkan jadwal pemantauan yang ideal (misalnya dua minggu sekali) menggunakan prinsip *small wins* (target perubahan kecil yang konsisten) agar komitmen aksi nyata guru (*Will*) tidak memudar di tengah jalan.

5.2.3 Bagi Pengawas Sekolah

1. Pendampingan Berkelanjutan: Pengawas sekolah disarankan tidak hanya memberikan pelatihan *coaching* dalam durasi singkat, melainkan wajib menyelenggarakan pendampingan klinis yang berkelanjutan bagi kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai *coach* di tingkat kecamatan.
2. Differentiated Supervision: Pengawas hendaknya mendorong kepala sekolah untuk menerapkan supervisi yang terdiferensiasi, yang disesuaikan

dengan tingkat kematangan profesional dan kebutuhan riil masing-masing guru di lapangan.

5.2.4 Bagi Dinas Pendidikan Kota Banjar

1. Regulasi Jadwal Khusus: Dinas Pendidikan disarankan menyusun dan menerbitkan kebijakan operasional formal yang memberikan legalitas waktu bagi pelaksanaan *coaching* di sekolah, sehingga kepala sekolah dan guru memiliki alokasi waktu khusus yang terjadwal tanpa terganggu oleh beban administratif struktural lainnya.
2. Pelatihan Komprehensif: Menyediakan program pelatihan keterampilan *coaching* yang lebih komprehensif, mendalam, dan bersertifikasi bagi seluruh kepala sekolah dan pengawas di Kota Banjar guna menjamin standarisasi mutu supervisi akademik berbasis pemberdayaan.

5.2.5 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Perluasan Desain Penelitian: Mengingat penelitian ini menggunakan desain kualitatif multi-site dengan fokus pada sekolah dasar di satu kecamatan, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lokus penelitian ke tingkat kota/kabupaten dengan karakteristik wilayah yang berbeda (misalnya daerah rural atau urban murni).
2. Kombinasi Metode (Mixed Methods): Disarankan bagi peneliti masa depan untuk menggunakan pendekatan *Mixed Methods* (metode kombinasi) guna mengukur secara kuantitatif tingkat signifikansi pengaruh *coaching* model GROW terhadap peningkatan skor kompetensi pedagogik guru maupun hubungannya dengan prestasi belajar siswa secara statistik.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori supervisi pendidikan dan teori *Coaching* dalam konteks pendidikan dasar Indonesia. Temuan bahwa *Coaching* model *GROW* efektif dalam meningkatkan seluruh dimensi kompetensi pedagogik guru memperkuat dan memperluas validitas empiris teori *GROW* Whitmore (2017) ke dalam konteks pendidikan Indonesia. Temuan tentang tiga fase pengalaman guru—adaptasi, keterlibatan aktif, transformasi—memberikan kerangka deskriptif baru tentang dinamika perubahan yang dialami guru dalam proses supervisi berbasis *Coaching*. Konsep psychological safety (Edmondson, 1999) terkonfirmasi kembali sebagai prasyarat efektivitas *Coaching*, khususnya dalam mengatasi resistensi awal guru senior.

5.3.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan panduan implementasi *Coaching* model *GROW* yang kontekstual untuk sekolah dasar di Indonesia, lengkap dengan strategi mengatasi hambatan yang lazim ditemui. Best practice yang teridentifikasi—jadwal *Coaching* yang konsisten, penggunaan skala komitmen dalam tahap *Will*, format catatan *Coaching* reflektif—dapat diadaptasi oleh sekolah-sekolah lain. Temuan bahwa resistensi awal guru senior dapat diatasi melalui pendekatan *Coaching* yang menghormati otonomi dan pengalaman memberikan panduan praktis bagi *coach* dalam menangani dinamika yang sering muncul.

5.3.3 Implikasi Kebijakan

Temuan penelitian ini memiliki implikasi kebijakan yang signifikan bagi pengembangan sistem supervisi pendidikan di Indonesia. Kompetensi *Coaching* perlu diakui secara formal sebagai bagian dari kompetensi manajerial kepala sekolah dan kompetensi supervisi pengawas sekolah—tidak hanya sebagai keterampilan opsional. Program pengembangan profesional kepala sekolah dan pengawas perlu dirancang ulang untuk mencakup pelatihan *Coaching* yang intensif dan berbasis praktik, bukan sekadar pelatihan konseptual singkat. Pengakuan formal terhadap *Coaching* sebagai salah satu model supervisi yang sah dalam regulasi supervisi pendidikan akan memberikan landasan kebijakan yang diperlukan untuk scaling-up implementasi *Coaching* secara sistematis ke seluruh jenjang satuan pendidikan di Indonesia.