

**EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK
BERBASIS *COACHING* DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU
(Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu
Kabupaten Ciamis)**

TESIS

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

Oleh

**FANI FEBRIYANTI
NIM. 2125250070**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS GALUH
2026**

**EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS
COACHING DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
(Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu
Kabupaten Ciamis)**

**Oleh
FANI FEBRIYANTI
NIM. 2125250070**

TESIS
Disetujui untuk Mengikuti Sidang Tesis
Tanggal2026

Pembimbing I,

Dr. H. Enas, S.E., M.M.
NIK. 3112770066

Pembimbing II,

Dr. Asep Amam, M.Pd.
NIK. 3112770457



LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Nama : Fani Febriyanti
NIM : 2125250070
Tanggal Sidang : 11 Juli 2026
Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan
Konsentrasi : Administrasi Sistem Pendidikan
Judul Tesis :

**EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS
COACHING DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
(Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu
Kabupaten Ciamis)**

Telah direvisi dan disetujui oleh Tim Penguji serta diperkenankan untuk
diperbanyak/dicetak.

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Dr. H. Enas, S.E., M.M.	Ketua Penguji	
2.	Dr. Lilis Kholisoh Nuryani, M.Pd.	Anggota	
3.	Dr. Rizka Andhika Putra, S.Pd., M.M.	Anggota	

Mengetahui
Dekan

Kaprodi

Dr. Asep Amam, M.Pd.
NIK. 3112770457

Dr. Lilis Kholisoh Nuryani, M.Pd.
NIK. 3112770778

PERNYATAAN ORISINALITAS DAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa: Tesis yang berjudul: Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis).

1. Tesis ini adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, maka saya bersedia Tesis beserta gelar MAGISTER saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan UU Nomor. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.
2. Tesis ini merupakan hak milik Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Tesis pada jurnal atau forum ilmiah lain harus seijin Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh dan minimal satu kali publikasi menyertakan tim pembimbing sebagai author. Apabila dalam waktu sekurang-kurangnya satu semester (6 bulan sejak pengesahan Tesis) saya tidak melakukan publikasi dari sebagian atau keseluruhan Tesis ini, maka Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh berhak mempublikasikannya pada jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh atau Jurnal di lingkungan Universitas Galuh. Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan publikasi ini, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Ciamis, Juli 2026

FANI FEBRIYANTI

ABSTRAK

Fani Febriyanti. NIM. 2125250070. Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, dimana capaian supervisi baru mencapai 79–80% dari target 100% dan rata-rata nilai PKG masih berada pada kategori cukup. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut dalam meningkatkan kinerja guru di kedua sekolah. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih bersifat konvensional, belum memuat tujuan spesifik per guru, dan belum melibatkan guru secara bermakna, sedangkan SDN 2 Bahara lebih sistematis dan berbasis kebutuhan individual guru. (2) Pelaksanaan efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu belum optimal; umpan balik masih searah dan pertanyaan reflektif belum konsisten, sedangkan SDN 2 Bahara melaksanakan supervisi lebih terstruktur dengan pendekatan *coaching* yang autentik. (3) Evaluasi efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih informal dan belum melibatkan guru secara aktif, sedangkan SDN 2 Bahara memanfaatkan hasil evaluasi secara komprehensif untuk perbaikan berkelanjutan. (4) Tindak lanjut efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu belum sistematis dan belum menjangkau semua guru secara merata, sedangkan SDN 2 Bahara menjalankan tindak lanjut secara terjadwal dan terstruktur sehingga berdampak lebih optimal terhadap peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: Efektivitas, Pengelolaan, Supervisi Akademik Berbasis *Coaching*, Kinerja Guru

ABSTRACT

Fani Febriyanti. NIM. 2125250070. *The Effectiveness of Coaching-Based Academic Supervision Management in Improving Teacher Performance (A Case Study at SDN 7 Panjalu and SDN 2 Bahara, Panjalu District, Ciamis Regency).*

This research is motivated by the suboptimal implementation of coaching-based academic supervision in improving teacher performance at SDN 7 Panjalu and SDN 2 Bahara, where supervision achievement only reached 79–80% of the 100% target and the average PKG score remained in the sufficient category. The purpose of this study is to analyze the effectiveness of coaching-based academic supervision management encompassing planning, implementation, evaluation, and follow-up in improving teacher performance at both schools. The method used is descriptive qualitative with a case study design through observation, interview, and documentation techniques. The results indicate that: (1) Planning effectiveness of coaching-based academic supervision management at SDN 7 Panjalu remains conventional, lacks specific objectives per teacher, and has not meaningfully involved teachers in planning, while SDN 2 Bahara demonstrates more systematic planning based on individual teacher needs. (2) Implementation effectiveness of coaching-based academic supervision management at SDN 7 Panjalu is not yet optimal; feedback remains one-directional and reflective questioning is not consistently applied, while SDN 2 Bahara implements supervision more structurally with an authentic coaching approach. (3) Evaluation effectiveness of coaching-based academic supervision management at SDN 7 Panjalu remains informal and lacks active teacher involvement, while SDN 2 Bahara utilizes evaluation results comprehensively for continuous improvement. (4) Follow-up effectiveness of coaching-based academic supervision management at SDN 7 Panjalu is unsystematic and has not reached all teachers consistently, while SDN 2 Bahara implements follow-up in a scheduled and structured manner resulting in more optimal improvement in teacher performance.

Keywords: *Effectiveness, Management, Coaching-Based Academic Supervision Teacher Performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul: “Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru”.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini terdapat berbagai keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan masukan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ucapan terima kasih khusus penulis sampaikan kepada Dr. H. Enas, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I, dan Dr. Asep Amam, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II; dan kepada:

1. Dr. Tita Rohita, S.Kep., Ners., M.M., M.Kep., selaku Rektor Universitas Galuh, yang telah memberikan semangat, bimbingan dan bantuan akademis kepada para mahasiswa.
2. Dr. Asep Amam, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan tesis ini.
3. Dr. Lilis Kholisoh N., S.Ag., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh.

4. Bapak/Ibu Dosen dan Staf di lingkungan Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh.
5. Rekan-rekan Mahasiswa RPL Administrasi Sistem Pendidikan Universitas Galuh.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, atas semua dukungan, doa dan semangatnya yang tiada henti.
7. Kepala Sekolah dan staf guru SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan dalam penulisan tesis ini.
8. Ibuku tercinta yang dengan penuh keikhlasan, kesabaran, kesetiaan, dan pengorbanan lahir dan batin diiringi do'a restunya mendampingi penulis selama melaksanakan studi sampai dengan penyelesaian penulisan tesis ini.
9. Suamiku dan anakku tercinta yang telah memberikan dorongan moril dan senantiasa berdoa secara tulus dan ikhlas serta selalu mendampingi penulis selama melaksanakan studi sampai dengan penyelesaian penulisan tesis ini.
10. Guru dan staf SDN 4 Panjalu yang telah memberikan dorongan moril dan senantiasa berdoa secara tulus dan ikhlas.
11. Semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu per satu yang telah terlibat memberikan bantuan, baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis haturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga amal yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Sangat disadari dalam penulisan tesis ini terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu semua saran dan

kritik penulis terima dengan lapang dada demi kesempurnaan karya ilmiah ini.

Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Ciamis, Juli 2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Fokus Penelitian	11
1.3 Pertanyaan Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH	15
2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 Efektivitas	15
2.1.1.1 Pengertian Efektivitas.....	15
2.1.1.2 Penilaian Efektivitas.....	17
2.1.1.3 Indikator Efektivitas	19
2.1.2 Pengelolaan.....	21
2.1.1.1 Pengertian Pengelolaan	21
2.1.3 Supervisi Akademik Kepala Sekolah	23
2.1.3.1 Pengertian Supervisi Akademik	23
2.1.3.2 Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik	29
2.1.3.3 Kepala Sekolah sebagai Supervisor	31
2.1.3.4 Kompetensi Supervisor	36

2.1.3.5 Fungsi Supervisi Kepala Sekolah.....	44
2.1.4 Teknik <i>Coaching</i>	51
2.1.4.1 Konsep Teknik <i>Coaching</i>	51
2.1.4.2 <i>Coaching</i> Model TIRTA	53
2.1.4.3 Kecerdasan Emosional dalam <i>Coaching</i>	58
2.1.5 Kinerja Guru	61
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Guru.....	61
2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	63
2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	64
2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Guru.....	65
2.1.5.5 Indikator Kinerja Guru	66
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	77
2.3 Pendekatan Masalah	80
BAB III METODE PENELITIAN	83
3.1 Metode yang Digunakan	83
3.2 Desain Penelitian	83
3.3 Sumber Data.....	86
3.4 Alat Pengumpul Data	88
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	100
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian	104
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	106
4.1 Hasil Penelitian	106
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	106
4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian	107
4.1.2.1 Perencanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.....	113
4.1.2.2 Pelaksanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru di	

SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.....	139
4.1.2.3 Evaluasi Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.....	173
4.1.2.4 Tindaklanjut Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.....	205
4.2 Pembahasan	247
4.2.1 Perencanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.....	247
4.2.2 Pelaksanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.....	250
4.2.3 Evaluasi Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.....	252
4.2.4 Tindaklanjut Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i> dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.....	255
4.2 Triangulasi.....	258
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	263
5.1 Simpulan	263
5.2 Saran	267

5.3 Implikasi Penelitian	269
DAFTAR PUSTAKA	272
LAMPIRAN	278

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis Tahun 2024-2025.....	5
Tabel 1.2	Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Tahun 2024-2025	6
Tabel 1.3	Standar Penilaian Kinerja dan Angka Kredit	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	78
Tabel 3.1	Informan Penelitian	87
Tabel 3.2	Unit Kajian Penelitian	91
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	105
Tabel 4.1	Hasil Supervisi Akademik Kepala Sekolah Pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis Tahun 2026	243
Tabel 4.2	Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Tahun 2026	245

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Coaching</i> Model Tirta	55
Gambar 2.2	Pendekatan Masalah	82
Gambar 3.1	Desain Penelitian Menurut Ahli	85
Gambar 3.2	Desain Penelitian Menurut Peneliti	86
Gambar 3.3	Alur Triangulasi Teknik	104
Gambar 4.1	Perbandingan Capaian Supervisi Akademik Tahun 2024, 2025 dan 2026	244
Gambar 4.2	Perbandingan Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Tahun 2024, 2025 dan 2026	246

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Unit Kajian Penelitian	279
Lampiran 2	Pedoman Observasi	285
Lampiran 3	Pedoman Wawancara.....	307
Lampiran 4	SK Judul/Pembimbing	375
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian	376
Lampiran 6	Surat Balasan Penelitian	378
Lampiran 7	Profil Sekolah	380
Lampiran 8	Dokumentasi Penelitian	383
Lampiran 9	Daftar Riwayat Hidup	392

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan hak dasar setiap warga negara Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 31 ayat (1) yang menjamin hak setiap warga atas pendidikan. Pandangan filosofis ini berakar pada falsafah Pancasila, dimana sila kedua "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab" menempatkan pendidikan sebagai sarana utama pembentukan manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia. Selain itu, sila kelima "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia" menegaskan komitmen negara untuk menyediakan pendidikan merata guna mewujudkan kesetaraan sosial-ekonomi, sehingga pendidikan bukan sekedar hak individu melainkan pilar keutuhan bangsa yang luhur dan beradab.

Penyelenggaraan pendidikan menjadi tanggung jawab utama pemerintah untuk menjamin akses merata dan berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat, dari desa terpencil hingga perkotaan. Pendidikan membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) unggul yang kompetitif secara global sekaligus menanamkan nilai gotong royong, toleransi, dan kepemimpinan Pancasila sebagai fondasi berbangsa. Proses serta hasil pendidikan harus memenuhi standar mutu dan dampaknya sebagaimana ditegaskan Fadhli (2018:36).

Standar Nasional Pendidikan (SNP) menjadi acuan utama implementasi mutu ini, mencakup delapan standar mulai dari konten hingga penilaian untuk mencapai tujuan nasional. Dari perspektif kuantitas, upaya pemerintah terwujud dalam kebijakan yang diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan. (D. W. Sari & Khoiri, 2023). Kebijakan ini memastikan akses pendidikan dasar inklusif dan setara bagi seluruh warga negara, selaras dengan mandat konstitusional keadilan sosial

Dalam penyelenggaraan pendidikan, kepala sekolah memegang peranan kunci sebagai pemimpin pembelajaran. Saat ini, kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola administrasi sekolah, tetapi juga diharapkan mampu memimpin, menilai, dan mengembangkan keterampilan guru, menetapkan serta memonitor target kerja yang spesifik, serta menjadi motivator bagi seluruh komunitas sekolah. Murni Yanto dan Herman (2019:123) menekankan bahwa kepala sekolah harus mampu mengendalikan, memperbaiki, membantu, menilai, dan membina berbagai aspek dalam pelaksanaan pendidikan. Salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki kepala sekolah adalah kemampuan melakukan supervisi akademik berbasis *coaching*.

Supervisi akademik berbasis *coaching* merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Menurut Maryono (2019:18), supervisi adalah proses pemberian bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Melalui supervisi berbasis *coaching*, kepala sekolah dapat memberikan

solusi terhadap permasalahan pendidikan, baik secara umum maupun khusus, sehingga kinerja dan proses pembelajaran dapat ditingkatkan.

Dalam konteks paradigma baru pendidikan di Indonesia, khususnya dengan pelaksanaan Merdeka Belajar untuk mewujudkan Profil Pelajar Pancasila, strategi pelaksanaan supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* menjadi langkah efektif untuk meningkatkan profesionalitas guru. Pasaribu (2021) menyatakan bahwa *coaching* adalah pendekatan pengembangan individu atau tim yang bertujuan membantu mencapai tujuan tertentu melalui proses refleksi, pengenalan diri, dan peningkatan keterampilan. Dalam konteks pendidikan, *coaching* berfokus pada pengembangan profesional guru, peningkatan kualitas pembelajaran, dan pemberdayaan potensi siswa untuk mencapai keselamatan dan kebahagiaan sebagai individu dan anggota masyarakat.

Keberadaan dan perkembangan SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara di Kecamatan Panjalu, Kabupaten Ciamis, menjadi perhatian utama, terutama dalam konteks implementasi supervisi akademik berbasis *coaching* oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Supervisi akademik tidak hanya berfungsi sebagai indikator, tetapi juga tolok ukur utama dalam mengevaluasi perkembangan dan peningkatan mutu pendidikan di kedua sekolah.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait implementasi supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru, antara lain: 1) Kepala sekolah belum melaksanakan kegiatan supervisi akademik sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan kompetensinya, 2) Banyak guru yang belum memahami tujuan supervisi akademik,

3) Sebagian guru menganggap supervisi akademik sebagai beban dan pemborosan waktu, 4) Kegiatan supervisi akademik belum melalui tahap perencanaan yang baik dan optimal. 5) Pengelolaan supervisi akademik belum dilakukan secara sistematis. 6) Program supervisi akademik belum sepenuhnya terlaksana. 7) Tidak semua guru memperoleh tindak lanjut dari hasil supervisi akademik.

Menurut Purwanto (2020: 120), supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan membantu guru mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, supervisi akademik bukan sekedar menilai unjuk kerja guru, melainkan lebih berfokus pada pengembangan kemampuan profesional guru. Namun demikian, kegiatan supervisi akademik tetap tidak dapat dipisahkan dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran, karena penilaian tersebut merupakan bagian integral dari proses pemberian estimasi mutu kerja guru.

Supervisi akademik berbasis *coaching* sangat bermanfaat bagi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Melalui pendekatan ini, guru akan mendapat bimbingan dan arahan, bahkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang ditemukan saat melaksanakan proses pembelajaran di kelas, baik yang disebabkan oleh guru itu sendiri maupun oleh peserta didik. Supervisi berbasis *coaching* juga menuntun tumbuhnya kekuatan kodrat anak sehingga dapat memperbaiki perilakunya. Keterampilan *coaching* perlu dimiliki para guru untuk menuntun segala kekuatan kodrat (potensi) agar mencapai keselamatan dan kebahagiaan sebagai manusia maupun anggota masyarakat. Program *coaching* dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk meningkatkan pembelajaran dan pengembangan

siswa, serta mendukung pertumbuhan profesional bagi para pendidik. Oleh karena itu, guru akan menjadi semakin profesional dalam melakukan kinerjanya jika kepala sekolah senantiasa membina dan membimbingnya dengan pendekatan yang efektif dan cocok.

Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa implementasi supervisi berbasis *coaching* masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil supervisi pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara selama 2 tahun terakhir ini, yaitu pada tahun 2024-2025 yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Hasil Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu
Kabupaten Ciamis Tahun 2024-2025

No	Sekolah	Tahun 2024			Tahun 2025		
		Target	Capaian	Kriteria	Target	Capaian	Kriteria
1.	SDN 7 Panjalu	100%	79%	Baik	100%	80%	Baik
2.	SDN 2 Bahara	100%	80%	Baik	100%	83%	Baik

Sumber: Data Gugus Panjalu, 2026.

Kriteria penilaian:

90-100 % = Baik Sekali

75–89% = Baik

60–74% = Cukup

<60% = Kurang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara selama dua tahun berturut-turut yaitu tahun 2024-2025 secara umum mengalami peningkatan capaian, meskipun belum signifikan dan belum mencapai target penuh. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan supervisi secara berkelanjutan agar memberikan pengaruh positif

terhadap perbaikan kualitas kinerja guru.

Supervisi berbasis *coaching* bertitik tolak dari pemikiran bahwa setiap guru dan kepala sekolah memiliki potensi yang dapat dikembangkan melalui pendampingan kolaboratif, dengan mengasumsikan kecakapan mengajar guru dan kepemimpinan kepala sekolah masih perlu ditingkatkan secara berkelanjutan, terutama dalam iklim pendidikan yang terus berubah. Berbeda dengan pendekatan konvensional, supervisi berbasis *coaching* bertujuan membangun refleksi diri guru melalui dialog terbuka dan *feedback* konstruktif, bukan sekedar menilai kekurangan secara sepihak, melainkan memfasilitasi perbaikan melalui proses *coaching* dua arah yang melibatkan observasi kelas, sesi refleksi, dan rencana tindak lanjut bersama. Supervisi berbasis *coaching* membantu guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar secara efektif melalui pendampingan personal, sehingga meningkatkan profesionalisme secara mandiri dan berkelanjutan.

Selanjutnya, untuk melihat kinerja guru pada dua sekolah yaitu SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara dapat dilihat dari data pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Guru (PKG)
di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Tahun 2024-2025

Nama Sekolah	Tahun 2024			Tahun 2025		
	PAK	PKG	Kriteria	PAK	PKG	Kriteria
SDN 7 Panjalu	24,70	82,00	Cukup	24,70	82,10	Cukup
SDN 2 Bahara	24,69	80,00	Cukup	24,70	81,00	Cukup
Rata-Rata		81,00	Cukup		81,55	Cukup

Sumber: Data Gugus Panjalu, 2026.

Ket:

PAK : Penilaian Angka Kredit

PKG : Penilaian Kinerja Guru

Dari tabel 1.2 diatas diketahui bahwa nilai PAK untuk kedua sekolah relatif stabil, yaitu sekitar 24,70 selama dua tahun berturut-turut. Sementara itu, nilai PKG menunjukkan adanya peningkatan, meskipun tidak signifikan. Untuk SDN 7 Panjalu, nilai PKG pada tahun 2024 adalah 82,00 dan mengalami sedikit peningkatan menjadi 82,10 pada tahun 2025. Di sisi lain, SDN 2 Bahara memiliki nilai PKG 80,00 pada tahun 2024 dan meningkat menjadi 81,00 pada tahun 2025. Secara keseluruhan, rata-rata nilai PKG untuk kedua sekolah pada tahun 2024 adalah 81,00, sementara pada tahun 2025 meningkat menjadi 81,55.

Adapun standar kriteria penilaian PAK dan PKG tersebut berdasarkan pada standar penilaian kinerja yang dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja dan Angka Kredit

Jenis Penilaian	Rentang Nilai	Keterangan
PKG	≥ 85	Baik
	70 – 84.99	Cukup
	< 70	Kurang
PAK	≥ 24.75	Baik
	24.50 – 24.74	Cukup
	< 24.50	Kurang

Sumber: Standar Penilaian Kinerja Guru dan Angka Kredit di SDN Wilayah Gugus Panjalu, 2025.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dari nilai PAK untuk kedua sekolah dengan skor 24.70 berada dalam kategori "Cukup" dengan rentang (24.50–24.74), sementara nilai PKG dengan skor 80.00 dan juga 82.10 masih dalam kategori "Cukup" dengan rentang (70–84.99). Meskipun terjadi peningkatan skala

kecil dari tahun 2024 ke 2025, kinerja guru di kedua sekolah masih perlu ditingkatkan agar mencapai kategori "Baik" sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di kedua sekolah mengalami peningkatan, meskipun dalam skala yang kecil. Peningkatan ini menunjukkan adanya upaya perbaikan dan pengembangan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Namun, masih diperlukan pembinaan dan pendampingan lebih lanjut untuk mencapai peningkatan yang lebih signifikan. Oleh karena itu, pembinaan yang lebih intensif, pelatihan yang berkelanjutan, serta supervisi akademik yang lebih terencana dan berfokus pada pengembangan kompetensi guru dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai kategori "Baik" baik dalam PAK maupun PKG.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan kondisi ini adalah masih banyaknya guru yang kurang mampu menguasai teori belajar. Banyak guru yang hanya menyalin silabus dan rencana pembelajaran yang telah ada sebelumnya tanpa mengembangkannya sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, metode pembelajaran yang digunakan sebagian besar masih mengandalkan ceramah dan belum memanfaatkan beragam metode dan media pembelajaran. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran cenderung satu arah, didominasi oleh guru, dan kurang melibatkan peserta didik secara aktif. Padahal, guru yang profesional seharusnya mampu menggunakan beragam metode dan media pembelajaran agar peserta didik tidak merasa bosan dan lebih terlibat dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu, banyak guru yang kurang memperhatikan prinsip-prinsip pembelajaran

dalam menumbuhkan motivasi, minat, dan kreativitas siswa. Guru juga kurang memperhatikan keberagaman individual siswa, baik dari latar belakang kemampuan, pengetahuan, sikap, maupun motivasi belajar, sehingga potensi siswa tidak dapat berkembang secara optimal.

Untuk mengatasi permasalahan ini, penelitian yang dilakukan oleh Zilviatri (2025) menunjukkan bahwa supervisi berbasis *coaching* terbukti efektif dalam membantu guru meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berpikir kreatif. Selain itu, refleksi sistematis memungkinkan guru untuk mengevaluasi dan memperbaiki praktik pengajaran secara berkelanjutan. Kombinasi dari kedua pendekatan ini menghasilkan inovasi pembelajaran yang lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi Nafisati (2025), yang menyatakan bahwa pembinaan guru melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah harus berfokus pada tanggung jawab guru sebagai mitra dalam mengatasi berbagai permasalahan pendidikan di sekolah. Pendapat ini juga didukung oleh Enas dan Yuliawati (2018), yang menekankan bahwa kepala sekolah, dengan pengetahuan dan pengalamannya, memiliki peran penting dalam membantu guru berkembang menjadi lebih kompeten. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk melaksanakan supervisi terhadap seluruh tahapan pembelajaran, mulai dari persiapan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, evaluasi atau penilaian hasil belajar, hingga pengayaan materi, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pola pembinaan ini tidak hanya bertujuan untuk mengawasi, tetapi juga untuk mengangkat harkat dan martabat guru sebagai mitra yang memiliki kedudukan setara dalam mengelola pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menindaklanjuti hasil supervisi akademik dengan memberikan pembinaan yang konstruktif kepada guru yang telah disupervisinya. Dengan demikian, diharapkan akan terjadi perubahan perilaku positif pada guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Hasil supervisi akademik perlu ditindaklanjuti dengan langkah-langkah konkret agar memberikan dampak nyata bagi peningkatan kinerja guru. Pendekatan ini akan mendukung terwujudnya pembelajaran yang lebih berkualitas dan profesionalisme guru yang lebih baik.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji supervisi akademik berbasis *coaching* dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi dan kinerja guru, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada salah satu aspek pengelolaan saja, seperti pelaksanaan supervisi atau dampaknya terhadap motivasi guru, tanpa mengukur efektivitas pengelolaannya secara menyeluruh dan terintegrasi. Oleh karena itu, *novelty* atau kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengukuran efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* yang ditinjau dari empat jenis manajemen secara utuh, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Keempat aspek manajemen tersebut dikaji secara terpadu untuk melihat sejauh mana pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* mampu mendukung peningkatan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran

yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya, sekaligus menjadi dasar penyusunan strategi pengelolaan supervisi yang lebih sistematis dan berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud melakukan kajian dalam bentuk tesis dengan judul: “Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penelitian ini berfokus pada:

1. Perencanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.
2. Pelaksanaan efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.
3. Evaluasi efektivitas pengelolaan hasil supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.
4. Tindak lanjut efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Perencanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimanakah pelaksanaan efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimanakah evaluasi efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimanakah tindak lanjut efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang:

1. Perencanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.
2. Pelaksanaan efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

3. Evaluasi hasil efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.
4. Tindak lanjut efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Bagi penulis, memberikan pengalaman yang cukup besar karena dengan pengetahuan penelitian secara langsung dapat menambah wawasan pengetahuan tentang efektivitas supervisi akademik dalam mendukung peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat:

1. Bagi kepala sekolah dan lembaga sekolah yang diteliti, untuk bahan pertimbangan dalam kebijakan di lembaga.
2. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengajar.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian yang sejenisnya.
4. Memberikan wawasan atau informasi kepada para pembaca mengenai studi tentang efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis

coaching dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efektivitas

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas

Menurut Pasolong (2007:104) dalam (Zohriah 2017:141) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Kata efektivitas mempunyai beberapa arti, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan tiga arti efektivitas, arti pertama adalah adanya suatu efek, akibat, pengaruh dan kesan. Arti yang kedua manjur atau mujarab dan arti yang ketiga dapat membawa hasil atau hasil guna. Kata efektif di ambil dari kata efek yang artinya akibat atau pengaruh dan kata efektif yang berarti adanya pengaruh atau akibat dari suatu unsur. Jadi efektivitas ialah keberpengaruhan atau keberhasilan setelah melakukan sesuatu. Dalam kamus umum bahasa Indonesia efektivitas merupakan keterangan yang artinya ukuran hasil tugas atau keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dapat sedikit dipahami bahwa efektivitas bermaknakan juga menunjukkan taraf tercapainya tujuan, usaha dikatakan efektif jika usaha itu mencapai tujuan.

Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat dijelaskan bahwa apabila

pencapaian tujuan organisasi semakin besar, maka semakin besar pula tingkat efektivitasnya. Dengan kata lain, semakin besar pencapaian tujuan organisasi, maka semakin besar pula hasil yang diperoleh dari tujuan-tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:48) efektivitas adalah

efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Akhmad (2019:155-156) mengemukakan bahwa

efektivitas berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan yang merupakan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian Syam (2020:130) mendefinisikan

efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan *output* (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah *input* (masukan) dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Dan upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (*input*), proses, maupun keluaran (*output*).

Berdasarkan pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Artinya, pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut. Efektivitas dapat

diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.2 Penilaian Efektivitas

Mengukur efektivitas suatu organisasi pemerintahan bukanlah hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang pimpinan memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas. Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perlu diketahui alat ukur efektivitas kinerja, menurut Steers (2017: 261) meliputi:

a. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang

bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

d. Kualitas

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu. Kualitas mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

e. Penilaian Oleh Pihak Luar

Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-pihak dengan siapa organisasi ini berhubungan. Kesetiaan, kepercayaan dan

dukungan yang diberikan kepada organisasi oleh kelompok-kelompok seperti para petugas dan masyarakat umum.

2.1.1.3 Indikator Efektivitas

Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Hasibuan (2016:132) yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaanselesai tepat pada waktunya.

Selain itu, menurut Teori Tangkilisan (2005:60) untuk mengukur seberapa efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran ada beberapa kriteria atau indikator dari pada efektivitas sebagai berikut:

- a. Pencapaian target, artinya sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- b. Kemampuan adaptasi, artinya keberhasilan organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi.
- c. Kepuasan kerja, artinya suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus didalamnya adalah pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
- d. Tanggung jawab, artinya organisasi dapat melaksanakan mandat yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Menurut Mulyasa (2009) dalam Susanto dkk., (2023:74-75)

Indikator efektivitas meliputi: (1) Indikator *input*; terdiri atas fasilitas, perlengkapan, karakteristik guru, materi pendidikan, serta kapasitas manajemen. (2) Indikator proses; terdiri dari perilaku administrasi serta alokasi waktu. (3) Indikator *output*; berupa hasil-hasil atau perolehan dari suatu proses. (4) Indikator *outcome*; berupa jumlah keluaran serta pendapatan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator efektivitas mencakup aspek kualitas dan kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, tanggung jawab, serta komponen *input*, proses, *output*, dan *outcome*. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengelolaan

2.1.2.1 Pengertian Pengelolaan

Pengelolaan adalah suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengelolaan diartikan sebagai proses atau cara perbuatan mengelola, yaitu kegiatan tertentu yang menggerakkan tenaga orang lain, merumuskan kebijaksanaan, dan tujuan organisasi, serta memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan (Kemendikbud, 2016). Konsep ini mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, hingga pengawasan sumber daya yang tersedia.

Pengelolaan adalah proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Secara umum pengelolaan merupakan kegiatan merubah sesuatu hingga menjadi baik berat memiliki nilai-nilai yang tinggi dari semula. Pengelolaan dapat juga diartikan sebagai untuk melakukan sesuatu agar lebih sesuai serta cocok dengan kebutuhan sehingga lebih bermanfaat.

Nugroho (2003:119) mengemukakan bahwa

Pengelolaan merupakan istilah yang dipakai dalam ilmu manajemen. Secara etimologi istilah pengelolaan berasal dari kata kelola (*to manage*) dan biasanya merujuk pada proses mengurus atau menangani sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi pengelolaan merupakan ilmu manajemen yang berhubungan dengan proses mengurus dan menangani sesuatu untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Enas dkk. (2025:1),

pengelolaan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan dan praktik manajemen yang dilakukan untuk mengelola sumber daya, manusia, dan proses demi mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dalam konteks ini, manajemen mencakup lima aspek fundamental yang saling terintegrasi, yaitu perencanaan melalui penetapan strategi dan rencana tindak lanjut; pengorganisasian dengan pembentukan struktur yang efisien dan alokasi sumber daya; pengarahan yang melibatkan kepemimpinan serta motivasi anggota tim; koordinasi untuk memastikan kerja sama antar berbagai fungsi organisasi; serta kontrol yang berperan dalam memantau kinerja dan mengambil tindakan korektif untuk memastikan hasil tetap selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara menurut Hasibuan (2019:38), pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Siagian (2019:5) mendefinisikan pengelolaan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian, dapat pula dikatakan bahwa pengelolaan merupakan inti dari manajemen karena pengelolaan memang merupakan alat pelaksana utama dari manajemen itu sendiri.

Untuk merumuskan indikator pengelolaan suatu ilmu menggunakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) serta pengawasan (*controlling*) atau yang biasa disebut dengan POAC (Hadi, 2020; Rosmayati et al., 2021).

Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan adalah proses sistematis yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Pengelolaan mencakup serangkaian kegiatan yang

meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC). Dalam konteks pendidikan, pengelolaan merupakan inti dari manajemen yang bertujuan untuk merubah sesuatu menjadi lebih baik dan bermanfaat. Indikator pengelolaan yang efektif mengacu pada empat fungsi utama manajemen, yaitu: (1) Perencanaan, (2) Pengorganisasian, (3) Pelaksanaan, dan (4) Pengawasan. Keempat fungsi tersebut merupakan kesatuan yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3 Supervisi Akademik Kepala Sekolah

2.1.3.1 Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi berasal dari kata *super* (atas atau lebih) dan *vision* (melihat atau meninjau), artinya "melihat sesuatu di mana subjek berada dalam keadaan lebih".

Secara umum Terry seperti dikutip Masaong (2020:36) mendefinisikan bahwa

Supervisi sebagai suatu usaha mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mendayagunakan bakat/kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang memfasilitasi, yang ditekankan pada pemberian tantangan dan perhatian yang sebesar-besarnya pada bakat/kemampuan alami manusia.

Inti dari definisi tersebut adalah bahwa supervisor bukanlah menangani sendiri secara fisik operasional, tetapi cukup dengan membimbing, mengarahkan, dan melatih bawahan sehingga mereka dapat memberi kontribusi yang maksimal.

Sedangkan Daryanto dan Rachmawati (2015:1) menerjemahkan bahwa supervisi secara umum adalah pengarah serta pengendalian kepada tingkat anak buah (bisa berarti karyawan atau anak didik) yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. Orang yang menjalankan kegiatan supervisi biasanya disebut dengan sebutan Supervisor. Yang disebut Supervisor bukan hanya pejabat atau petugas dari kantor pembinaan, kepala sekolah, para guru dan bahkan peserta

didikpun dapat disebut sebagai supervisor, jika misalnya diserahkan tugas untuk menjadi ketua kelas, organisasi ataupun kelompoknya.

Selain itu supervisor juga perlu menciptakan iklim yang membuat karyawan bekerja dengan tenang dan bersemangat. Dalam dunia pendidikan, banyak pakar pendidikan mendefinisikan supervisi, diantaranya adalah Sahertian (2020:19) menurutnya supervisi adalah “Usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individu maupun secara berkelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran.” Selanjutnya Sagala (2020:25) juga mendefinisikan supervisi sebagai bentuk bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreatifitas guru memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Pendapat ini hampir senada dengan yang dikemukakan oleh Herabudin (2019:198) yang menyatakan bahwa “Supervisi pendidikan ialah bantuan yang diberikan kepada personal pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik dan upaya meningkatkan mutu pendidikan.”

Beberapa definisi yang tertulis di atas terdapat beberapa kesamaan oleh karenanya kesamaan inilah yang akan penulis jadikan sebagai acuan dalam menjelaskan pengertian tentang supervisi pendidikan. Pertama, supervisi pendidikan adalah sebuah layanan. Kedua, layanan itu berupa bimbingan yang

ditujukan kepada guru-guru dengan tujuan agar guru lebih profesional dalam melaksanakan pembelajaran.

Sebagaimana yang diungkapkan Arikunto dalam Daryanto dan Rachmawati (2015:27-28) bahwa Supervisi pendidikan secara ringkas memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran. Supervisi berfungsi meningkatkan mutu pembelajaran tertuju pada aspek akademik, khususnya yang terjadi di kelas ketika guru memberikan bantuan kepada peserta didik
2. Sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran, merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, karena sifatnya melayani atau mendukung kualitas pembelajaran
3. Sebagai kegiatan memimipin dan membimbing adalah yang berkewajiban memimpin dan membimbing guru dan staf tata usaha di sekolah adalah kepala sekolah dan guru.

Oleh karena itu, proses pembelajaran dikatakan efektif jika mencapai tujuan pembelajaran. Proses pembelajaran dikatakan efisien apabila menggunakan sarana dan prasarana atau sumber daya yang efisien. Pada awalnya supervisi pendidikan dilakukan untuk mengawasi kegiatan sekolah dengan tujuan agar pendidikan berjalan dengan baik, tetapi perkembangannya justru lebih bersifat kepengawasan untuk merekam kerja guru, akibatnya lebih banyak mengungkap kesalahan guru

dan berakhir dengan pemecatan. Untuk mengantisipasi hal itu konsepsi supervisi lebih ditekankan pada aspek pemberhasilan guru dalam proses pembelajaran.

Berkaitan dengan keadaan tersebut Daryanto dan Rachmawati (2015:200) menyatakan bahwa “Secara umum kegiatan supervisi dapat dibedakan dalam dua macam, yaitu supervisi umum dan supervisi akademik, supervisi umum dilakukan untuk seluruh kegiatan teknis administrasi sekolah, sedangkan supervisi akademik lebih diarahkan pada peningkatan kualitas pembelajaran.” Sedangkan menurut Purwanto (2017:89) berpendapat bahwa dalam dunia pendidikan supervisi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Supervisi umum (*general supervision*) dan supervisi pengajaran.

Supervisi umum adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan atau pekerjaan yang secara tidak langsung berhubungan dengan usaha perbaikan pengajaran seperti supervisi terhadap kegiatan pengelolaan bangunan dan perlengkapan sekolah, administrasi kantor, administrasi keuangan dan sebagainya.

- 2) Supervisi pengajaran ialah kegiatan-kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar-mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.

Dari konsepsi ini maka Sergiovanni dalam Daryanto dan Rahmawati (2015:33-34) menegaskan bahwa, “Terdapat tiga tujuan supervisi pengajaran yaitu pengawasan berkualitas, pengembangan profesional, peningkatan motivasi guru.” Berdasarkan tujuan itu maka konsepsi supervisi yang berkembang saat ini sering

disebut dengan supervisi akademik (pengajaran) yang disimpulkan sebagai layanan yang disumbangkan terhadap guru yang hasil akhirnya adalah untuk peningkatan (perbaikan) pengajaran guru, pembelajaran murid dan kurikulum. Supervisi dirumuskan sebagai bagian dari perangkat supervisi pendidikan yang merupakan proses perbaikan dan peningkatan kegiatan kelas dan sekolah melalui kerjasama secara langsung dengan guru.

Ditinjau dari obyek yang disupervisi maka Kholiq & Mufidhatul Jannah (2022) membagi supervisi menjadi 3 bagian yaitu supervisi akademik, supervisi administrasi dan supervisi kelembagaan.” Supervisi akademik menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu. Supervisi administrasi menitikberatkan pada aspek pendukung dan pelancar pembelajaran. Sedangkan supervisi lembaga titik beratnya pada aspek yang berada di sekolah dengan tujuan meningkatkan nama baik dan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Menurut Glickman dalam Daryanto dan Rahmawati (2015:36) menyebutkan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan yang membantu guru untuk mengembangkan keahliannya mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Dengan kegiatan itu, guru dapat menggunakan keahlian tersebut untuk memperbaiki kompetensi profesional yang dimilikinya. Di dalam Permendiknas Nomor 12 tahun 2007 dijelaskan bahwa supervisi akademik adalah bantuan yang diberikan kepada guru sehingga mereka terus menerus mengembangkan

kompetensinya untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran. Carter dalam Sahertian (2019:47) menjelaskan bahwa: “Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran”.

Lebih lanjut, Purwanto (2020:76) menjelaskan bahwa: “Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru. Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif”.

Sehingga diketahui bahwa tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Dari uraian di atas maka yang dimaksud dengan supervisi akademik dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan berupa pemberian bantuan atau pembinaan bagi guru terutama yang menyangkut masalah pembelajaran sehingga pada akhirnya terjadi peningkatan kompetensi.

2.1.3.2 Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Secara umum supervisi bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan seorang guru tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh kepala sekolah, sehingga hasil (*output*) yang diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) demi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

Menurut Glickman dalam Susanto (2019:220) menyatakan bahwa:

“Supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuannya pembelajaran yang dicanangkan bagi peserta didiknya”.

Sebagai pengawas akademik tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam rangka membantu guru-guru untuk meningkatkan kemampuan profesional, adapun tujuan supervisi akademik sebagaimana dijelaskan Riva'i (2019:39) sebagai berikut:

1. Membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.
2. Membantu guru dalam mengembangkan kurikulum yaitu silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau Modul Ajar, kegiatan inti, metode/strategi, alat/media pembelajaran, penilaian dan lain-lain.
3. Membantu guru dalam membimbing penelitian tindakan kelas (*action research*) untuk meningkatkan kualitas/mutu pembelajaran.
4. Membantu guru dalam meningkatkan kemampuan penampilan di depan kelas, dalam pengelolaan kelas.
5. Membantu guru menemukan kesulitan belajar peserta didiknya dan akan merencanakan tindakan-tindakan perbaikannya.

6. Membantu guru agar lebih mengerti dan menyadari tujuan-tujuan di sekolah, dan fungsi sekolah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.
7. Untuk membantu melaksanakan kepemimpinan efektif dengan cara yang demokratis dalam rangka meningkatkan kegiatan-kegiatan profesional di sekolah, dan hubungan antara staf yang kooperatif untuk bersama-sama berkemampuan memajukan pendidikan di sekolahnya masing-masing.
8. Menghindari tuntutan-tuntutan terhadap guru yang di luarbatas atau tidak wajar, baik tuntutan itu datangnya dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah.

Lebih lanjut, Suryo Subroto (dalam Makawimbang 2023:34) menjelaskan bahwa tujuan supervisi akademik dalam pendidikan adalah mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Jadi kata kunci supervisi seperti yang dijelaskan di atas adalah memberikan bantuan dan layanan kepada guru-guru. Supervisi yang dilakukan untuk mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang dilakukan oleh guru di kelas maupun di luar kelas.

Supervisi akademik dilakukan untuk memantau proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah melakukan kunjungan ke kelas saat guru mengajar, melakukan percakapan pribadi dengan guru dan rekan sejawat, serta berinteraksi dengan sebagian murid. Hal ini bertujuan untuk mengawasi dan memastikan kualitas kegiatan belajar mengajar yang berlangsung.

2.1.3.3 Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan supervisi selalu dilakukan di setiap lembaga atau organisasi apapun kegiatan tersebut bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja dan membentuk perilaku anggota organisasi sesuai dengan norma dan budaya organisasi itu bagi kepentingan, maksud, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu istilah supervisi selalu ada dalam setiap organisasi, bahkan telah lama dikenal di lingkungan organisasi. Dalam organisasi pendidikan, istilah supervisi sudah bukan hal yang asing lagi.

Adapun yang menjadi perhatian utama supervisi di sekolah-sekolah adalah masalah mutu pembelajaran dan upaya-upaya perbaikannya. Kedudukannya sebagai supervisor menempatkan kepala sekolah pada posisi penting dalam proses pembelajaran. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Daryanto (2015:37) bahwa "Supervisor dari supervisi akademik yaitu kepala sekolah." Menurut Suryosubroto dalam Makawimbang (2023:57) "Kepala sekolah menduduki posisi yang sangat strategis di dalam pencapaian keberhasilan suatu sekolah dan berperan sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor yang sering disingkat EMAS."

Dalam menjalankan fungsinya sebagai supervisor, kepala sekolah dituntut untuk mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Sehingga mampu membawa sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang berkualitas. Sebagaimana yang diungkapkan Satori dalam Mulyono (2015:59) bahwa "Tugas kepala sekolah melakukan perbaikan pengajaran melalui supervisi." Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas memberikan bimbingan bantuan dan pengawasan dan penilaian

pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, pengajaran yang berupa perbaikan program pengajaran dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang berkualitas.

Mulyono (2015:59) menyatakan bahwa "Kepala sekolah sebagai pemimpin unit satuan pendidikan terkecil, memiliki salah satu tugas yang harus diemban dalam hal upaya pembinaan profesional yang disebut dengan *supervisorship*." Sedangkan Masaong (2020:13) menjelaskan bahwa terdapat enam proses kepemimpinan dalam supervisi yaitu: penilaian, penentuan prioritas, penyusunan desain, pengalokasian sumber-sumber, pengkoordinasian dan pengarahan. Tahapan-tahapan ini hendaknya dilakukan dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran. Kaitannya dengan kepemimpinan, kepala sekolah/pengawas melakukan pembinaan baik yang berhubungan dengan kegiatan akademik maupun yang berkaitan dengan supervisi manajerial.

Konsep-konsep supervisi yang dikembangkan para ahli, baik dalam literatur mutakhir, maupun yang dibicarakan dalam literatur yang mendahuluinya, bahwa supervisi pendidikan dipandang sebagai kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Dalam konteks profesi pendidikan khususnya profesi mengajar, mutu pembelajaran, merupakan refleksi dari kemampuan profesional guru.

Oleh sebab itu supervisi pendidikan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan

Makawimbang (2015:56) bahwa tujuan adanya supervisi yaitu untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dengan bimbingan dan bantuan kematangan profesional guru dan lembaga akan senantiasa bisa dijaga dan ditingkatkan.

Adapun sasaran supervisi pendidikan adalah proses pembelajaran peserta didik dengan tujuan meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Menurut Suhardan (2016: 28) dalam sasaran supervisi terdapat supervisi bantuan profesional yang merupakan layanan pemberdayaan kepala sekolah yang diberikan kepada guru untuk mempertinggi kinerjanya.

Dalam proses pembelajaran banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain, guru, peserta didik, kurikulum, alat dan buku-buku pelajaran, serta kondisi sarana dan prasarana yang ada. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Prasjo dan Sudiyono (2019:97) bahwa "Variabel yang mempengaruhi proses pembelajaran antara lain adalah guru, peserta didik, kurikulum, alat dan buku pelajaran, serta kondisi lingkungan dan fisik." Sedangkan menurut Sagala (2019:124-127) menyebutkan bahwa "Objek supervisi akademik, meliputi enam macam, yaitu:

- 1) Peserta didik
- 2) Ketenagaan
- 3) Kurikulum
- 4) Sarana dan prasarana
- 5) Pengelolaan
- 6) Lingkungan dan situasi umum.

Dalam konteks ini guru merupakan faktor yang paling dominan. Oleh karena itu supervisi pendidikan menaruh perhatian utama pada upaya-upaya yang sifatnya memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih mampu dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu

memperbaiki dan meningkatkan proses dan hasil belajar. Selanjutnya Makawimbang (2015:58) menjelaskan untuk kematangan profesional guru menuntut kepala sekolah untuk terus memantau perkembangan kualitas pendidikan. Sebagai supervisor diharapkan mampu mendorong tingkat pelibatan personal yang terkait dengan sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan. Seorang supervisor harus mampu mengungkapkan informasi lingkungan organisasi, strategi pencapaian tujuan manajemen pendidikan yang diterapkan, cara dan sistem kerja, prasyarat performansi pihak-pihak lain secara proporsional dan komprehensif.

Pemberdayaan profesional guru hanya akan berkembang apabila didukung oleh semua pihak terkait. Apabila kematangan profesional guru sudah terbentuk, maka peningkatan mutu pendidikan akan lebih mudah untuk diwujudkan.

Dalam kaitan ini Sutisna dalam Suhardan (2016:54-55) menjelaskan bahwa bentuk tanggung jawab peningkatan mutu pendidikan berada pada semua pihak, bukan hanya kepala sekolah dan guru. Pengawas, kepala sekolah, supervisor, konselor (*counselor*), guru-guru dan orangtua murid, bersama-sama memikirkan pertumbuhan dan perkembangan anak-anak dan bekerja sama ke arah tercapainya tujuan-tujuan sekolah.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru disebut supervisi klinis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif. Mulyasa, dalam Makawimbang (2015:12) lebih jauh mengatakan bahwa supervisi klinis memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah).
2. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru.
3. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama.
4. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan.
5. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka.
6. Supervisi klinis memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
7. Adanya penguatan dan umpan balik.
8. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan semata-mata untuk membantu guru mengatasi kesulitan yang mereka hadapi dalam proses belajar mengajar. Butuh usaha keras dari kepala sekolah untuk merubah suasana kaku dalam pelaksanaan supervisi. Sehingga tidak ada lagi guru yang beranggapan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk mencari-cari kesalahan dan menyudutkan mereka. Seperti dikemukakan Satori dalam Mulyono (2015:33) bahwa "Agar supervisor itu efektif, maka ia harus bekerja sama dengan guru-guru sedemikian rupa sehingga guru akan memandang supervisor sebagai sumber bantuan."

Dari uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa sasaran dari supervisi pendidikan adalah menjadikan kepala sekolah dan guru sebagai "*learning profesional*", yaitu para profesional yang menciptakan budaya belajar dan mereka yang mau belajar terus menerus untuk menyempurnakan pekerjaannya.

Budaya ini memungkinkan terjadinya peluang inovasi dari bawah dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah menduduki posisi sentral dalam dunia pendidikan. Mulyasa (2015:67) menyebutkan bahwa "Kompetensi (tugas pokok) kepala sekolah antara lain, (1) menyusun program; sebagai langkah awal strategi pembelajaran, (2) melaksanakan program, (3) mengevaluasi hasil pelaksanaan program, (4) menganalisis, dan (5) menindaklanjuti temuan hasil analisis strategi pembelajaran."

Dari kelima tugas pokok tersebut, tergambar bagaimana beratnya tugas yang diemban seorang kepala sekolah. Belum lagi berbagai tugas tambahan di samping tugas pokok tadi dan berbagai tuntutan profesi, seperti kode etik serta berbagai tuntutan masyarakat lainnya.

2.1.3.4 Kompetensi Supervisor

Agar supervisi akademik berjalan dengan lancar maka seorang supervisor, dalam hal ini adalah kepala sekolah harus memiliki kompetensi sebagai seorang supervisor. Menurut Prasjo dan Sudiyono (2019:87) terdapat standar untuk kepala sekolah bahwa minimal harus memiliki lima dimensi kompetensi yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial." Sedangkan menurut Makawimbang (2023:57) menjelaskan ada tiga kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yaitu *Human relation*, Administrasi dan Evaluasi. Kunci sukses pembimbingan dan bantuan profesional guru-guru terletak pada proses interaksi antar sesama. Komunikasi efektif merupakan media keterampilan *human relation*. Sedangkan kemampuan administratif merupakan alat penting dalam mengelola lembaga agar bisa berjalan

dengan baik mencapai tujuan pendidikan. Seorang supervisor harus memiliki kemampuan bagaimana merencanakan, mengorganisir personel dan sumber daya lainnya menggerakannya serta mengawasi. Sementara kemampuan evaluasi sangat diperlukan, berkaitan dengan peran supervisor itu sendiri sebagai pembimbing dan pembantu pertumbuhan profesionalitas guru-guru. Untuk mampu membimbing dan membantu diperlukan informasi dan bahan-bahan yang tepat mengenai akar permasalahan yang ditemui guru-guru. Untuk itu kemampuan evaluasi amat sangat diperlukan.

Adapun kompetensi yang mutlak harus dikuasai supervisor juga tertulis dalam Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar kepala sekolah dalam Prasajo dan Sudiyono (2019:25), bahwa Salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi supervisi, yaitu: (1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; (3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Daryanto dan Rachmawati (2021:109) bahwa, “Kompetensi supervisi akademik meliputi:

- a. Membuat rencana program supervisi akademik
- b. Menerapkan teknik supervisi akademik
- c. Mengevaluasi hasil supervisi akademik
- d. Melaksanakan tindak lanjut supervisi akademik.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan Kinerja Guru

Kata perencanaan selalu berkaitan dengan pemikiran pada apa yang akan dilakukan. Merencanakan program supervisi akademik berarti memperkirakan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pelaksanaan supervisi akademik.

Menurut Prasojo dan Sudiyono (2019:96) mengungkapkan bahwa:

Perencanaan program supervisi akademik adalah penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Perencanaan supervisi akademik berperan penting dalam mewujudkan tujuan dari supervisi itu sendiri. Dengan perencanaan yang baik, maka akan banyak manfaat yang diperoleh kepala sekolah selaku supervisor dalam menjalankan tugas supervisinya. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Prasojo dan Sudiyono (2019:87) bahwa Perencanaan supervisi akademik memiliki berbagai macam manfaat yang sangat berguna bagi supervisor. Adapun manfaat perencanaan program supervisi akademik adalah sebagai berikut, (1) pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik; (2) untuk menyamakan persepsi seluruh warga sekolah tentang program supervisi akademik; (3) penjamin penghematan dan keefektifan penggunaan sumber daya sekolah (tenaga, waktu, dan biaya).

Berkaitan dengan kegiatan perencanaan supervisi akademik, tentu saja harus dipersiapkan secara matang, termasuk dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran program supervisi. Menurut Daryanto dan Rachmawati (2021:117) bahwa,

Dokumen perencanaan program supervisi akan menjadi panduan bagi seluruh warga sekolah, perencanaan tersebut berisikan tentang latar belakang, tujuan, ruang lingkup supervisi, instrumen, jadwal masing-masing guru, petugas supervisi, dan harus disosialisasikan dan dipahami oleh semua warga sekolah.

Dari pemaparan di atas, dapat dijelaskan bahwa perencanaan program supervisi itu meliputi kegiatan (1) Merumuskan tujuan supervisi akademik yang meliputi keluaran langsung (*output*) dan dampak (*outcomes*); (2) Mengidentifikasi dan menetapkan pendekatan supervisi akademik yang efektif dan tepat dengan masalah yang dikembangkan; (3) Menetapkan mekanisme dan rancangan operasional supervisi akademik sesuai dengan tujuan, pendekatan, dan strategi yang dipilih; (4) Mengidentifikasi dan menetapkan sumber daya (manusia, informasi, peralatan, dan dana) yang dibutuhkan untuk kegiatan supervisi akademik; (5) Menyusun jadwal pelaksanaan supervisi akademik; (6) Menyusun prosedur dan mekanisme monitoring dan evaluasi supervisi akademik; (7) Memilih dan menetapkan langkah-langkah yang menjamin keberlanjutan kegiatan supervisi akademik.

2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat

Pelaksanaan supervisi akademik merupakan suatu kegiatan dimana terjadi hubungan secara langsung antara kepala sekolah sebagai supervisor dengan tujuan untuk pemberian bantuan teknis pada guru. Menurut Prasjo dan Sudiyono (2019:101) bahwa

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknikal. Konsep supervisi

akademik meliputi: pengertian, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip, dan dimensi substansi supervisi akademik.

Sedangkan Daryanto dan Rachmawati (2021:119) mengungkapkan bahwa:

Sasaran utama supervisi pendidikan adalah kemampuan-kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian untuk peningkatan layanan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia, dan mengembangkan interaksi pembelajaran (strategi, metode, teknik) yang tepat.

Berdasarkan teori-teori di atas, dan teori sebelumnya dapat dijelaskan bahwa dalam melaksanakan supervisi akademik langkah-langkahnya adalah sebagai berikut: (1) Menerapkan prinsip supervisi: kontinu, obyektif, konstruktif, humanistik dan kolaboratif; (2) Melaksanakan supervisi akademik yang berkelanjutan: Rencana jangka panjang, jangka menengah, pendek. (3) Melaksanakan supervisi akademik yang didasarkan pada kebutuhan dan masalah nyata yang dihadapi oleh guru; (4) Menempatkan pertumbuhan kompetensi guru dan peningkatan kualitas pembelajaran sebagai tujuan utama supervisi akademik; (5) Membangun hubungan dengan guru dan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan supervisi yang terbuka, kesetiakawanan, dan informal yang berlandaskan pada sikap-sikap membantu, memahami, terbuka, jujur, sabar, antusias, dan penuh humor; (6) Melaksanakan supervisi yang demokratis, melibatkan secara aktif, berbagi tanggung jawab pengembangan pembelajaran dengan guru dan pihak lain yang relevan.

3. Evaluasi Hasil Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggung jawabkan. Menurut TR Morrison dalam

Abdjul yang di kutip Nanang (2016:107-108), ada tiga faktor penting dalam konsep evaluasi, yaitu: pertimbangan, deskripsi objek penilaian, dan kriteria yang bertanggung jawab.

Menurut Oemar Hamalik (2019: 43) tujuan evaluasi antara lain:

- 1) Untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai, dan apa yang perlu mendapat perhatian khusus.
- 2) Untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi kepada penggunaan sumberdaya pendidikan (manusia/tenaga, sarana/prasarana, biaya) secara ekonomis.
- 3) Untuk memperoleh fakta tentang kesulitan, hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu misalnya program tahunan, kemajuan belajar.

Dalam aktifitas mengevaluasi, ada tiga kegiatan besar yang biasanya dilakukan supervisor, yaitu: identifikasi tujuan evaluasi, penyusunan desain dan metodologi evaluasi, serta pengukuran. Mardiyah Hayati (2019:87) mengidentikkan kegiatan evaluasi program yang dilaksanakan supervisor ini dengan kajian penelitian. Proses evaluasi merupakan upaya mencari suatu fakta dan kebenaran, dalam pelaksanaannya harus objektif dan rasional, prinsip metode ilmiah harus diterapkan. Ada beberapa teknik evaluasi evaluasi program yang biasanya dipakai oleh supervisor dalam rangka mencari data untuk tindak lanjut, yaitu:

- a) Test
- b) Observasi

- c) Laporan Diri
- d) Evaluasi diri
- e) Teman sejawat.

Selain itu, beberapa prinsip yang harus dipegang teguh oleh supervisor dalam melaksanakan proses evaluasi, yaitu:

- 1) Komprerensif, evaluasi harus dilakukan secara menyeluruh. Semua variabel kegiatan dan aspek yang terkait dengannya harus dijabarkan dengan jelas sampai detail indikatornya.
- 2) Kooperatif, untuk mendapatkan informasi yang lengkap diperlukan kerjasama antara subjek evaluasi dan objek evaluasi.
- 3) Kontinu dan relevan dengan kurikulum, evaluasi hendaknya dilakukan secara terus menerus, membidik semua tahapan kegiatan, dan saling bersambungan.
- 4) Objektif, yaitu tidak terpengaruh dengan hal-hal yang bias mengaburkan pengukuran dan penilaian.
- 5) Humanis, yaitu mengedapankan dimensi-dimensi kemanusiaan.
- 6) Aman, yaitu hendaknya menjaga privasi individu, tidak menebar ketakutan diantara objek yang di supervisi.

Kegiatan evaluasi hasil supervisi akademik dilakukan dalam suatu siklus secara periodik setelah kepala sekolah melakukan penilaian, pembinaan, pemantauan, dan analisis hasil pengawasan sebagaimana digambarkan berikut ini.

Pada tahap berikutnya kepala sekolah sebagai supervisor melakukan pengolahan dan analisis data hasil penilaian, pembinaan, dan pemantauan.

Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi dari hasil pelaksanaan supervisi masing-masing guru. Berdasarkan hasil analisis data, disusun laporan hasil pengawasan yang menggambarkan sejauh mana keberhasilan tugas kepengawasan terhadap guru binaannya.

4. Menindak lanjuti hasil supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap Guru

Tindak lanjut hasil supervisi dilakukan segera setelah selesai melakukan observasi. Pertemuan balikan (*feedback*) ini merupakan tahap yang penting dilakukan untuk mengembangkan kompetensi guru dengan cara memberikan balikan tertentu. Supervisor dalam kegiatan melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi dilakukan sebagaimana tercantum dalam Permendikbud No. 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses meliputi: (1) Penguatan dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang memenuhi atau melampaui standar; (2) Pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB). Hal senada juga diungkapkan Prasajo dan Sudiyono (2019:120) bahwa:

Hasil supervisi akademik perlu ditindak lanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada guru yang belum memenuhi standar, dan guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran lebih lanjut.

Hasil supervisi perlu ditindak lanjuti agar memberikan efek positif untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tindak lanjut tersebut dapat berupa pemberian penguatan dan penghargaan kepada guru yang telah berhasil memenuhi standar, pemberian teguran yang bersifat mendidik kepada guru yang belum memenuhi standar. Pelaksanaan tindak lanjut diawali dengan melakukan analisis kelemahan

dan kekuatan guru, atau menganalisis instrumen yang digunakan. Kemudian hasil analisis, catatan supervisor, dimanfaatkan untuk mengembangkan kompetensi guru dalam melakukan pembelajaran, guna meningkatkan profesional guru. Menurut Daryanto dan Rachmawati (2021:213-214) menyatakan bahwa:

“Untuk mendorong guru memperbaiki kinerjanya maka dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan dan pemantapan instrumen supervisi.”

Adapun kegiatan pembinaan dapat berupa pembinaan langsung dan pembinaan tidak langsung. Sedangkan dalam memantapkan instrumen supervisi, perlu diadakan pengelompokan-pengelompokan, kegiatan ini bisa dilakukan dengan cara diskusi kelompok oleh para supervisor. Menurut Prasajo dan Sudiyono (2019:122) bahwa

Dalam memantapkan instrumen supervisi, dikelompokkan menjadi sebagai berikut (1) persiapan guru untuk mengajar; (2) instrumen supervisi kegiatan belajar mengajar; (3) komponen dan kelengkapan instrumen, baik instrumen supervisi akademik maupun instrumen supervisi non akademik; (4) penggandaan instrumen dan informasi kepada guru bidang studi binaan atau kepada karyawan untuk instrumen non akademik.

Supervisi akademik harus terlaksana dengan terprogram, terarah dan berkesinambungan. Oleh karena itu supervisi akademik sangat perlu untuk ditindak lanjuti.

2.1.3.5 Fungsi Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Inom Nasution (2021:26) ada tujuh fungsi supervisi pengajaran, yaitu: “(1) pengembangan tujuan; (2) pengembangan program; (3) koordinasi dan pengawasan (4) motivasi; (5) pemecahan masalah; (6) pengembangan profesional; (7) penilaian keluaran pendidikan.” Hal pokok dalam fungsi supervisi adalah mengkoordinir semua usaha sekolah dalam mengembangkan program untuk

mencapai tujuan, kegiatan ini tentu akan lebih banyak dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor.

Sedangkan menurut Sahertian (2020:113) “Fungsi-fungsi utama supervisi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan inspeksi
2. Penelitian hasil inspeksi
3. Penilaian
4. Pelaporan (reporting)
5. Latihan
6. Pembinaan.

Selanjutnya Pidarta (2019:2) menyatakan bahwa fungsi dan tugas supervisor tersebut memberi petunjuk bahwa manajemen pendidikan pada intinya adalah mengelola pembelajaran dan memberikan layanan belajar yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran memenuhi kualitas yang dipersyaratkan, maka peran kepala sekolah secara otomatis berfungsi sebagai supervisor dibantu oleh para pengawas yang ditunjuk oleh pemerintah.

Masih menurut Sahertian (2020:21) beliau mengungkapkan bahwa fungsi-fungsi utama supervisi harus dijalankan agar tujuannya dapat tercapai secara optimal dengan cara: (1) menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi; (2) menyelenggarakan inspeksi, yaitu sebelum memberikan pelayanan kepada guru, supervisor lebih dulu perlu mengadakan inspeksi sebagai usaha mensurvei seluruh sistem pendidikan yang ada; (3) penilaian data dan informasi hasil inspeksi yang telah dihimpun diolah sesuai prinsip-prinsip yang berlaku dalam penelitian; (4) penilaian, yaitu usaha mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan persiapan, perencanaan dan program, penyelenggaraan, dan evaluasi hasil pengajaran; (5) latihan, yaitu berdasarkan hasil

penelitian dan penilaian mungkin ditemukan hal-hal yang dirasa kurang dilihat dari kemampuan guru terhadap beberapa aspek yang berkaitan dengan pengajaran.

Fungsi-fungsi tersebut merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, digunakan membantu memecahkan berbagai kesulitannya melaksanakan tugas pembelajaran memanfaatkan teknik-teknik supervisi yang sesuai kebutuhan guru. Peran dan fungsi supervisi pendidikan adalah korektif, preventif, konstruktif, dan kreatif dengan sasaran memperbaiki situasi belajar mengajar dan meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Menurut Purwanto (2017:118-119) secara umum, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain adalah:

1. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya;
2. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar
3. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
4. Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
5. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk

mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 (Badan Pembantu Penyelenggaraan Pendidikan) atau POMG (Persatuan Orangtua Murid dan Guru) dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

Istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua kata, yaitu *super* dan *vision*, *super* berarti atas atau lebih, sedangkan *vision* berarti melihat atau meninjau. Dengan kata lain, supervisi dalam pengertian sederhana yaitu melihat, meninjau atau melihat dari atas, yang dilakukan oleh atasan (pengawas atau kepala sekolah) terhadap perwujudan kegiatan pembelajaran.

Berkaitan dengan istilah supervisi, Daryanto dan Rachmawati (2021:204) pada kegiatan supervisi dahulu banyak dilakukan adalah inspeksi, pemeriksaan, pengawasan atau penilikan. Pemeriksaan artinya melihat apa yang terjadi dalam kegiatan sedangkan pengawasan adalah melihat apa yang positif dan negatif. Sedangkan inspeksi dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan.

Kedudukan yang setingkat dengan supervisor adalah manajer lini pertama (*first line management*), pengawas atau mandor. Dalam organisasi pendidikan, pengawas sekolah adalah Aparatur Sipil Negara yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan pendidikan di sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan

dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah, dasar dan menengah.

Kedudukan pengawas dalam institusi pendidikan sangat strategis karena melakukan penilaian sekaligus pembinaan terhadap kinerja guru, kepala sekolah, dan staf administrasi dalam pengelolaan pendidikan di sekolah. Penilaian dilakukan untuk mengetahui pencapaian tujuan yang ditetapkan, sedangkan pembinaan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dan petugas administrasi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu tugas penting pengawas adalah melakukan supervisi secara rutin dan berkelanjutan di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

Bantuan yang diberikan kepada staf dalam hal ini para guru meliputi teknik administratif dan teknik edukatif, teknik administratif berkenaan dengan persiapan bahan pengajaran, penataan dokumen-dokumen penilaian, penyiapan berkas laporan kemajuan belajar siswa atau data yang berkaitan dengan laporan pengajaran pada akhir tahun ajaran. Sedangkan bantuan teknik edukatif berupa bimbingan kepada guru untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran antara lain, masalah siswa, pemilihan berbagai strategi pembelajaran, analisis kurikulum, pemilihan sumber belajar, ataupun penggunaan media belajar.

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari peranan pengawas, kepala sekolah dan guru. Tugas pokok guru adalah mengajar dan membantu siswa menyelesaikan masalah-masalah belajar dan perkembangan pribadi dan sosialnya. Kepala sekolah memimpin guru dan siswa dalam proses pembelajaran serta membantu mengatasi masalah yang dihadapi. Pengawas

melakukan supervisi dan memberikan bantuan kepada kepala sekolah, guru dan siswa dalam mengatasi persoalan yang dihadapi selama proses pendidikan berlangsung. Dikemukakan oleh Prasajo dan Sudiyono (2019:86) bahwa tujuan supervisi pembelajaran ialah: (1) membimbing dan memfasilitasi guru mengembangkan kompetensi profesinya; (2) memberi motivasi guru agar menjalankan tugasnya secara efektif; (3) membantu guru mengelola kurikulum dan pembelajaran secara efektif; (4) membantu guru membina peserta didik agar potensinya berkembang secara maksimal.

Tujuan supervisi di atas merupakan usaha atau bantuan yang dilakukan oleh supervisor kepada guru-guru untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan pengajaran termasuk pertumbuhan kepribadian dan sosialnya. Selanjutnya Glickman yang dikutip Sudjana (2019:54) mengemukakan bahwa

Tujuan supervisi pembelajaran adalah untuk membantu guru-guru belajar bagaimana meningkatkan kemampuan dan kapasitasnya, agar peserta didiknya dapat mewujudkan tujuan belajar yang telah ditetapkan.

Dengan kalimat lain, tujuan supervisi pengajaran adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar peserta didik. Secara lebih operasional, tujuan konkrit dari supervisi pendidikan menurut Daresh, yang dikutip Sudjana (2019:1) adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan kinerja guru; (2) meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik; (3) meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan peserta didik; (4) meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah

khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya peserta didik dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan; (5) meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Supervisi pendidikan berperan memberikan kemudahan dan membantu kepala sekolah dan guru mengembangkan potensi secara optimal. Supervisi harus dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi program sekolah secara keseluruhan. Melalui supervisi, guru diberi kesempatan untuk meningkatkan kinerja, dilatih untuk memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi.

Dalam merumuskan program sekolah, guru diberi kesempatan untuk memberikan masukan dan penilaian program yang disusun. Keterlibatan guru secara penuh dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan berdampak pada peningkatan semangat kerja. Dengan demikian tujuan supervisi pendidikan adalah meningkatkan kemampuan profesional dan teknis bagi guru, kepala sekolah, dan personel sekolah lainnya agar proses pendidikan di sekolah lebih berkualitas. Dan yang utama, supervisi pendidikan dilakukan atas dasar kerjasama, partisipasi, dan kolaborasi, bukan berdasarkan paksaan dan kepatuhan. Dengan demikian, akan timbul kesadaran, inisiatif, dan kreativitas personel sekolah.

2.1.4 Teknik *Coaching*

2.1.4.1 Konsep Teknik *Coaching*

Teknik *coaching* menjadi salah satu metode yang cocok apabila digunakan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran karena merupakan salah satu jenis intervensi pengembangan potensi individu yang dipusatkan pada sasaran tertentu dan dilakukan melalui percakapan dan observasi langsung di dalam kelas (Mopangga et al., 2021:86). Lebih lanjut Whitmore (2019:44) menjelaskan bahwa *coaching* merupakan kunci dalam memaksimalkan kinerja individu. *Coaching* sebagai proses kolaborasi berorientasi pada hasil dan sistematis dan sebuah latihan yang digunakan *coach* untuk membantu *coachee* tampil lebih baik.

Kepala Sekolah dalam supervisi akademik berbasis *coaching* berperan dan bertanggung jawab sebagai supervisor dalam peningkatan keberhasilan kompetensi profesional guru. Langkah supervisi akademik berbasis *coaching* diawali dengan membangun kepercayaan dan komunikasi yang baik sehingga mampu untuk memberikan hubungan yang baik dan efektif yang dilakukan oleh kepala sekolah. Tujuan utama dari supervisi akademik berbasis *coaching* yaitu memberdayakan dan mengembangkan kompetensi dalam meningkatkan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan (Glickman, 2013:288).

Manajer dan supervisor terlibat dalam proses *coaching* untuk mencegah kesenjangan kinerja, menyampaikan informasi, memberikan keterampilan mengajar, dan mempromosikan nilai-nilai dan budaya kerja yang diinginkan. Peningkatan kinerja, peningkatan motivasi, dan kebahagiaan kerja merupakan hasil

dari *coaching* yang baik. Komponen mendasar dari manajemen kinerja individu adalah *coaching*, yang sering digunakan untuk mendekati pekerjaan dengan tujuan membantu pengembangan keterampilan dan tingkat kompetensi seseorang. Sebagai bagian dari proses manajemen pada umumnya, *coaching* mencakup memotivasi karyawan untuk mengambil kepemilikan atas pekerjaan mereka, mengelola delegasi, meningkatkan pembelajaran pada setiap kesempatan, dan mendorong mereka untuk mengatasi masalah yang semakin menantang. Di tempat kerja, *coaching* adalah strategi pertumbuhan di mana atasan langsung memberikan pelatihan dan umpan balik kepada karyawan (Wulandari & Sari, 2022).

Beberapa prinsip-prinsip supervisi akademik berbasis *coaching* adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada *coachee* atau guru
2. Bersikap reseptif dan ingin tahu
3. Memiliki rasa percaya diri yang tajam
4. Mampu melihat peluang dan masa depan.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional pengelola sekolah hendaknya menggunakan supervisi akademik berbasis *coaching* sebagai cara untuk membantu guru meningkatkan kinerja profesional dan kompetensinya melalui komunikasi yang efektif dan kepercayaan.

Proses dalam supervisi akademik berbasis *coaching* terdiri dari 3 tahapan yaitu pra observasi, observasi dan pasca observasi (Maryanti, 2021: 43-47).

- a. Tahap pra observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah mengetahui tujuan yang akan dilakukan dalam pembelajaran, sementara untuk guru adalah menentukan tujuan dan mempersiapkan rancangan pembelajaran sehingga guru termotivasi karena adanya keterlibatan

dalam proses supervisi akademik.

- b. Tahap observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah kunjungan ke kelas untuk mengetahui proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru secara langsung. Dalam tahap ini kepala sekolah melalui instrumen yang digunakan mencatat hal-hal yang dapat menjadi pengembangan guru.
- c. Tahap pasca-observasi, yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru adalah menganalisis data untuk dilakukan umpan balik dan tindak lanjut perbaikan kompetensi profesional guru.

Kepala sekolah dalam hal ini dengan melakukan komunikasi yang baik pada tahap pra observasi dapat memberikan pemahaman terhadap guru untuk merasa aman ketika akan di supervisi sehingga mampu untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan mampu berkolaborasi dengan guru karena proses dalam supervisi berbasis *coaching* ini guru dan kepala sekolah lebih banyak dilakukan komunikasi antara guru dan kepala sekolah (Yusrianti & Radhiyah, 2023).

Dapat disimpulkan bahawa Supervisi akademik berbasis *coaching* efektif meningkatkan kinerja dan kompetensi guru melalui komunikasi dua arah dan kepercayaan, dengan tiga tahap: pra-observasi (persiapan), observasi (pengamatan kelas), dan pasca-observasi (umpan balik & tindak lanjut). Pendekatan ini memotivasi guru secara kolaboratif untuk perbaikan profesional berkelanjutan.

2.1.4.2 Coaching Model TIRTA

Model TIRTA merupakan suatu model *coaching* yang dikembangkan dari satu model *coaching* GROW model. GROW ini memiliki kepanjangan dari *Goal*,

Reality, *Option*, dan *Will*. Model tersebut telah dikembangkan semenjak tahun 1980-an oleh Sir John Whitmore (2019: 113). Penjabaran dari GROW model adalah:

1. *Goal* (Tujuan)

Pada sesi ini *coach* perlu mengetahui apa tujuan yang ingin dicapai *coachee* dari sesi *coaching* tersebut.

2. *Reality* (Nyata)

Pada tahap ini dilakukan proses menggali semua hal yang terjadi pada *coachee*.

3. *Option* (Pilihan)

Pada tahap ini *coach* membantu *coachee* dalam memilih dan memilah hasil pemikiran selama sesi, yang pada akhirnya akan dijadikan rencana aksi nyata yang dilakukan oleh *coachee*.

4. *Will* (Keinginan untuk Maju)

Pada tahap ini merupakan komitmen *coachee* dalam membuat rencana aksi dan menjalankannya.

Terinspirasi dari model GROW, supervisi akademik berbasis *coaching* dengan model TIRTA, dikembangkan oleh Kemdikbud tahun 2021. *Coaching* model TIRTA adalah pengembangan model semangat merdeka mengajar yang menuntut guru untuk memiliki keterampilan *coaching*. Karena apabila potensi guru maksimal maka guru akan semakin profesional. Alur supervisi akademik dengan model TIRTA yaitu:



Gambar 2.1
Coaching Model Tirta

Supervisi akademik berbasis *coaching* dengan Model TIRTA yang dikembangkan oleh Kemdikbud (2021) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tujuan Umum, dalam tahap ini kepala sekolah dan guru telah menyepakati tujuan pembicaraan yang akan dilaksanakan. Diharapkan guru atau *coachee* yang akan menyampaikan tujuan percakapan, sedangkan kepala sekolah atau *coach* adalah menanyakan tujuan yang sebenarnya hendak dicapai mencakup rencana, tujuan, ukuran keberhasilan yang akan dilaksanakan.
- b. Identifikasi, dalam tahap ini *coach* atau kepala sekolah melakukan analisis dan pemetaan terhadap kondisi yang dibicarakan dan dihubungkan pada hal nyata atau fakta pada saat supervisi berlangsung, mencakup pencapaian guru, kekuatan dan peluang, hambatan dan solusi sehingga disini guru dapat menjelaskan hambatan sehingga dapat memberikan solusi dalam permasalahannya.
- c. Rencana Aksi, dalam tahap ini kegiatan atau rencana yang akan dilakukan guru untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi,

Kepala Sekolah dapat menyampaikan terkait rencana dan strategi, prioritas pengembangan jangka panjang, ukuran keberhasilan, dan cara mengatasi gangguan dan kendala.

- d. Tanggung jawab, pada titik ini, guru bertindak sebagai pelatih, berkomitmen untuk menggunakan hasil untuk memutuskan apa yang harus dilakukan selanjutnya, kepala sekolah dapat menggali tentang komitmen yang akan dilakukan, pendukung aksi dan tindak lanjut. Supervisi berbasis *coaching* dengan model TIRTA ini diharapkan dapat memberikan kegiatan supervisi akademik yang lebih efektif, efisien dan penuh makna sehingga guru mampu untuk meningkatkan kompetensi profesional yang dimilikinya.

Model TIRTA dilakukan secara sistematis dari tahap perencanaan dengan menentukan tujuan. Tahap yang dilakukan dalam model TIRTA diawali dengan kepala sekolah yang menggali secara detail informasi kepada guru. Setelah itu guru akan melakukan kegiatan supervisi yang akan menjadi kegiatan untuk refleksi atas kegiatan yang telah dilakukan dalam pembelajaran. Dalam model TIRTA kepala sekolah bertindak untuk mengajak guru dalam menceritakan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran kemudian mencari solusi dan rencana tindak lanjut dan pelaksanaan tindak lanjut (Maryanti, 2021:42)

Dalam implementasinya, Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan potensi seorang guru, terutama dalam konteks kelas, sebagaimana tercermin dari hasil penilaian praktik. Pendekatan ini mendasarkan pelatihan pada area di mana kelemahan guru terlihat, membantu mereka berpartisipasi lebih aktif

dalam memonitor kegiatan pembelajaran adalah hal yang dapat dilakukan. Kesadaran diri guru mengenai dirinya sendiri menjadi prinsip utama, dan komitmen tanggung jawab antara guru dan kepala sekolah terhadap rencana yang telah disusun merupakan faktor kunci. Langkah-langkah selanjutnya dan pencapaian yang dihasilkan dapat dicatat. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi para pengikutnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan mencerminkan kesuksesannya. Tugas kepala sekolah melibatkan pengawasan dan tanggung jawab terhadap kemampuan guru dalam meningkatkan mutu pengajaran di dalam kelas. Peran kepala sekolah berpengaruh besar pada pertumbuhan dan perkembangan sekolah. Oleh karena itu, klien diharapkan mampu melakukan audit secara tepat, mengikuti prinsip-prinsip pengendalian, serta metode dan proses yang terkait. Seorang pelatih yang berasal dari kepala sekolah juga perlu memiliki pemahaman dasar-dasar *coaching*, termasuk kolaborasi antara peserta didik dan pelatih yang selalu berorientasi pada pencapaian hasil secara sistematis. *Coaching* bertujuan untuk meningkatkan kinerja, pengalaman hidup, pembelajaran mandiri, dan pertumbuhan melalui pelatihan. Selain itu, pelatihan harus bertujuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung peserta didik dalam menggali potensi mereka. (Kemendikbud, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan dalam model TIRTA diawali dari tujuan, identifikasi tujuan, rencana aksi dan tanggung jawab perbaikan dan setiap proses dalam model TIRTA membutuhkan diskusi antara guru dan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

2.1.4.3 Kecerdasan Emosional dalam *Coaching*

Kecerdasan emosional ialah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan (Ary Ginanjar, 2011:62). Sedangkan menurut Liany (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan dasar dari kualitas personal seperti percaya diri yang realistis, integritas, pengetahuan tentang kelebihan dan kekurangan diri sendiri, ketabahan atau ketangguhan, motivasi diri, ketekunan dan mudah berteman. Goleman (2018:67) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Hubungan antara *coaching* dan teori kecerdasan emosional Goleman terletak pada penekanan pada pengembangan diri dan kemampuan interpersonal. Teori Goleman, yang menekankan pentingnya kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan hubungan sosial, sangat relevan dalam konteks *coaching*. Seorang *coach* yang memahami dan menerapkan teori ini dapat membantu *coachee* (orang yang dilatih) untuk meningkatkan kesadaran diri, mengelola emosi, membangun hubungan yang lebih baik, dan mencapai tujuan mereka secara lebih efektif.

Goleman (2018:71) terdapat 2 (dua) faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kecerdasan emosi yaitu:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait ialah lingkungan masyarakat dan pendidikan kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Dan adapun indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2018: 88) dalam Rizaldi (2022) mengungkapkan terdapat lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan dalam mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya

apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

4. Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Dengan mengintegrasikan kelima komponen kecerdasan emosional ke dalam praktik *coaching* dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas pembinaan dan pengembangan profesional. Kesadaran diri dan pengelolaan diri membantu individu untuk lebih memahami diri mereka sendiri dan mengelola emosi dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menerima dan bertindak berdasarkan umpan balik yang diberikan oleh *coach*. Motivasi yang tinggi memastikan bahwa individu tetap terfokus pada tujuan pembelajaran dan pengembangan, bahkan ketika menghadapi tantangan atau kemunduran. Empati dan keterampilan sosial membantu dalam membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung antara *coach* dan individu, yang merupakan faktor kunci dalam proses *coaching* yang sukses.

2.1.5 Kinerja Guru

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki peran sentral dalam mempengaruhi kualitas pendidikan dan perkembangan siswa. Sebagai agen utama dalam proses pembelajaran, kinerja guru tidak hanya mencakup kemampuan mengajar secara efektif, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk membina hubungan yang positif dengan siswa, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan terus-menerus mengembangkan keterampilan profesional mereka. Kinerja guru memiliki dampak yang signifikan pada pencapaian akademik siswa, persepsi mereka terhadap belajar, serta motivasi dan minat mereka dalam mengeksplorasi pengetahuan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan seseorang (Poerwadarminta, 2020:598). Sedangkan Hadari (2019:34) mengartikan “Kinerja sebagai prestasi seseorang dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien”.

Mangkunegara, (2020:67) mengungkapkan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Prawirosentono (2018:2) mendefinisikan kinerja sebagai “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal”.

Mangkunegara (2020:72) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan yang dikemukakan Malayu Hasibuan (2019:48) bahwa kinerja atau potensi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya agar memiliki kinerja yang baik seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik. Depdiknas (2004:11) menyatakan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Wagiran dalam Jurnal Pendidikan Evaluasi Pendidikan Tahun 17 Nomor 1 (2013:155) mendefinisikan kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kompetensi keguruan.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Mathis dan Jackson (2013:159) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (guru), yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja (*Performance/P*) = Kemampuan (*ability/A*) x Usaha (*effort/E*) x Dukungan (*Support/S*). Dengan begitu kinerja seorang guru akan meningkat apabila ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya, dan akan kurang jika salah satu komponen tersebut kurang bahkan tidak ada.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019:160) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari diri individu itu sendiri dan faktor dari luar individu itu sendiri. Adapun faktor dari diri individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan.

Sedangkan faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Suatu penilaian tentu ada banyak manfaatnya, salah satunya adalah dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Sulistiyani dan Rosidah dalam Jasmani (2013:161) mengemukakan secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
- 2) Perbaikan kinerja;
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan;
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian;
- 6) Membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desai pegawai.

Penilaian kinerja tidak hanya memberikan gambaran tentang pencapaian individu, tetapi juga memberikan manfaat yang luas dalam konteks pengambilan keputusan. Dengan penilaian kinerja, dapat dilakukan penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, identifikasi kebutuhan latihan dan pengembangan, serta pengambilan keputusan terkait penempatan, promosi, mutasi, dan pemecatan. Selain itu, penilaian kinerja juga berperan dalam penelitian kepegawaian serta membantu mendiagnosis kesalahan desain pegawai, sehingga menjadikannya alat yang penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam:

- 1) Pengembangan profesi dan karier guru;
- 2) Pengambilan kebijaksanaan per sekolah;
- 3) Cara meningkatkan kinerja guru;
- 4) Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru;
- 5) Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*;
- 6) Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja;
- 7) Penyempurnaan manajemen sekolah;
- 8) Penyediaan informasi untuk sekolah.

Tujuan dari penilaian kinerja guru sangatlah penting dalam membimbing proses evaluasi secara efektif. Tujuan-tujuan tersebut mencakup pengembangan profesi dan karier guru, pengambilan kebijaksanaan di tingkat sekolah, peningkatan kinerja guru, penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, identifikasi potensi untuk pelatihan *in-service*, bimbingan terhadap guru yang membutuhkan, penyempurnaan manajemen sekolah, serta menyediakan informasi yang relevan bagi sekolah. Dengan menjelaskan tujuan-tujuan ini, penilaian kinerja guru dapat menjadi alat yang kuat dalam mendukung pertumbuhan profesional dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2.1.5.5 Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Sahertian (2020:105) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti; (1) Bekerja dengan siswa secara individual; (2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) Pendayagunaan media pembelajaran, dan (4) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas supervisi. Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus. Menurut Widya (2019:19) supervisi kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan guru membuat Modul Ajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar.
- 3) Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.
- 4) Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.
- 6) Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran.

Indikator diatas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik

dan Kompetensi Guru dalam (Hasanah dkk, 2024), menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.

- d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu

pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam

rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu memperbarui, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi

diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- a) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
- b) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.
- c) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu

keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.

- d) Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional. Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 dalam Mulyasa (2018: 63) mengemukakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini yang dimaksud dengan pendidik sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) adalah peran pendidik antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, maupun pemberi inspirasi. Ada beberapa indikator untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar.

Ahmad Susanto (2019:115) dalam Permendikbudristek Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kurikulum pada PAUD, Pendidikan Dasar, dan Menengah diatur mengenai Pelaksanaan pembelajaran meliputi

- 1) Kegiatan Pendahuluan

Dalam kegiatan pendahuluan, guru:

- a) Menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;

- b) Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari;
- c) Menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai;
- d) Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai alur tujuan pembelajaran.

2) Kegiatan Inti

Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

a) Eksplorasi

Dalam kegiatan eksplorasi, guru:

- (1) Melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas dan dalam tentang topik/tema materi yang akan dipelajari dengan menerapkan prinsip alam takambang jadi guru dan belajar dari aneka sumber;

- (2) Menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar lain;
- (3) Memfasilitasi terjadinya interaksi antarpeserta didik serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya;
- (4) Melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran; dan
- (5) Memfasilitasi peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio, atau lapangan.

b) Elaborasi

Dalam kegiatan elaborasi, guru:

- (1) Membiasakan peserta didik membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna;
- (2) Memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lainlain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis;
- (3) Memberi kesempatan untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut;
- (4) Memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif;
- (5) Memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar;

- (6) Memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok;
- (7) Memfasilitasi peserta didik untuk menyajikan hasil kerja individual maupun kelompok;
- (8) Memfasilitasi peserta didik melakukan pameran, turnamen, festival, serta produk yang dihasilkan;
- (9) Memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.

c) Konfirmasi

Dalam kegiatan konfirmasi, guru:

- (1) Memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik,
- (2) Memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber,
- (3) Memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan,
- (4) Memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam mencapai kompetensi dasar:
 - (a) Berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang menghadapi

kesulitan, dengan menggunakan bahasa yang baku dan benar;

- (b) Membantu menyelesaikan masalah;
- (c) Memberi acuan agar peserta didik dapat melakukan pengecekan hasil eksplorasi;
- (d) Memberi informasi untuk bereksplorasi lebih jauh;
- (e) Memberikan motivasi kepada peserta didik yang kurang atau belum berpartisipasi aktif.

3) Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan penutup, guru:

- a) Bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran;
- b) Melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram;
- c) Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran;
- d) Merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remidi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik;
- e) Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penilaian kinerja guru bertujuan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sebagai agen

pembelajaran (sebagai fasilitator, motivator, pemacu, dan pemberi inspirasi), serta kesehatan jasmani dan rohani untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi modul ajar yang mencakup tiga tahap utama: pendahuluan, inti, dan penutup. Pada kegiatan pendahuluan, guru mempersiapkan siswa secara psikis dan fisik, mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi baru, menjelaskan tujuan pembelajaran, dan menyampaikan cakupan materi. Kegiatan inti dilaksanakan secara interaktif, inspiratif, dan menyenangkan, dengan metode eksplorasi (mencari informasi dari berbagai sumber, menggunakan beragam pendekatan, dan memfasilitasi interaksi), elaborasi (mendorong siswa membaca, menulis, berdiskusi, berkompetisi sehat, dan menyajikan hasil kerja), serta konfirmasi (memberikan umpan balik, penguatan, dan refleksi). Sementara kegiatan penutup meliputi merangkum pelajaran, menilai proses dan hasil, memberikan umpan balik, merencanakan tindak lanjut (*remedial*/pengayaan), dan menyampaikan rencana pembelajaran berikutnya. Proses ini dirancang untuk mendorong partisipasi aktif, kreativitas, dan kemandirian siswa sesuai dengan bakat, minat, serta perkembangan fisik dan psikologis peserta didik.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Implikasi
1.	Fitri Alinda Wati (2024), “Implementasi Supervisi Akademik dengan Metode <i>Coaching</i> Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran SDN 21 SKP.G SP.2 Emparu Sintang”	Supervisi berbasis <i>coaching</i> berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru di SD Negeri 21 SKP.G Sp. 2 Emparu, dan dapat dijadikan model dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara lebih luas.	Guru lebih terarah menyusun tujuan, materi, strategi, dan asesmen yang selaras dengan kebutuhan murid karena dalam sesi <i>coaching</i> guru dibantu mengklarifikasi tujuan dan alternatif strategi
2.	Novi Nafisati (2025), “Program <i>Coaching</i> Dalam Meningkatkan Supervisi Akademik”	Keberhasilan <i>coaching</i> sangat dipengaruhi oleh kolaborasi kepala sekolah, rekan sejawat, dan sesama guru penggerak. Program <i>coaching</i> menghadapi beberapa hambatan signifikan. Kendala utama meliputi kurangnya dukungan dan kolaborasi dari rekan kerja. Selain itu, keterbatasan waktu dalam pelaksanaan program dan lingkungan yang kurang kondusif juga menjadi masalah.	Kedisiplinan, pengelolaan kelas, dan kemampuan memberi umpan balik meningkat, sehingga proses pembelajaran lebih efektif dan indikator kinerja mengajar naik
3.	Siti Umi Hanik (2024), “Peningkatan Kualitas Guru Melalui Supervisi Akademik dengan Teknik <i>Coaching</i> di Sekolah”	Teknik <i>coaching</i> dalam supervisi akademik adalah strategi yang efektif guna menaikkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Model ini memberikan dampak positif pada usaha peningkatan kinerja guru. Penerapan <i>coaching</i> membuka peluang bagi guru guna melakukan pengembangan keterampilan serta kreatifitas	Guru terbiasa melakukan refleksi setelah pembelajaran (apa yang berhasil, apa yang perlu diperbaiki, dan rencana tindak lanjut) karena ini menjadi bagian inti

		mereka, yang pada akhirnya bisa menaikkan mutu pembelajaran di sekolah.	dalam percakapan <i>coaching</i>
4.	Ummu Hani (2025), “Supervisi Berbasis <i>Coaching</i> : Strategi Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran”	Teknik <i>coaching</i> meningkatkan kompetensi pedagogik (85%), motivasi kerja (78%), dan kemampuan refleksi guru (90%). Model seperti TIRTA dan peer <i>coaching</i> terbukti efektif, meski tantangan seperti keterbatasan waktu kepala sekolah masih perlu diatasi.	Keberhasilan kecil yang teridentifikasi dalam sesi <i>coaching</i> meningkatkan rasa percaya diri guru untuk mencoba inovasi pembelajaran berikutnya
5.	Zilviatri (2024), “Peran Supervisi Berbasis <i>Coaching</i> dan Refleksi dalam Mendorong Inovasi Pengajaran: Studi Kualitatif pada SMA 3 Pekanbaru”	Supervisi berbasis <i>coaching</i> membantu guru dalam meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berpikir kreatif, sedangkan refleksi sistematis memungkinkan mereka untuk mengevaluasi serta memperbaiki praktik pengajaran secara berkelanjutan. Kombinasi kedua pendekatan ini menghasilkan inovasi pembelajaran yang lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan siswa	Kepala sekolah tampil sebagai pemimpin pembelajaran yang membantu guru menemukan solusi, bukan sekedar penilai, sehingga iklim kerja di sekolah menjadi lebih suportif terhadap peningkatan kinerja guru

Berdasarkan lima penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan serta adanya kebaruan atau *novelty* dari penelitian ini, di mana persamaan yang menonjol terletak pada penerapan supervisi *coaching* sebagai upaya pendekatan Kepala Sekolah yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja guru.

Novelty atau kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengukuran efektivitas pengelolaan supervisi *coaching* dengan 4 jenis manajemen yang digunakan,

meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut untuk mendukung pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru.

2.3 Pendekatan Masalah

Sebuah program akan berhasil apabila pelaksanaannya dilakukan secara sungguh-sungguh, berkesinambungan, dilakukan pengawasan, pendampingan serta evaluasi. Dengan demikian diperlukan layanan supervisi dalam kelangsungan pendidikan terutama dalam proses pembelajaran. Supervisi merupakan suatu layanan dari atasan kepada bawahan dengan memberikan pengarahan guna mengembangkan kinerja menjadi lebih baik. Kegiatan supervisi disebut pula sebagai kegiatan mengawasi atau pengawasan.

Di dalam Permendiknas Nomor 12 tahun 2007 dijelaskan bahwa supervisi akademik adalah bantuan yang diberikan kepada guru sehingga mereka terus menerus mengembangkan kompetensinya untuk meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran. Secara konseptual, Prasojo dan Sudiyono (2019:82) menjelaskan bahwa “Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.”

Dalam pelaksanaan supervisi akademik, kepala sekolah sangat berperan untuk memastikan semua kegiatan bisa berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Prasojo dan Sudiyono (2019:87) bahwa: Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan

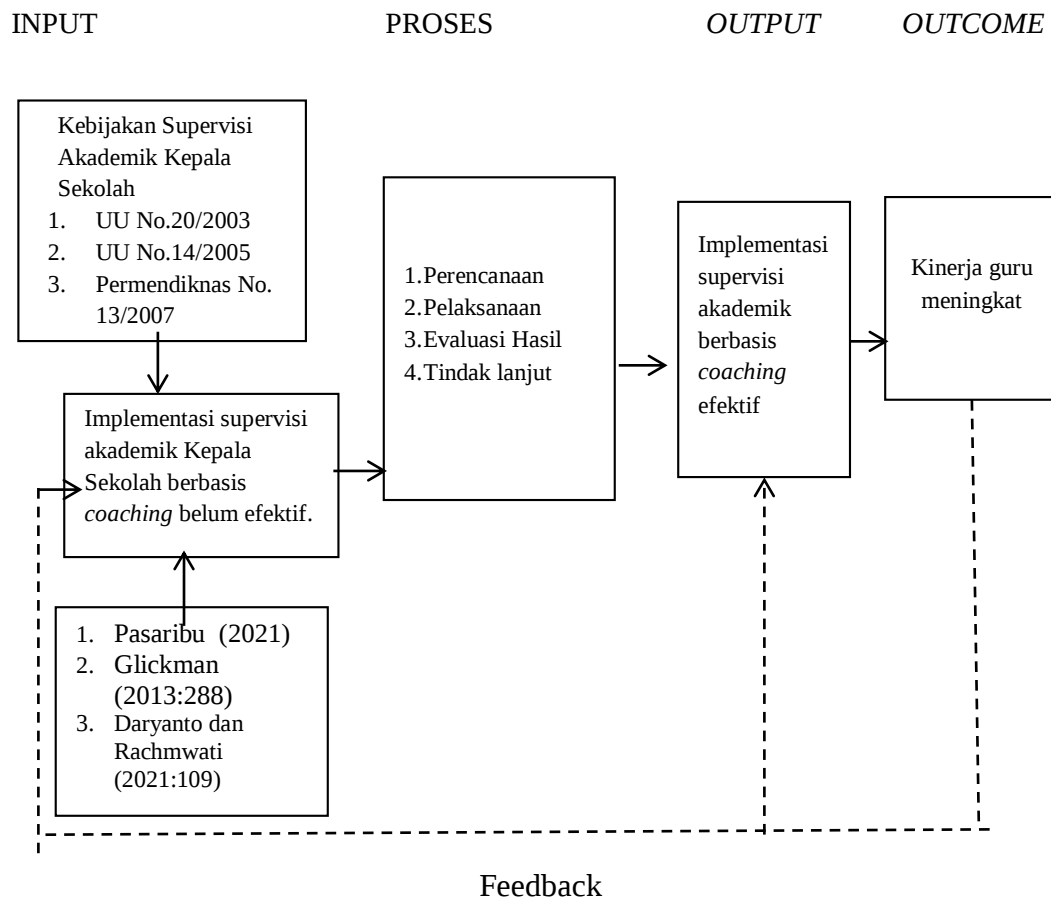
konseptual, interpersonal, dan teknis. Konsep supervisi akademik meliputi: pengertian, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip, dan dimensi substansi supervisi akademik.

Kegiatan supervisi akademik dengan teknik *coaching* yang dilakukan Kepala Sekolah karena menjadi salah satu metode yang cocok apabila digunakan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Model *coaching* merupakan salah satu jenis intervensi pengembangan potensi individu yang dipusatkan pada sasaran tertentu dan dilakukan melalui percakapan dan observasi langsung di dalam kelas (Mopangga et al., 2021:78).

Tujuan utama dari supervisi akademik berbasis *coaching* yaitu memberdayakan dan mengembangkan kompetensi dalam meningkatkan kinerja mengajar guru untuk mencapai tujuan pendidikan (Glickman, 2013). Maka kegiatan-kegiatan supervisi harus disusun dalam suatu program yang merupakan satu kesatuan yang direncanakan dengan teliti dan ditinjau kepada perbaikan situasi belajar mengajar untuk meningkatkan kinerja guru.

Efektivitas supervisi akademik berbasis *coaching* sangat bergantung pada pelaksanaan yang sungguh-sungguh, berkesinambungan, pengawasan, pendampingan, dan evaluasi. Sebuah program supervisi akan berhasil jika seluruh tahapan tersebut dilakukan secara sistematis dan terencana. Dalam konteks ini, supervisi akademik merupakan layanan penting dalam dunia pendidikan, terutama dalam proses pembelajaran. Supervisi bukan sekedar kegiatan pengawasan, tetapi lebih merupakan bantuan profesional dari atasan (kepala sekolah) kepada bawahan (guru) untuk mengembangkan kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan pendekatan masalah yang telah dikemukakan maka gambar pendekatan masalah dalam penelitian disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pendekatan Masalah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati.

Menurut Moleong, (2021:51), ciri-ciri penelitian kualitatif antara lain:

(1) Mempunyai latar alamiah sebagai sumber data yang menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipahami jika dipisahkan dari konteksnya. (2) Penelitian merupakan alat mengumpulkan data utama. (3) Dalam menganalisa data cenderung secara induktif. (4) Lebih mementingkan proses dari pada hasil. (5) Penelitiannya bersifat deskriptif. (6) Desain yang bersifat sementara. (7) Hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama oleh orang yang dijadikan sumber data.

Sesuai dengan data yang peneliti butuhkan memang tepat apabila peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Dikarenakan data yang dibutuhkan disini dalam bentuk kata-kata bukan dalam bentuk angka ataupun hitungan. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk menjelaskan kejadian yang sesungguhnya dilapangan yang berhubungan dengan efektivitas pengelolaan supervisi akademik kepala sekolah berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Herdiansyah (Hadi & Rusman, 2021:12) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah semacam penyelidikan ilmiah yang berusaha untuk memahami suatu fenomena dalam

pengaturan sosial alami. Menurut Mardalis (Hadi & Rusman, 2021:13) menyatakan bahwa:

Memahami fenomena yang dialami subjek penelitian berupa persepsi, motivasi, tindakan, dan sebagainya serta menggambarkan dalam kata-kata dan bahasa sesuai dengan kenyataan menggunakan beberapa teknik alami adalah tujuan penelitian kualitatif.

Selanjutnya menurut Hadi & Rusman, (2021:22) menyatakan bahwa:

pendekatan kualitatif fenomenologis ialah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Fenomenologi adalah ilmu (logos) dari sesuatu yang muncul, seperti namanya (fenomena). Studi tentang mengetahui dengan memahami suatu objek atau peristiwa melalui pengalaman sadar dikenal sebagai fenomenologi.

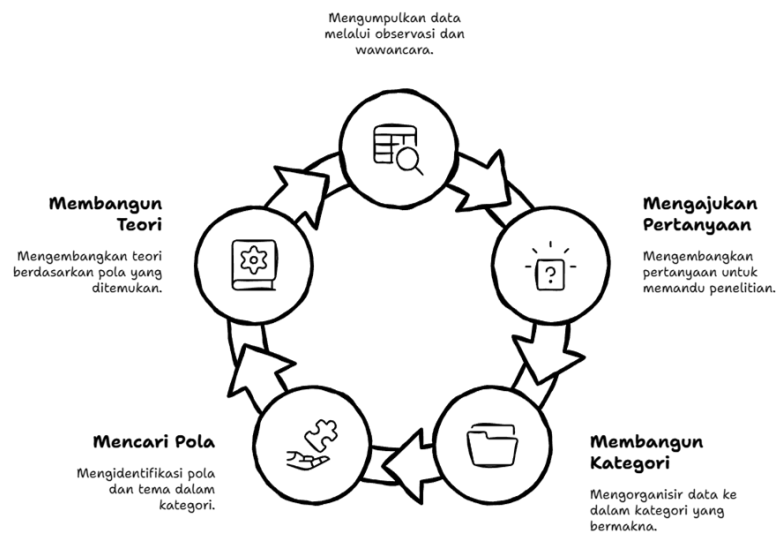
Selain itu, Sugiyono (2022: 9) juga mengemukakan bahwa

Penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Berdasarkan keterangan dari beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian deskriptif kualitatif yaitu rangkaian kegiatan untuk memperoleh data yang bersifat apa adanya tanpa ada dalam kondisi tertentu yang hasilnya lebih menekankan makna. Di sini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini ingin mengetahui efektivitas pengelolaan supervisi akademik kepala sekolah berbasis *coaching* untuk meningkatkan kinerja guru.

Peran teori dalam penelitian kualitatif tidak sejelas seperti dalam penelitian kuantitatif, karena penelitian kualitatif bersifat induktif, yakni dengan urutan: (1) mengumpulkan informasi, (2) Mengajukan pertanyaan-pertanyaan, (3) membangun kategori-kategori, (4) mencari pola-pola (teori), dan (5) membangun sebuah teori

atau membandingkan pola dengan teori-teori lain. Lebih jelasnya langkah-langkah tersebut dituangkan kedalam diagram berikut:

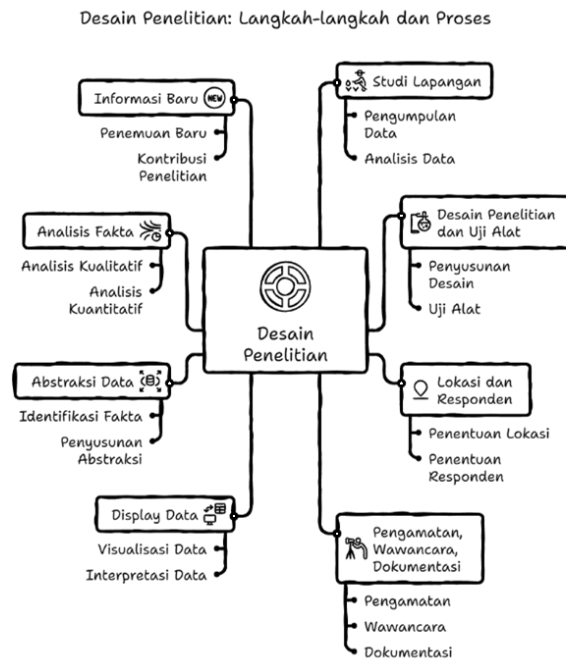


Gambar 3.1
Desain Penelitian Kualitatif
Nasution dalam Suharsaputra (2022:20)

Berkaitan dengan perancangan penelitian kualitatif, terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui guna memperoleh keuntungan pendekatan. Menurut Nasution dalam Suharsaputra (2022:20) sampai tahapan tertentu desain penelitian kualitatif bersifat linier (seperti penelitian kuantitatif), namun pada tahapan pengumpulan data berlangsung secara siklus sebagaimana terlihat dalam grafik berikut ini.

Adapun desain penelitian menurut peneliti sebagai berikut: 1) Studi lapangan; 2) desain penelitian dan menguji alat; 3) menentukan lokasi dan responden/informan; 4) melakukan pengamatan, wawancara dan dokumentasi; 5) Display data sebagai temuan; 6) mengabstraksikan data menjadi fakta; 7)

menganalisis fakta; 8) Informasi/pengetahuan baru. Lebih jelasnya langkah-langkah tersebut dituangkan kedalam diagram berikut:



Gambar 3.2
Desain Penelitian Kualitatif menurut Peneliti

3.3 Sumber Data

Data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengelolaan data yang digunakan untuk suatu keperluan. Menurut Lofland sebagaimana yang dikutip oleh Moleong (2021:57), "Sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain". Artinya sumber data dalam penelitian kualitatif adalah manusia, tingkah laku, dokumen serta benda-benda lain. Sumber-sumber yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah:

1) Informasi

Menurut Sutopo (2018:50) informan (narasumber) adalah individu yang memiliki informasi.”Dalam penelitian kualitatif posisi sumber data manusia (narasumber) sangat penting informasi adalah seseorang yang dipandang mengetahui permasalahan yang sedang dikaji dalam penelitian dan bersedia untuk memberikan informasi pada peneliti. Informan disini meliputi pengawas, Kepala Sekolah, dan beberapa guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis. Berikut peneliti sajikan kode informan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Informan Penelitian

Informan	Kode
Pengawas	Pgws: YM
Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu	KS-7P: RR
Guru Kelas 1 SDN 7 Panjalu	Gr1-7P: AK
Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu	Gr4-7P: GI
Guru Kelas 6 SDN 7 Panjalu	Gr6-7P: YY
Kepala Sekolah SDN 2 Bahara	KS-2B: YN
Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara	Gr3-2B: IK
Guru Kelas 4 SDN 2 Bahara	Gr4-2B: AW
Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara	Gr6-2B: AJJ

Sumber: Peneliti, 2026

2) Dokumen dan Arsip

Dokumen merupakan sumber data tambahan yang berupa catatan-catatan tertulis. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen yang berhubungan dengan obyek penelitian, dapat berupa laporan, dan catatan tentang pengelolaan supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis *coaching* untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

3.4 Alat Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang ditempuh untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian dengan menggunakan suatu alat tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi

Menurut Nasution yang dikutip oleh Sugiono (2020:310) mengatakan bahwa “Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan” begitu pula menurut Marshall mengatakan bahwa “*through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior*”. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

Observasi adalah peneliti langsung datang ke tempat penelitian dan menyaksikan langsung lokasi penelitian secara alamiah. Apa yang ada di lokasi penelitian memberi gambaran nyata untuk kemudian dapat dianalisis sesuai penelitian yang kita gali. Observasi dilakukan di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis untuk melihat secara langsung perilaku, kegiatan dan proses pembelajaran sesuai dengan aspek-aspek yang diteliti.

Peneliti hanya sebagai observan pasif artinya tidak melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan dari subjek yang diteliti, akan tetapi hanya meneliti dan melihat langsung untuk memperoleh gambaran mengenai subjeknya.

2) Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-

pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. Menurut Sukandarrumidi (2016: 89) Wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih saling berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka lain dan mendengar dengan telinga sendiri dari suaranya. Adapun teknik wawancara menurut Sugiyono (2022: 72), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Wawancara ini dilakukan kepada pengawas, kepala sekolah, dan guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis. Dan akan dilakukan dalam waktu berkali-kali tergantung pada responden dan kesesuaian hasil data yang diperoleh.

3) Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengklasifikasikan bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiono (2020:329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya sejarah kehidupan, cerita, catatan harian, kebijakan, biografi, peraturan dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto-foto, sketsa, gambar hidup dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya-karya yaitu karya seni, yang dapat berupa gambar, film, patung dan lain-lain.

Dengan studi dokumentasi, peneliti akan memperoleh sumber informasi secara tertulis berupa data gambar, rekaman, tabel dan lainnya. Studi dokumen

merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif, untuk mendukung peneliti dalam melakukan penelitiannya sehingga yakin akan kebenaran data yang di dapat dilapangan oleh seorang peneliti kualitatif.

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2022: 102), merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara sepesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Karena variabel penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kualitatif yang akurat maka setiap instrumen harus mempunyai skala tertentu. Sedangkan menurut Arikunto (2022: 136), instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam artian cermat, lengkap, dan sistematis sehingga hasilnya lebih mudah diperoleh.

Untuk membuat instrumen pengumpulan data mengenai perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi sekolah maka peneliti membutuhkan pembuatan unit kajian penelitian. Menurut Arikunto (2022: 138) menyatakan bahwa unit kajian penelitian merupakan sebuah tabel yang menunjukkan hubungan antara hal-hal yang disebutkan dalam baris dengan hal-hal yang disebutkan dalam kolom. Untuk mempermudah penyusunan instrumen maka perlu dibuat unit kajian penelitian dari variabel-variabel penelitian. Selanjutnya ditentukan indikator yang hendak diukur, dari indikator tersebut lalu dijabarkan melalui butir-butir pertanyaan-pernyataan. Berikut unit kajian penelitian disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.2
Unit Kajian Penelitian

No.	Gejala/Peristiwa yang diamati	Kategori Indikator	Aspek yang dipertanyakan	Informan	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data
1.	Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah berbasis <i>coaching</i>	1. Perencanaan supervisi	(1) Kepala sekolah telah menyusun rencana supervisi akademik yang jelas, terstruktur, dan terukur sebelum pelaksanaan (2) Proses penyusunan rencana supervisi akademik melibatkan guru dan pihak terkait lainnya (3) Rencana supervisi akademik mencakup tujuan, sasaran, metode, dan jadwal yang spesifik	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			(4) Rencana supervisi akademik disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru			
		2. Pelaksanaan supervisi	(1) Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berbasis <i>coaching</i> di kelas (2) Kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan solutif kepada guru selama proses supervisi (3) Kepala sekolah memastikan bahwa supervisi akademik berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			(4) Kepala sekolah melakukan pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, atau pendampingan selama supervisi.			
		3. Evaluasi hasil	(1) Kepala sekolah mengevaluasi dampak supervisi akademik terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran (2) Hasil evaluasi supervisi akademik didokumentasikan dan dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan proses supervisi. (3) Kepala sekolah melibatkan guru dalam mengevaluasi efektivitas	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data. 4. Triangulasi

			supervisi akademik yang telah dilakukan. (4) Hasil evaluasi supervisi akademik digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan pengembangan selanjutnya			
		4. Tindaklanjut (Daryanto dan Rachmawati, 2021:109)	(1) Kepala sekolah menyusun rencana tindak lanjut yang jelas berdasarkan hasil evaluasi supervisi akademik. (2) Kepala sekolah memastikan bahwa tindak lanjut dari supervisi akademik diimplementasikan oleh guru (3) Kepala Sekolah melakukan program	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			pembinaan atau pelatihan tambahan bagi guru (4) Kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan tindak lanjut untuk memastikan perbaikan berkelanjutan.			
2.	Kinerja Guru	1. Bekerja dengan siswa secara individual	(1) Guru mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar masing-masing siswa melalui observasi atau asesmen individu. (2) Guru memberikan umpan balik yang personal dan konstruktif kepada setiap siswa (3) Guru menyediakan waktu khusus untuk mendiskusikan kesulitan belajar	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			siswa secara individual. (4) Guru merancang strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan gaya belajar dan kemampuan masing-masing siswa.			
		2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran	(1) Guru menyusun modul ajar yang jelas, terstruktur, dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. (2) Guru mempersiapkan materi pembelajaran yang relevan, mutakhir, dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. (3) Guru mengintegrasikan metode	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			pembelajaran yang bervariasi untuk memenuhi kebutuhan siswa yang beragam. (4) Guru melakukan evaluasi dan revisi rutin terhadap rencana pembelajaran berdasarkan hasil refleksi dan umpan balik.			
		3. Pendayagunaan media pembelajaran	(1) Guru menggunakan media pembelajaran (seperti teknologi, alat peraga, atau sumber daya digital) yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran. (2) Guru memastikan media pembelajaran yang digunakan dapat diakses dan	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			dimanfaatkan oleh semua siswa (3) Guru mengembangkan atau memodifikasi media pembelajaran untuk meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa. (4) Guru mengevaluasi efektivitas media pembelajaran yang digunakan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.			
		4. Kepemimpinan yang aktif dari guru (Sahertian, 2020:105)	(1) Guru memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran dan kegiatan kelas. (2) Guru menjadi teladan dalam sikap, etika, dan profesionalisme di	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			dalam dan luar kelas. (3) Guru memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara siswa, orang tua, dan rekan seprofesi. (4) Guru mengambil inisiatif untuk mengembangkan diri dan berkontribusi pada pengembangan sekolah atau komunitas pendidikan.			
--	--	--	---	--	--	--

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menurut Silalahi (2018:280) pengumpulan data adalah satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu.

Teknik pengolahan data menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020:383) dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan pengambilan keputusan (*verification*). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis dimana data terkumpul baik itu berupa kata-kata hasil wawancara, observasi, berkas (*file*) dan foto-foto, penelitian melakukan reduksi data, setelah itu menyajikan data, dan terakhir menarik kesimpulan.

1. Pengumpulan Data

Pada bagian ini dilakukan kegiatan mengklasifikasikan data dan informasi yang diperoleh sesuai dengan variabel dan indikator yang akan diukur, diuraikan, dan dianalisa. Dengan demikian dalam hal ini dilakukan pengelompokan data dan informasi sesuai dengan hasil observasi, wawancara dan pengumpulan data yang berkaitan dengan pengelolaan supervisi berbasis *coaching* dalam upaya peningkatan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

2. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, perumusan perhatian pada penyederhanaan data bentuk uraian yang terinci dan sistematis, menonjolkan pokok-pokok yang penting agar lebih mudah dikendalikan. Reduksi data

merupakan bentuk analisis menajamkan, menggolongkan (dengan menggunakan *coding*), membuang yang tidak perlu sehingga akan memberikan gambaran lebih terarah tentang hasil pengamatan dan juga mempermudah peneliti untuk mencari kembali data itu apabila diperlukan. Reduksi data merupakan langkah awal dalam menganalisa data yang telah terkumpul yang dilakukan dengan cara membuat rangkuman terhadap aspek-aspek permasalahan yang diteliti sehingga memudahkan dalam melakukan langkah-langkah analisis berikutnya.

Tahapan reduksi dilakukan untuk menelaah secara keseluruhan data yang dihimpun di lapangan, yaitu menyangkut pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* sebagai upaya peningkatan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis, sehingga dapat ditemukan data-data dari obyek yang diteliti tersebut.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan upaya untuk melihat gambaran keseluruhan data atau bagian-bagian tertentu dari penelitian yang kesemuanya dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang terpadu dan mudah dilihat serta dimanfaatkan. Dengan demikian peneliti dapat menguasai data itu dan tidak tenggelam dalam tumpukkan data sehingga setelah diadakan reduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data secara jelas dan singkat. Penyajian data secara jelas dan singkat akan memudahkan dalam memahami gambaran terhadap aspek-aspek yang diteliti baik secara keseluruhan maupun bagian demi bagian. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan aspek-aspek yang diteliti dan disusun menurut kelompok dan tema atau dimensi yang menjadi objek

penelitian. Penyajian data ini selanjutnya digunakan sebagai bahan untuk menafsirkan data sampai dengan pengambilan kesimpulan.

Penyajian data dalam hal ini adalah penyampaian informasi berdasarkan data yang diperoleh dari SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis sesuai dengan fokus penelitian untuk disusun secara baik, sehingga mudah dilihat, dibaca dan dipahami tentang suatu kejadian dan tindakan atau peristiwa yang terkait dengan pengelolaan supervisi berbasis *coaching* dan kinerja guru dalam bentuk teks naratif.

4. Pengambilan kesimpulan

Pengambilan kesimpulan dan verifikasi yaitu upaya untuk mencari makna dari data yang dikumpulkan dengan mencari pola, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering timbul sampai pada tahap mencoba mengambil kesimpulan. Kesimpulan ini merupakan jawaban atas permasalahan yang ingin dikaji sebagaimana dijelaskan pada identifikasi dan perumusan masalah penelitian.

Pada tahap ini dilakukan pengkajian tentang kesimpulan yang telah diambil dengan data pembanding teori tertentu, melakukan proses *member check* atau melakukan proses pengecekan ulang, mulai dari pelaksanaan pra survei (orientasi), wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian membuat kesimpulan umum untuk dilaporkan sebagai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

5. Triangulasi

Triangulasi data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Ada tiga macam triangulasi, yaitu: (1) triangulasi sumber/informan, (2) triangulasi teknik pengumpulan data, dan (3)

Triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan beragam teknik untuk mengungkap data yang dilakukan kepada sumber data. Triangulasi teknik ini menggunakan teknik wawancara, dokumen, dan observasi untuk mengecek kredibilitas data. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek informasi/data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan. Kemudian data tersebut ditanyakan kepada informan lain yang masih terkait satu sama lain. Penggunaan metode Triangulasi ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang lebih jelas. Demikian juga dengan Triangulasi teknik, peneliti mengecek keabsahan data dengan membandingkan antara hasil wawancara, dokumen, dan observasi. Untuk lebih jelasnya peneliti sajikan uji triangulasi sebagai berikut:

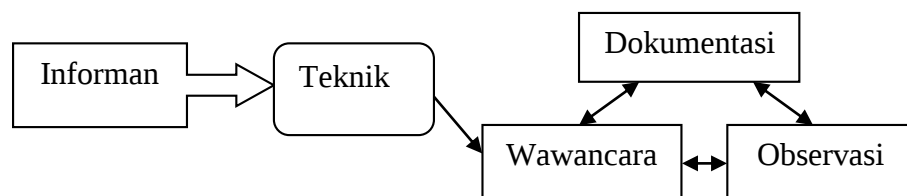
1. Triangulasi Sumber

Mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain. Misalnya peneliti akan membahas mengenai efektivitas pengelolaan supervisi berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di dua Sekolah Dasar Negeri yaitu di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis, maka peneliti akan mengumpulkan data dari beberapa informan. Data dari sumber tersebut dideskripsikan, dikelompokkan, mana pendapat yang sama

dan mana yang berbeda kemudian dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya peneliti ingin mengungkapkan data tentang efektivitas pengelolaan supervisi berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis kemudian dibuktikan dengan dokumen dan dikuatkan pula dengan hasil observasi peneliti. Seperti dalam skema berikut:



Gambar 3.3
Alur Triangulasi Teknik

3.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis. Adapun rangkaian penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Kegiatan						
		2026						
		Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Bimbingan Proposal							
2.	Seminar Usulan Penelitian							
3.	Pelaksanaan Penelitian Lapangan							
4.	Pengolahan Data							
5.	Penulisan/Penyusunan Hasil Penelitian							
6.	Sidang Tesis							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 7 Panjalu yang berakreditasi A dan SDN 2 Bahara yang berakreditasi B. Kedua sekolah berada di Kecamatan Panjalu di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Secara filosofis, kedua sekolah berorientasi pada pencapaian prestasi dan pembentukan karakter. Visi SDN 7 Panjalu berfokus pada keunggulan prestasi, ketaatan, budi pekerti, dan disiplin, yang didukung misi peningkatan profesionalisme pendidik serta penataan lingkungan yang sehat. Sementara itu, visi SDN 2 Bahara berpusat pada perwujudan generasi berprestasi yang berakhlak mulia melalui misi pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, berpihak pada murid, serta pembinaan kemandirian peserta didik.

Pada aspek Proses Belajar Mengajar (PBM), kedua sekolah telah menerapkan Kurikulum Merdeka dengan penyusunan perangkat mengajar (ATP dan modul ajar) yang masih mengandalkan kolaborasi di forum KKG Gugus Kecamatan. Kendati administrasi pembelajaran telah terpenuhi, mutu riil di lapangan belum merata karena mayoritas guru masih cenderung menyalin (*copy-paste*) dokumen perangkat yang ada tanpa adaptasi kontekstual. Selain itu, metode pembelajaran di kelas masih didominasi ceramah, rasio buku pegangan siswa belum ideal, serta kreativitas penyusunan LKPD mandiri masih terbatas. Dinamika dan kendala nyata pada kompetensi guru inilah yang menjadi urgensi utama

dilakukannya supervisi akademik berbasis *coaching* oleh kepala sekolah di kedua lokus tersebut.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk mengetahui efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru, diuraikan beberapa sub unit kajian pokok dalam kajian ini, diantaranya adalah: (1) Perencanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis (2) pelaksanaan efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis. (3) evaluasi efektivitas pengelolaan hasil supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis (4) tindaklanjut efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

4.1.2.1 Perencanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis

Perencanaan supervisi akademik merupakan tahap awal yang sangat menentukan kualitas keseluruhan proses supervisi. Dalam konteks supervisi berbasis *coaching*, perencanaan mencakup penyusunan rencana yang jelas dan terukur, pelibatan guru, kelengkapan komponen program, serta pertimbangan terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru.

1. Penyusunan Rencana Supervisi Akademik yang Jelas, Terstruktur, dan Terukur

Penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* yang jelas, terstruktur, dan terukur merupakan fondasi dari keberhasilan seluruh proses supervisi. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum memahami tujuan supervisi akademik dan sebagian menganggap supervisi sebagai beban, sehingga perencanaan yang matang menjadi kebutuhan yang mendesak untuk diatasi.

Untuk mengetahui bagaimana penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* yang jelas, terstruktur, dan terukur di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, berikut disampaikan hasil wawancaranya dengan beberapa informan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menyusun rencana supervisi dengan mengacu pada kalender akademik dan program sekolah yang ada. Format rencana yang saya gunakan memuat nama guru, aspek yang akan disupervisi, tanggal pelaksanaan, dan indikator pengamatan. Memang masih banyak yang tertulis tangan dan belum sepenuhnya sistematis. Untuk metode *coaching* secara spesifik, lebih banyak ditentukan saat supervisi berlangsung, belum tercantum eksplisit dalam dokumen perencanaan. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setiap awal semester saya duduk bersama dewan guru untuk menyusun program supervisi. Saya buat daftar guru yang akan disupervisi beserta jadwalnya, dengan fokus pada perencanaan pembelajaran, proses mengajar, dan penilaian. Rencana ini saya sampaikan kepada guru-guru agar mereka bisa mempersiapkan diri. Formatnya memang masih sederhana dan belum memuat instrumen *coaching* yang baku. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kami biasanya mendapat pemberitahuan jadwal supervisi dari ibu kepala sekolah sebelum semester dimulai dan diminta menyiapkan RPP serta perangkat pembelajaran. Tapi saya belum tahu persis bagaimana rencana lengkap supervisi itu disusun. Yang saya tahu hanya jadwalnya saja, tidak ada dokumen tertulis yang diberikan kepada kami yang memuat tujuan dan metode supervisi secara lengkap. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setahu saya kepala sekolah membuat jadwal supervisi di awal tahun. Saya pernah melihat ada dokumen program supervisi di ruang kepala sekolah yang memuat nama-nama guru, kelas, dan perkiraan tanggal. Tapi untuk rincian indikator atau metode *coaching*-nya, saya kurang paham karena tidak disampaikan secara detail kepada kami. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Biasanya saya tahu jadwal supervisi dari pengumuman di papan informasi atau diberitahu langsung oleh kepala sekolah. Untuk proses penyusunan rencananya sendiri, saya tidak terlibat langsung. Saya berharap ada penjelasan yang lebih lengkap tentang tujuan dan metode supervisi sebelum pelaksanaannya. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya wawancara dengan Pengawas SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, saya bekerjasama dengan kepala sekolah untuk menyusun rencana supervisi yang lebih terstruktur. Kami mulai dengan menganalisis hasil PKG tahun sebelumnya untuk menentukan prioritas supervisi. Dari sana kami rumuskan tujuan spesifik untuk tiap guru, aspek yang perlu ditingkatkan, metode *coaching* yang akan digunakan, serta indikator keberhasilan. Semua ini kami tuangkan dalam dokumen program supervisi semester yang ditandatangani bersama. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kami memiliki program supervisi tertulis yang cukup lengkap. Setiap awal semester, saya menyusun rencana supervisi dengan mempertimbangkan hasil supervisi sebelumnya. Untuk setiap guru, saya buat catatan aspek yang perlu ditingkatkan dan tujuan yang ingin dicapai melalui *coaching*. Ada jadwal yang jelas dan instrumen observasi yang disiapkan dengan baik. (KS-2B: YN).

Selanjutnya wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari pengalaman saya, kepala sekolah selalu menyampaikan rencana supervisi di awal semester. Beliau menjelaskan aspek-aspek apa yang akan diamati dan tujuan dari supervisi tersebut. Yang membuat saya nyaman adalah penjelasan bahwa supervisi ini untuk membantu saya berkembang, bukan menilai secara negatif. Saya jadi bisa mempersiapkan diri dengan lebih baik. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara (Gr4-2B: AW) yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah kami sangat terstruktur dalam merencanakan supervisi. Beliau membuat jadwal yang jelas, lengkap dengan aspek yang akan diamati dan tujuannya. Kami juga diberikan lembar informasi tentang fokus supervisi sehingga kami bisa mempersiapkan diri dengan lebih baik. Supervisi jadi terasa bermakna dan tidak menakutkan. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara (Gr6-2B: AJJ) pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Perencanaan supervisi di sekolah kami sudah cukup baik. Ada jadwal yang dibagikan, ada penjelasan tentang tujuan dan aspek yang dinilai. Kepala sekolah juga selalu mengawali dengan diskusi singkat tentang kondisi kelas saya sebelum masuk untuk observasi. Ini membuat saya merasa diperlakukan secara profesional dan dihargai. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih bersifat sederhana dan belum mengintegrasikan pendekatan *coaching* secara eksplisit. Tujuan supervisi per guru dan metode *coaching* belum tercantum secara detail dalam dokumen rencana,

sehingga guru hanya memperoleh informasi jadwal tanpa penjelasan mendalam tentang tujuan dan pendekatan yang akan digunakan. Di SDN 2 Bahara, perencanaan supervisi menunjukkan tingkat sistematisasi yang lebih tinggi, di mana rencana memuat tujuan spesifik per guru berdasarkan analisis PKG sebelumnya, aspek yang menjadi fokus, metode *coaching*, dan indikator keberhasilan yang terukur.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, dokumen program supervisi yang tersedia lebih bersifat umum dan hanya memuat jadwal serta daftar aspek pengamatan yang umum, tanpa uraian tujuan spesifik per guru atau metode *coaching* yang terencana. Di SDN 2 Bahara, buku program supervisi yang diobservasi menunjukkan struktur yang lebih komprehensif, di mana setiap guru memiliki bagian tersendiri yang memuat profil kebutuhan pengembangan, tujuan *coaching*, dan jadwal yang terperinci.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa buku program supervisi, instrumen observasi, dan jadwal supervisi dari kedua sekolah. Dalam dokumen SDN 7 Panjalu terlihat bahwa format rencana supervisi bersifat umum dan seragam untuk semua guru tanpa spesifikasi tujuan individual. Di SDN 2 Bahara, dokumen yang diperoleh menunjukkan adanya form rencana supervisi per guru yang memuat analisis kebutuhan awal, tujuan *coaching*, indikator keberhasilan, dan jadwal yang disepakati bersama antara kepala sekolah dan guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara telah berjalan,

namun dengan tingkat kualitas yang berbeda. SDN 7 Panjalu masih perlu meningkatkan kejelasan tujuan per guru, spesifikasi metode *coaching*, dan keterukuran indikator keberhasilan. SDN 2 Bahara menunjukkan perencanaan yang lebih komprehensif dan terstruktur, yang berkontribusi pada persepsi guru yang lebih positif terhadap supervisi.

2. Pelibatan Guru dalam Proses Penyusunan Rencana Supervisi Akademik

Pelibatan guru dalam proses penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* merupakan salah satu faktor penting yang menentukan apakah guru akan menerima atau menolak proses supervisi tersebut. Permasalahan yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa kegiatan supervisi akademik belum melalui tahap perencanaan yang baik dan belum melibatkan guru secara bermakna, sehingga supervisi masih dianggap sebagai beban oleh sebagian guru.

Untuk mengetahui bagaimana pelibatan guru dalam proses penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Keterlibatan guru dalam penyusunan rencana supervisi di sini masih terbatas. Saya biasanya membuat rencana berdasarkan data dari hasil supervisi sebelumnya dan laporan kepala sekolah. Memang idealnya guru dilibatkan lebih banyak, tapi keterbatasan waktu membuat hal itu sulit dilakukan secara konsisten. Kadang saya hanya bertanya sekilas kepada guru tentang kesulitan yang mereka hadapi, itu pun tidak selalu terstruktur. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya melibatkan guru dalam penyusunan rencana supervisi melalui rapat dewan guru di awal semester. Di situ saya sampaikan program supervisi dan meminta masukan. Tapi sifatnya lebih ke sosialisasi program daripada benar-benar merancang bersama. Guru bisa menyampaikan preferensi jadwal, tapi untuk aspek supervisi dan metode *coaching*nya, saya yang menentukan berdasarkan pengamatan saya. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kami diajak dalam rapat awal semester di mana kepala sekolah menyampaikan rencana supervisi dan kami bisa bertanya atau menyampaikan usulan jadwal. Tapi untuk menentukan apa yang akan disupervisi atau bagaimana metodenya, kami tidak dilibatkan. Saya berharap ada sesi di mana saya bisa menyampaikan aspek apa yang ingin saya kembangkan sebelum supervisi dilaksanakan. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Keterlibatan kami lebih ke tahap penerimaan informasi, bukan perencanaan bersama. Kami diberi tahu kapan supervisi akan dilakukan, tapi tidak dimintai pendapat tentang aspek apa yang perlu disupervisi atau metode apa yang cocok untuk kondisi kelas saya. Saya lebih suka kalau ada diskusi dulu tentang kondisi dan kebutuhan saya sebagai guru. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Belum ada mekanisme formal di mana kami bisa ikut menyusun rencana supervisi. Biasanya kami hanya menerima jadwal dan daftar aspek yang akan diamati. Memang kadang ibu kepala bertanya tentang kondisi kelas, tapi itu lebih bersifat percakapan biasa, bukan bagian dari proses perencanaan yang terstruktur. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, kami sangat menekankan pelibatan guru dalam penyusunan rencana supervisi. Sebelum menyusun program, kepala sekolah melakukan penilaian kebutuhan dengan cara berdiskusi secara

individual dengan setiap guru untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan mereka. Hasil diskusi ini menjadi dasar penyusunan rencana supervisi yang personal dan kontekstual. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara (KS-2B: YN) yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pelibatan guru dalam perencanaan supervisi adalah hal yang saya utamakan. Di awal semester, saya mengadakan pertemuan individual dengan setiap guru untuk mendiskusikan perkembangan, tantangan yang dihadapi, dan aspek yang ingin mereka tingkatkan. Dari diskusi ini kami bersama menetapkan tujuan supervisi dan aspek yang akan menjadi fokus. Guru merasa memiliki suara dalam proses ini. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat mengapresiasi cara kepala sekolah kami melibatkan guru. Sebelum supervisi, beliau mengundang saya untuk berdiskusi tentang kondisi kelas dan kebutuhan pengembangan saya. Saya diminta mengidentifikasi sendiri aspek mana yang ingin saya tingkatkan. Ini membuat saya merasa bahwa supervisi benar-benar untuk kepentingan saya, bukan hanya formalitas penilaian. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada sesi diskusi di mana kepala sekolah meminta saya menyampaikan tujuan yang ingin saya capai dan tantangan yang saya hadapi. Berdasarkan diskusi itu, kami bersama menentukan aspek yang akan menjadi fokus supervisi. Pendekatan ini jauh lebih bermakna karena saya merasa memiliki andil dalam menentukan arah supervisi yang akan saya terima. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di sekolah kami, guru benar-benar dilibatkan dalam perencanaan supervisi. Kepala sekolah melakukan diskusi awal dengan saya tentang perkembangan mengajar saya, target yang ingin dicapai, dan area yang perlu diperkuat. Dari diskusi itulah kemudian disepakati fokus supervisi.

Saya merasa ini pendekatan yang sangat menghargai profesionalisme guru. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelibatan guru dalam penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih bersifat minimal dan lebih ke arah sosialisasi program daripada kolaborasi perencanaan yang sesungguhnya. Kondisi ini berkontribusi pada masih adanya guru yang belum memahami tujuan supervisi dan menganggapnya sebagai beban. Di SDN 2 Bahara, pelibatan guru berjalan secara struktural dan bermakna melalui diskusi individual pra-perencanaan, sehingga guru merasa memiliki suara dalam penentuan tujuan dan fokus supervisi yang berdampak pada persepsi positif terhadap proses supervisi.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, tidak terlihat adanya mekanisme konsultasi individual yang terstruktur antara kepala sekolah dan guru sebelum penyusunan rencana supervisi. Di SDN 2 Bahara, kepala sekolah terlihat secara rutin melakukan percakapan individual dengan guru-guru, dan ditemukan adanya catatan hasil diskusi pra-perencanaan yang disimpan sebagai dasar penyusunan rencana yang lebih personal.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, tidak ditemukan dokumen yang mencatat hasil diskusi kebutuhan guru sebagai bagian dari proses perencanaan supervisi, dan program supervisi yang ada bersifat seragam untuk semua guru. Di SDN 2 Bahara, ditemukan lembar penilaian kebutuhan per guru yang diisi melalui proses diskusi individual dan menjadi lampiran dari dokumen rencana supervisi secara resmi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelibatan guru dalam proses penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu perlu ditingkatkan secara signifikan agar supervisi tidak lagi dianggap sebagai beban, melainkan sebagai proses pengembangan yang partisipatif. SDN 2 Bahara telah menunjukkan praktik pelibatan yang lebih bermakna, yang berdampak positif pada persepsi dan keterbukaan guru terhadap supervisi.

3. Kelengkapan Tujuan, Sasaran, Metode, dan Jadwal dalam Rencana Supervisi

Kelengkapan komponen rencana supervisi akademik berbasis *coaching* merupakan prasyarat bagi terlaksananya supervisi yang terarah dan dapat dievaluasi secara objektif. Permasalahan yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan supervisi akademik belum dilakukan secara sistematis dan program supervisi belum sepenuhnya terlaksana, yang mengindikasikan adanya kelemahan dalam kelengkapan perencanaan.

Untuk mengetahui kelengkapan tujuan, sasaran, metode, dan jadwal dalam rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, diuraikan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Untuk kelengkapan komponen rencana supervisi, saya akui masih ada yang perlu ditingkatkan. Tujuan umum sudah ada, jadwal sudah dibuat, sasaran guru sudah teridentifikasi. Tapi untuk metode *coaching* yang spesifik, belum tercantum secara eksplisit dalam dokumen. Biasanya metode ditentukan secara situasional saat supervisi berlangsung, bukan direncanakan di awal secara detail. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Program supervisi saya memuat daftar guru sebagai sasaran, jadwal supervisi per semester, dan aspek yang akan diamati. Untuk tujuan, saya cantumkan secara umum yaitu peningkatan kualitas pembelajaran. Tapi untuk metode *coaching* secara spesifik, belum saya cantumkan secara eksplisit. Ini memang jadi catatan yang perlu saya perbaiki ke depannya agar rencana lebih terukur. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu (Gr1-7P:

AK) yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari yang disampaikan kepala sekolah, kami tahu kapan supervisi akan dilakukan dan apa yang perlu kami siapkan. Tapi untuk tujuan yang lebih spesifik atau metode yang akan digunakan, tidak disampaikan secara detail kepada kami. Kami baru tahu prosesnya seperti apa setelah supervisi benar-benar dimulai. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7

Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Jadwal supervisi ada, itu yang paling jelas bagi kami. Untuk tujuan supervisi, pernah disampaikan secara umum di rapat, tapi tidak ada dokumen tertulis yang diberikan kepada kami yang memuat tujuan dan metode supervisi secara lengkap. Untuk metode *coaching*-nya sendiri, belum pernah ada penjelasan spesifik kepada kami sebagai guru. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Yang kami terima biasanya hanya pemberitahuan jadwal supervisi. Kalau ada penjelasan tentang tujuan dan metode, itu disampaikan secara lisan dan sangat singkat saat supervisi dimulai. Dokumen tertulis yang lengkap memuat semua komponen rencana supervisi belum pernah kami terima. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, dokumen rencana supervisi sudah cukup komprehensif. Ada tujuan yang dirumuskan spesifik per guru berdasarkan hasil penilaian kebutuhan, ada sasaran yang jelas, jadwal yang terperinci per bulan, dan metode yang mencakup observasi kelas serta sesi *coaching* pasca-

observasi. Kami juga sudah mulai mengintegrasikan tahapan *coaching* dalam dokumen rencana secara tertulis. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Rencana supervisi yang saya susun memuat empat komponen utama yaitu tujuan per guru, jadwal pelaksanaan, aspek yang akan diobservasi, dan metode *coaching* yang akan digunakan. Untuk metode, saya jelaskan bahwa supervisi dilakukan melalui tiga tahap yaitu pra-observasi berupa diskusi, observasi kelas, dan pasca-observasi berupa sesi *coaching*. Ini semua tercantum dalam dokumen program supervisi semester. (KS-2B: YN).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah pernah memberikan penjelasan cukup lengkap tentang rencana supervisi, termasuk tujuan yang ingin dicapai dari supervisi terhadap saya, aspek yang akan diamati, dan bagaimana proses *coaching* akan berlangsung. Ada dokumen sederhana yang diberikan kepada saya sebagai pegangan sehingga saya tahu apa yang diharapkan. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara (Gr4-2B: AW) yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada dokumen yang diberikan kepada kami yang memuat informasi tentang supervisi, kapan dilaksanakan, aspek yang akan diamati, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk metode *coaching*, kepala sekolah menjelaskan bahwa setelah observasi kelas akan ada sesi diskusi dan *coaching* yang mendalam. Ini membuat kami lebih siap dan tidak kaget dengan proses yang akan berlangsung. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Rencana supervisi yang saya terima sudah cukup lengkap. Ada jadwal yang jelas, ada penjelasan tentang tujuan supervisi untuk saya secara pribadi, dan ada gambaran tentang proses yang akan dilalui termasuk *coaching* pasca-observasi. Kelengkapan informasi ini membuat saya bisa mempersiapkan diri lebih baik. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kelengkapan komponen rencana supervisi menunjukkan kondisi yang berbeda di antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, komponen dasar seperti sasaran guru dan jadwal sudah tersedia, namun tujuan spesifik per guru dan metode *coaching* yang terperinci belum tercantum secara eksplisit, sehingga guru hanya mendapat informasi jadwal tanpa penjelasan tujuan dan pendekatan yang lengkap. Di SDN 2 Bahara, rencana supervisi telah memuat keempat komponen secara lebih komprehensif, sehingga guru memiliki pemahaman yang lebih utuh tentang apa yang akan dicapai dalam proses supervisi.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa buku program supervisi di SDN 7 Panjalu hanya memuat jadwal dan daftar aspek pengamatan yang bersifat umum, tanpa diferensiasi tujuan antar guru. Di SDN 2 Bahara, observasi terhadap dokumen perencanaan menunjukkan adanya rincian yang lebih komprehensif per guru, termasuk catatan tentang aspek prioritas *coaching*, metode yang akan digunakan, dan alokasi waktu untuk setiap tahapan supervisi yang sudah terencana.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa buku program supervisi, instrumen observasi, dan dokumen informasi supervisi dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumen yang ditemukan menunjukkan format rencana yang umum tanpa spesifikasi individual. Di SDN 2 Bahara, dokumen yang diperoleh memuat form rencana supervisi per guru yang lengkap dengan keempat komponen esensial, termasuk tujuan spesifik, metode *coaching*, dan jadwal yang telah disepakati bersama antara kepala sekolah dan guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kelengkapan komponen rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal spesifikasi tujuan per guru dan uraian metode *coaching* yang akan digunakan. SDN 2 Bahara telah menunjukkan praktik perencanaan yang lebih lengkap dan komprehensif sehingga supervisi dapat berjalan lebih terarah dan bermakna bagi guru. Secara keseluruhan, kelengkapan komponen rencana supervisi menjadi prasyarat penting bagi terlaksananya supervisi *coaching* yang terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya secara objektif.

4. Pertimbangan Kebutuhan dan Tantangan Guru dalam Penyusunan Rencana Supervisi

Penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* yang mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan spesifik guru merupakan salah satu langkah penting dalam mengatasi permasalahan yang ditemukan di lapangan. Berdasarkan data awal, banyak guru yang kurang mampu menguasai teori belajar, banyak menyalin silabus tanpa mengembangkannya sesuai kebutuhan peserta didik, serta masih mengandalkan metode ceramah. Permasalahan ini menunjukkan bahwa rencana supervisi harus benar-benar responsif terhadap kebutuhan dan tantangan nyata yang dihadapi masing-masing guru.

Untuk mengetahui bagaimana kebutuhan dan tantangan guru dipertimbangkan dalam penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, berikut disampaikan hasilnya sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Untuk merespons kebutuhan spesifik guru, saya mengandalkan hasil observasi dari kunjungan supervisi sebelumnya dan laporan kepala sekolah. Kalau ada guru yang menunjukkan kelemahan di aspek tertentu, saya catat dan jadikan prioritas supervisi berikutnya. Tapi belum ada mekanisme formal seperti angket kebutuhan atau diskusi terstruktur untuk menggali kebutuhan setiap guru secara mendalam sebelum penyusunan rencana. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mencoba merespons kebutuhan guru dengan mengamati mereka secara informal dan saat interaksi sehari-hari. Kalau ada guru yang terlihat kesulitan dalam mengelola kelas atau menggunakan media pembelajaran, saya masukkan aspek itu dalam rencana supervisi berikutnya. Tapi memang tidak ada instrumen formal yang saya gunakan untuk penilaian kebutuhan secara sistematis dan terdokumentasi. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menghadapi tantangan dalam menangani siswa dengan kemampuan yang sangat beragam di kelas rendah. Saya sudah pernah menyampaikan hal ini kepada kepala sekolah, dan beliau menyatakan akan memperhatikan aspek itu saat supervisi. Tapi saya tidak tahu apakah itu kemudian dimasukkan secara formal ke dalam rencana supervisi atau hanya diingat saja tanpa dokumentasi. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Tantangan utama saya adalah mengintegrasikan beragam metode pembelajaran karena saya masih sering mengandalkan ceramah. Ini sudah saya sampaikan di rapat, tapi belum ada tindak lanjut yang spesifik dalam bentuk rencana supervisi yang disesuaikan dengan tantangan ini. Saya masih menunggu adanya bimbingan yang lebih terarah sesuai kebutuhan nyata saya. (Gr4-7P: GI)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kebutuhan saya lebih banyak terkait strategi pembelajaran yang lebih variatif dan cara memperhatikan keberagaman individual siswa. Saya belum pernah secara formal ditanya tentang kebutuhan pengembangan saya dalam konteks perencanaan supervisi. Biasanya kalau ada masalah, saya yang proaktif bertanya kepada kepala sekolah secara informal. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, kepala sekolah secara rutin melakukan pemetaan kebutuhan guru di awal tahun dan menjelang setiap siklus supervisi. Hasilnya digunakan untuk menyesuaikan fokus dan pendekatan supervisi untuk masing-masing guru. Saya sangat mengapresiasi praktik ini karena membuat supervisi benar-benar tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan nyata guru di lapangan. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menggunakan pendekatan diskusi individual untuk menggali kebutuhan dan tantangan setiap guru. Dari diskusi itu saya bisa mengetahui apa yang menjadi hambatan mereka, apa yang ingin dikembangkan, dan dukungan apa yang dibutuhkan. Informasi ini langsung saya integrasikan ke dalam rencana supervisi sehingga supervisi yang saya lakukan benar-benar relevan dan bermanfaat bagi masing-masing guru. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ya, menurut saya kepala sekolah kami sangat peka terhadap kebutuhan saya. Beliau pernah bertanya langsung tentang tantangan yang saya hadapi dalam mengajar di kelas yang siswanya memiliki kemampuan dasar yang sangat beragam. Berdasarkan diskusi itu, supervisi kemudian berfokus pada strategi diferensiasi pembelajaran yang memang paling saya butuhkan. (Gr3-2B: IK)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Hal yang saya suka dari supervisi di sekolah kami adalah kepala sekolah selalu menanyakan dulu apa yang menjadi tantangan saya sebelum merencanakan supervisi. Supervisi yang saya terima benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan saya, bukan program umum yang sama untuk semua guru. Ini membuat supervisi jauh lebih bermakna bagi perkembangan profesional saya. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah kami sangat responsif terhadap kebutuhan guru. Ketika saya menyampaikan bahwa saya kesulitan dalam membuat penilaian autentik yang efektif, beliau memasukkan aspek itu sebagai fokus supervisi berikutnya dan bahkan mencari referensi yang bisa saya adaptasi. Pendekatan seperti ini membuat saya merasa benar-benar didukung, bukan sekedar dinilai. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pertimbangan terhadap kebutuhan dan tantangan guru dalam penyusunan rencana supervisi menggambarkan kontras yang jelas antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, respons terhadap kebutuhan guru bersifat reaktif dan tidak sistematis, tanpa mekanisme formal untuk penilaian kebutuhan. Guru-guru menghadapi tantangan nyata seperti kesulitan menggunakan metode yang variatif dan memperhatikan keberagaman siswa, namun tantangan tersebut belum terefleksi dalam rencana supervisi yang spesifik. Di SDN 2 Bahara, kepala sekolah menerapkan mekanisme penilaian kebutuhan yang lebih terstruktur, sehingga supervisi yang dirancang benar-benar menjawab permasalahan konkret yang dihadapi guru.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, tidak terlihat adanya catatan atau instrumen khusus untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individual guru sebelum perencanaan, dan rencana yang ada bersifat seragam tanpa diferensiasi. Di SDN 2 Bahara, kepala

sekolah terlihat memiliki catatan profil pengembangan setiap guru yang diperbarui secara berkala, dan guru-guru terlihat lebih nyaman dan terbuka menyampaikan tantangan yang mereka hadapi dalam percakapan dengan kepala sekolah.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, tidak ditemukan dokumen yang secara eksplisit memuat hasil identifikasi kebutuhan individual guru sebagai dasar penyusunan rencana supervisi. Di SDN 2 Bahara, ditemukan lembar profil pengembangan guru yang memuat catatan tantangan, kebutuhan, dan target pengembangan berdasarkan diskusi individual antara kepala sekolah dan guru, yang menjadi lampiran dari dokumen rencana supervisi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pertimbangan terhadap kebutuhan dan tantangan guru dalam penyusunan rencana supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan dari pendekatan yang reaktif menuju mekanisme penilaian kebutuhan yang sistematis dan terdokumentasi. SDN 2 Bahara telah menunjukkan praktik yang lebih responsif dan personal, di mana rencana supervisi benar-benar menjawab kebutuhan nyata guru di lapangan.

5. Identifikasi Kebutuhan Belajar Masing-masing Siswa

Identifikasi kebutuhan belajar individual siswa merupakan langkah pertama dan paling fundamental dalam pembelajaran yang berpusat pada siswa. Kondisi awal menunjukkan bahwa guru-guru kurang memperhatikan keberagaman individual siswa sehingga potensi siswa tidak berkembang optimal. Supervisi akademik berbasis *coaching* diharapkan dapat mendorong guru untuk

mengembangkan kemampuan identifikasi kebutuhan belajar siswa yang lebih sistematis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 7 Panjalu sudah berupaya mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa melalui pengamatan sehari-hari, namun belum dilakukan secara sistematis menggunakan instrumen yang terstandar. Supervisi *coaching* yang saya lakukan mendorong mereka untuk lebih sadar terhadap pentingnya memahami keberagaman individual siswa sebelum merancang pembelajaran. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mendorong guru-guru untuk memperhatikan kebutuhan individual siswa melalui *coaching*. Sebagian guru sudah mulai melakukan asesmen awal dan pengamatan yang lebih terencana, tapi konsistensinya belum merata. Masih ada guru yang memberikan perlakuan yang sama kepada semua siswa tanpa mempertimbangkan perbedaan kemampuan dan latar belakang masing-masing. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa melalui observasi sehari-hari di kelas dan melalui asesmen lisan maupun tertulis. Di kelas satu, saya sangat memperhatikan kemampuan membaca awal siswa karena ini menjadi fondasi semua pembelajaran yang akan datang. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menggunakan asesmen diagnostik di awal semester untuk mengetahui kemampuan awal siswa, terutama pada mata pelajaran matematika dan bahasa Indonesia. Dari hasil asesmen itu, saya bisa mengelompokkan siswa berdasarkan kebutuhan belajarnya meskipun dokumentasinya belum selalu terstruktur dengan baik. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Cara saya mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa adalah melalui tanya jawab di awal pelajaran, kuis singkat, dan pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung. Dari *coaching* yang saya terima, saya mulai belajar bahwa identifikasi kebutuhan harus lebih terstruktur dan tidak hanya berdasarkan intuisi guru semata. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan pendekatan yang lebih terstruktur dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa. Melalui *coaching* yang dilakukan kepala sekolah, guru-guru didorong untuk mengembangkan pemetaan profil belajar siswa yang lebih sistematis sebagai dasar perancangan pembelajaran yang lebih responsif. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Melalui *coaching* yang saya lakukan, saya mendorong guru untuk melakukan asesmen diagnostik sebelum pembelajaran dan observasi sistematis selama proses belajar mengajar. Saya juga mendorong guru untuk mendokumentasikan temuan mereka tentang kebutuhan individual siswa sebagai dasar diferensiasi pembelajaran yang lebih tepat sasaran. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menggunakan kombinasi asesmen diagnostik di awal pembelajaran dan observasi sistematis selama proses belajar mengajar. Hasil asesmen ini saya gunakan untuk membuat peta kebutuhan belajar kelas yang menjadi panduan perancangan pembelajaran yang responsif terhadap keberagaman siswa. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Identifikasi kebutuhan belajar siswa saya lakukan melalui beberapa cara yaitu asesmen awal di setiap unit pembelajaran, observasi terstruktur selama proses pembelajaran, dan percakapan individual dengan siswa yang menunjukkan tanda-tanda kesulitan belajar yang perlu segera ditangani. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas 6, identifikasi kebutuhan belajar siswa sangat penting karena mereka akan menghadapi ujian kelulusan. Saya melakukan asesmen diagnostik per kompetensi di awal semester dan memperbarui peta kebutuhan belajar secara berkala berdasarkan hasil ulangan harian dan observasi. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa guru-guru di kedua sekolah telah berupaya mengidentifikasi kebutuhan belajar individual siswa, meskipun dengan tingkat sistematisasi yang berbeda. Di SDN 7 Panjalu, guru-guru umumnya menggunakan kombinasi observasi informal dan asesmen sederhana namun dokumentasi hasil identifikasi belum selalu terstruktur dengan baik. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan pendekatan yang lebih terstruktur dengan asesmen diagnostik per unit dan peta kompetensi kelas yang diperbarui secara berkala.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, pengamatan guru terhadap keberagaman individual siswa masih belum tercermin secara konsisten dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Di SDN 2 Bahara, guru-guru terlihat lebih aktif berinteraksi dengan siswa secara individual selama proses pembelajaran dan beberapa guru memiliki catatan perkembangan siswa yang diperbarui secara berkala.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa catatan observasi siswa, hasil asesmen diagnostik, dan peta

kompetensi kelas dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumentasi identifikasi kebutuhan belajar individual siswa masih sangat terbatas dan tidak terstruktur. Di SDN 2 Bahara, ditemukan peta kompetensi kelas yang terisi dan lembar observasi siswa yang lebih terstruktur sebagai bukti nyata dari praktik ini.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan guru dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar masing-masing siswa di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan lebih lanjut, terutama dalam hal sistematisasi proses identifikasi dan dokumentasi hasilnya. SDN 2 Bahara telah menunjukkan perkembangan yang lebih baik yang tidak lepas dari *coaching* kepala sekolah yang mendorong pendekatan berbasis data. Identifikasi kebutuhan belajar siswa yang sistematis merupakan fondasi penting bagi peningkatan kinerja guru dalam melayani keberagaman siswa di kelas.

6. Pemberian Umpan Balik yang Personal dan Konstruktif kepada Setiap Siswa

Umpan balik yang personal dan konstruktif merupakan salah satu faktor paling berpengaruh dalam peningkatan hasil belajar siswa. Kondisi awal menunjukkan bahwa guru kurang memperhatikan keberagaman individual siswa sehingga umpan balik yang diberikan pun cenderung bersifat umum dan tidak mempertimbangkan kondisi individual masing-masing siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pemberian umpan balik personal kepada siswa masih menjadi tantangan bagi sebagian guru di SDN 7 Panjalu. Dari hasil supervisi, terlihat bahwa umpan balik yang diberikan guru cenderung masih bersifat umum dan searah. Melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan kemampuan memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan membangun bagi setiap siswa. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk memberikan umpan balik yang lebih personal kepada siswa. Saya sampaikan bahwa umpan balik yang efektif bukan sekedar benar atau salah, tapi yang menjelaskan secara spesifik apa yang sudah baik dan apa yang bisa ditingkatkan serta bagaimana caranya secara konkret. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas 1, umpan balik personal sangat penting karena siswa masih sangat membutuhkan validasi dan dorongan. Saya berusaha memberikan umpan balik yang spesifik. Dari masukan kepala sekolah saat supervisi, saya mulai menggunakan strategi memilih beberapa siswa prioritas setiap hari untuk mendapat umpan balik yang lebih personal dan bermakna. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memberikan umpan balik personal terutama melalui koreksi buku tugas dan komentar tertulis kepada siswa. Yang saya pelajari dari supervisi *coaching* adalah pentingnya memisahkan umpan balik tentang hasil karya dari penilaian tentang kemampuan siswa sehingga siswa tidak merasa tidak mampu ketika melakukan kesalahan dalam belajar. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Umpan balik personal yang saya berikan kepada siswa biasanya melalui komentar di buku tugas, percakapan singkat saat siswa mengalami kesulitan, dan sesi konsultasi individu di luar jam pelajaran bagi yang membutuhkan. Saya belajar dari kepala sekolah tentang pentingnya menggunakan bahasa yang membangun dan fokus pada upaya siswa bukan hanya pada hasil akhir. (Gr6-7P: YY)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan praktik umpan balik yang lebih personal dan konstruktif kepada siswa. Melalui *coaching*, kepala sekolah mendorong guru-guru untuk mengembangkan pendekatan umpan balik yang menghargai perkembangan individual siswa dan fokus pada proses belajar bukan hanya hasil akhir yang dicapai. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya secara konsisten mendorong guru untuk memberikan umpan balik yang menghargai perkembangan individual siswa. Saya mendorong guru untuk menggunakan catatan perkembangan siswa sehingga umpan balik yang diberikan selalu kontekstual yaitu menghubungkan kondisi siswa saat ini dengan kondisi sebelumnya agar lebih bermakna. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara) pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memberikan umpan balik personal melalui beberapa cara yaitu komentar tertulis di buku tugas yang spesifik dan konstruktif, percakapan individual selama kegiatan kelompok berlangsung, dan sesi konsultasi singkat setelah pembelajaran. Yang saya tekankan adalah umpan balik yang berfokus pada proses belajar bukan hanya pada hasil akhir semata. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Umpan balik personal kepada setiap siswa saya lakukan secara terstruktur. Saya memiliki catatan perkembangan setiap siswa yang membantu saya memberikan umpan balik yang kontekstual yaitu menghubungkan kondisi siswa saat ini dengan kondisi sebelumnya sehingga siswa bisa melihat kemajuan mereka sendiri secara nyata. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas 6, umpan balik personal sangat saya utamakan terutama dalam konteks persiapan ujian kelulusan. Saya menggunakan portofolio siswa sebagai media untuk memberikan umpan balik yang personal dan

longitudinal yang menunjukkan perkembangan siswa dari waktu ke waktu secara konsisten. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa praktik pemberian umpan balik personal kepada siswa menunjukkan perkembangan yang positif di kedua sekolah dengan pengaruh *coaching* yang terlihat nyata. Di SDN 7 Panjalu, guru-guru telah mulai menggeser pendekatan dari umpan balik umum menuju yang lebih spesifik dan personal, meskipun konsistensinya masih perlu ditingkatkan. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan praktik umpan balik yang lebih terstruktur dan reflektif dengan penggunaan catatan perkembangan siswa dan portofolio.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa interaksi guru-siswa di SDN 7 Panjalu masih lebih banyak bersifat klasikal dengan umpan balik yang diberikan kepada seluruh kelas sekaligus. Di SDN 2 Bahara, guru-guru lebih sering mendekati siswa secara individual selama kegiatan belajar dan memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan personal bagi masing-masing siswa.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa buku catatan perkembangan siswa, komentar tertulis di buku tugas, dan portofolio siswa dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumentasi umpan balik personal yang terstruktur masih terbatas. Di SDN 2 Bahara, ditemukan catatan perkembangan siswa yang terisi secara berkala dan komentar tertulis yang lebih spesifik dan kontekstual bagi setiap siswa.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan guru dalam memberikan umpan balik yang personal dan konstruktif kepada setiap siswa di SDN 7 Panjalu sedang berkembang namun masih perlu konsistensi yang lebih

tinggi melalui pendampingan *coaching* yang berkelanjutan. SDN 2 Bahara menunjukkan praktik yang lebih baik dan terdokumentasi. Kualitas umpan balik personal kepada siswa merupakan indikator penting kinerja guru yang perlu terus dikembangkan agar pembelajaran benar-benar responsif terhadap kebutuhan individual setiap siswa.

7. Penyediaan Waktu Khusus untuk Mendiskusikan Kesulitan Belajar Siswa secara Individual

Kesediaan dan kemampuan guru untuk menyediakan waktu khusus bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar merupakan cerminan komitmen guru terhadap keberhasilan setiap individu siswa. Kondisi awal menunjukkan bahwa guru kurang memperhatikan keberagaman individual siswa, yang berarti siswa yang mengalami kesulitan belajar belum mendapat perhatian individual yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Penyediaan waktu khusus untuk diskusi individual dengan siswa yang kesulitan masih menjadi tantangan di SDN 7 Panjalu. Belum ada kebijakan sekolah yang secara formal mendukung dan memfasilitasi praktik ini secara sistematis. Dalam *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk mendorong guru-gurunya agar lebih proaktif dalam menangani kesulitan belajar siswa secara individual. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mendorong guru-guru untuk menyediakan waktu ekstra bagi siswa yang kesulitan, meskipun belum ada program yang formal dan terstruktur. Dari hasil supervisi, saya melihat bahwa beberapa guru sudah mulai menyisihkan waktu sebelum atau sesudah jam pelajaran untuk siswa yang membutuhkan bantuan tambahan secara individual. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu (Gr1-7P:

AK) yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menyediakan waktu untuk siswa yang kesulitan terutama saat jam istirahat atau sebelum pulang sekolah. Kalau ada siswa yang belum bisa membaca dengan lancar, saya minta dia untuk tinggal sebentar setelah jam pelajaran untuk latihan membaca bersama saya secara personal.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya biasanya menggunakan waktu sebelum pelajaran dimulai atau saat kegiatan kelompok berlangsung untuk memberikan perhatian khusus kepada siswa yang kesulitan. Untuk sesi konsultasi yang lebih panjang, biasanya saya jadwalkan di luar jam pelajaran atas permintaan siswa atau orang tuanya. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menyediakan waktu konsultasi untuk siswa yang membutuhkan biasanya di hari tertentu setelah jam pelajaran berakhir. Tapi saya sadar tidak semua siswa yang kesulitan mau atau berani datang sendiri sehingga saya yang harus lebih proaktif mengidentifikasi dan mengajak mereka berdiskusi secara personal. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan komitmen yang lebih terstruktur dalam menyediakan waktu untuk diskusi individual dengan siswa yang kesulitan. Melalui *coaching*, kepala sekolah mendorong guru untuk mengembangkan jadwal konsultasi yang lebih terencana dan teknik konferensi dalam kelas yang efektif dan efisien. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mendorong guru-guru untuk memiliki jadwal konsultasi yang terencana dan tidak hanya menunggu siswa datang sendiri. Dalam *coaching*, saya mendiskusikan berbagai teknik yang memungkinkan guru

berinteraksi secara individual dengan siswa selama pembelajaran berlangsung tanpa harus selalu di luar jam pelajaran reguler. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memiliki jadwal konsultasi reguler yang saya informasikan kepada siswa dan orang tua di awal semester. Selama kegiatan mandiri berlangsung, saya juga selalu menyisihkan waktu untuk berkeliling dan mendekati siswa yang menunjukkan tanda-tanda kesulitan belajar yang perlu segera mendapat perhatian. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Selain waktu di luar jam pelajaran, saya juga menggunakan teknik konferensi di dalam kelas yaitu percakapan singkat dengan satu siswa sementara siswa lain sedang mengerjakan tugas mandiri. Teknik ini saya pelajari dari *coaching* dengan kepala sekolah dan terbukti sangat efisien dalam memanfaatkan waktu yang tersedia. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat menekankan pentingnya diskusi individual dengan siswa yang mengalami kesulitan, terutama karena mereka akan menghadapi ujian kelulusan. Saya memiliki program bimbingan belajar informal yang saya selenggarakan secara berkala khusus untuk siswa yang membutuhkan perhatian lebih intensif dari saya. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penyediaan waktu khusus untuk diskusi individual dengan siswa yang kesulitan menunjukkan perbedaan yang cukup jelas antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, guru-guru telah menunjukkan komitmen untuk menyediakan waktu ekstra, meskipun pelaksanaannya masih bersifat informal dan tidak terjadwal secara sistematis. Di SDN 2 Bahara, praktik konsultasi individual dan teknik konferensi dalam kelas menunjukkan tingkat sistematisasi yang lebih tinggi.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, interaksi individual antara guru dan siswa selama proses pembelajaran masih terbatas dan tidak terstruktur. Di SDN 2 Bahara, guru-guru terlihat lebih aktif mendekati siswa secara individual selama kegiatan mandiri berlangsung dan beberapa guru menggunakan teknik konferensi mini dengan siswa tertentu secara bergiliran.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, tidak ditemukan jadwal konsultasi formal atau catatan sesi diskusi individual yang terstruktur. Di SDN 2 Bahara, ditemukan catatan konsultasi individual dengan siswa yang diisi oleh beberapa guru serta jadwal konsultasi yang diinformasikan kepada siswa dan orang tua sebagai bentuk komitmen formal guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penyediaan waktu khusus untuk mendiskusikan kesulitan belajar siswa secara individual di SDN 7 Panjalu sudah ada namun perlu dikembangkan menjadi lebih terstruktur dan terjadwal secara sistematis. SDN 2 Bahara telah menunjukkan praktik yang lebih sistematis dan beragam dalam bentuk tekniknya. Komitmen guru untuk menyediakan waktu individual bagi siswa yang kesulitan merupakan wujud nyata dari kepedulian guru terhadap keberhasilan setiap siswa sebagai individu yang unik.

8. Perancangan Strategi Pembelajaran yang Disesuaikan dengan Gaya Belajar dan Kemampuan Siswa

Perancangan strategi pembelajaran yang berdiferensiasi berdasarkan gaya belajar dan kemampuan individual siswa merupakan salah satu kompetensi

pedagogis tertinggi yang dituntut dari seorang guru profesional. Kondisi awal menunjukkan bahwa guru belum memanfaatkan beragam metode dan media pembelajaran serta kurang memperhatikan keberagaman individual siswa sehingga metode ceramah yang masih dominan tidak mampu melayani kebutuhan semua siswa secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Diferensiasi pembelajaran masih menjadi tantangan bagi sebagian besar guru di SDN 7 Panjalu. Dari hasil supervisi, terlihat bahwa guru masih cenderung menggunakan pendekatan yang sama untuk semua siswa tanpa mempertimbangkan keberagaman yang ada di kelas. Melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan kemampuan diferensiasi secara bertahap. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pada sesi *coaching* dengan guru, saya mendorong mereka untuk mulai menerapkan diferensiasi pembelajaran secara bertahap. Saya sampaikan bahwa diferensiasi tidak harus rumit, bisa dimulai dari memberikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda untuk kelompok siswa yang berbeda kemampuannya. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas 1, saya mencoba menyesuaikan pembelajaran dengan kemampuan siswa terutama dalam hal membaca dan menulis awal. Untuk siswa yang sudah bisa membaca dengan lancar, saya berikan teks yang lebih kompleks. Untuk yang masih dalam tahap mengenal huruf, saya berikan latihan yang berbeda dan lebih mendasar sesuai tahap perkembangannya. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya melakukan diferensiasi terutama dalam hal tugas dan produk pembelajaran. Untuk siswa yang sudah menguasai konsep dasar, saya berikan soal-soal yang lebih menantang dan kompleks. Untuk yang masih mengalami kesulitan, saya berikan soal-soal dengan tingkat kesulitan yang lebih rendah terlebih dahulu. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Diferensiasi pembelajaran yang saya lakukan masih terbatas pada pemberian tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda dan penggunaan metode yang bervariasi dalam satu sesi pembelajaran. Kepala sekolah mendorong saya untuk mengembangkan kemampuan ini secara bertahap melalui *coaching* yang berkelanjutan. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara telah menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan dalam kemampuan merancang strategi pembelajaran yang berdiferensiasi. Melalui *coaching* yang dilakukan kepala sekolah, guru-guru didorong untuk mengembangkan pemetaan profil belajar siswa dan menggunakannya sebagai dasar perancangan diferensiasi yang lebih komprehensif. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching* dengan guru, saya secara konsisten mendorong mereka untuk mengembangkan strategi diferensiasi yang dimulai dari pemetaan profil belajar siswa. Hasilnya sudah terlihat di mana beberapa guru mulai merancang pembelajaran yang menyediakan jalur berbeda menuju tujuan yang sama bagi siswa yang memiliki kemampuan awal berbeda. (KS-2B: YN)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mengembangkan strategi pembelajaran yang berdiferensiasi yang dimulai dari pemetaan profil belajar siswa di awal semester. Berdasarkan peta ini, saya merancang pembelajaran yang menyediakan jalur berbeda

menuju tujuan yang sama bagi setiap kelompok siswa sesuai kemampuan dan kebutuhannya masing-masing. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menggunakan pendekatan penugasan berlevel yaitu penugasan dengan tingkat kompleksitas yang berbeda yang memungkinkan semua siswa bekerja menuju tujuan yang sama namun dengan jalur yang sesuai kemampuan dan gaya belajar masing-masing siswa secara individual. (Gr4-2B: AW)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas 6, saya menggunakan pendekatan penugasan berlevel yang memungkinkan semua siswa mencapai tujuan yang sama namun dengan tingkat kompleksitas yang berbeda sesuai kemampuan masing-masing. Kepala sekolah melalui sesi *coaching* membantu saya mengembangkan kemampuan merancang penugasan berlevel yang efektif dan tidak memberatkan persiapan saya. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa perancangan strategi pembelajaran yang berdiferensiasi menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, diferensiasi yang dilakukan masih terbatas pada variasi tingkat kesulitan tugas yang merupakan bentuk diferensiasi yang paling dasar. Di SDN 2 Bahara, guru-guru telah mengembangkan pendekatan diferensiasi yang lebih komprehensif mencakup diferensiasi konten, proses, dan produk, dengan penggunaan penugasan berlevel yang sistematis.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, aktivitas pembelajaran yang diobservasi masih cenderung bersifat seragam dengan semua siswa mengerjakan tugas yang sama dalam waktu yang bersamaan. Di SDN 2 Bahara, terlihat adanya variasi tugas dan aktivitas yang lebih

jelas di antara kelompok siswa yang berbeda, mencerminkan implementasi diferensiasi yang lebih nyata dan efektif.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa modul ajar, lembar kerja, dan rencana diferensiasi dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumen modul ajar masih lebih bersifat seragam tanpa diferensiasi yang eksplisit. Di SDN 2 Bahara, ditemukan modul ajar yang memuat rancangan diferensiasi yang lebih jelas dengan berbagai tingkat kompleksitas tugas yang berbeda untuk kelompok siswa yang berbeda.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan guru dalam merancang strategi pembelajaran yang berdiferensiasi di SDN 7 Panjalu sedang berkembang namun masih perlu peningkatan yang signifikan. SDN 2 Bahara menunjukkan perkembangan yang lebih komprehensif yang tidak lepas dari *coaching* kepala sekolah yang konsisten dan mendalam. Kemampuan merancang pembelajaran yang berdiferensiasi merupakan kompetensi inti yang harus terus dikembangkan agar kinerja guru dapat meningkat secara signifikan dalam melayani keberagaman kebutuhan belajar setiap siswa.

4.1.2.2 Pelaksanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis

Pelaksanaan merupakan tahap inti dari keseluruhan proses supervisi akademik berbasis *coaching*. Pada tahap ini seluruh komponen yang telah direncanakan diterjemahkan ke dalam tindakan nyata di lapangan melalui tiga tahapan berurutan, yaitu pra-observasi, observasi kelas, dan pasca-observasi.

1. Pelaksanaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* di Kelas

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kegiatan supervisi akademik belum melalui tahap perencanaan yang baik dan program supervisi belum sepenuhnya terlaksana, sehingga pelaksanaan supervisi di kelas pun masih perlu dibenahi secara menyeluruh agar ketiga tahapan berjalan secara optimal dan bermakna bagi perkembangan profesional guru.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, berikut disampaikan hasilnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pelaksanaan supervisi di SDN 7 Panjalu sudah mengikuti pola tiga tahap meski belum sepenuhnya konsisten. Pra-observasi biasanya berlangsung singkat di mana saya bertanya tentang materi yang akan diajarkan dan tujuan pembelajaran. Observasi kelas berlangsung satu jam penuh menggunakan instrumen yang sudah saya siapkan. Untuk pasca-observasi biasanya dilakukan setelah kelas selesai, saya memberikan catatan temuan dan mendiskusikannya bersama guru, namun waktunya seringkali terbatas karena berbagai kepentingan lain. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya melakukan supervisi dengan tiga tahap. Sebelum masuk kelas, saya bertanya kepada guru tentang RPP dan tujuan yang ingin dicapai hari itu. Saat observasi, saya duduk di belakang kelas sambil mencatat kegiatan pembelajaran menggunakan instrumen yang saya siapkan. Setelah selesai, saya mengajak guru bicara tentang apa yang sudah baik dan apa yang perlu diperbaiki. Tapi waktu untuk pasca-observasi sering terbatas karena guru langsung harus ke kelas berikutnya. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Supervisi yang saya alami biasanya dimulai dengan kepala sekolah atau pengawas masuk ke kelas. Kadang ada percakapan singkat sebelumnya tentang materi yang saya ajarkan. Saat observasi beliau duduk di pojok

kelas sambil menulis di buku catatan. Setelah selesai ada diskusi singkat tentang apa yang diamati, tapi sesi diskusi itu tidak terlalu panjang dan rasanya seperti laporan hasil pengamatan saja. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7

Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Proses supervisi yang saya rasakan ada percakapan singkat sebelum masuk kelas, lalu beliau mengamati selama pelajaran berlangsung, kemudian ada umpan balik setelahnya. Yang saya perhatikan, sesi pasca-observasi kadang terasa terburu-buru karena waktu terbatas. Saya berharap ada waktu yang lebih panjang untuk berdiskusi tentang pengalaman mengajar saya secara lebih mendalam. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang

dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pengalaman saya dengan supervisi ada kunjungan ke kelas, ada observasi, ada umpan balik setelahnya. Sesi pra-observasi tidak selalu ada, kadang langsung masuk kelas saja. Untuk sesi *coaching* atau diskusi mendalam setelah observasi, belum saya rasakan benar-benar karena umpan balik lebih berupa catatan dari kepala sekolah tentang apa yang perlu diperbaiki tanpa banyak dialog yang mengajak saya untuk merefleksikan diri sendiri. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, saya menyaksikan implementasi tiga tahap supervisi *coaching* yang sudah cukup baik. Pra-observasi berlangsung cukup lama di mana kepala sekolah dan guru mendiskusikan tujuan pembelajaran, konteks siswa, dan fokus yang akan diamati. Observasi kelas berjalan terstruktur dengan instrumen yang sudah disepakati bersama. Pasca-observasi berlangsung dengan sesi *coaching* yang lebih mendalam menggunakan pertanyaan reflektif yang membantu guru menganalisis pengalamannya sendiri sebelum mendapat masukan dari kepala sekolah. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat memperhatikan ketiga tahapan ini. Pra-observasi saya lakukan minimal lima belas menit di mana saya diskusikan dengan guru tentang tujuan pelajaran, strategi yang akan digunakan, dan aspek apa yang ingin mereka dapatkan masukan dari saya. Observasi kelas saya lakukan secara menyeluruh. Pasca-observasi atau sesi *coaching* berlangsung minimal tiga puluh menit, di mana saya menggunakan pertanyaan-pertanyaan untuk membantu guru merefleksikan pengalamannya sendiri sebelum saya memberikan masukan. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Supervisi *coaching* di sekolah kami berjalan dalam tiga tahap yang saya rasakan sangat bermakna. Sebelum masuk kelas ada diskusi dengan kepala sekolah tentang rencana pembelajaran saya. Beliau bertanya tentang strategi yang akan saya gunakan dan apa yang saya harapkan dari observasinya. Setelah itu ada sesi diskusi yang cukup panjang dan mendalam di mana beliau tidak langsung memberikan penilaian tapi bertanya dulu bagaimana menurut saya sendiri tentang pembelajaran yang baru saja berlangsung. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Proses supervisi yang kami jalani sangat berbeda dari supervisi konvensional yang pernah saya alami. Ada tiga tahap yang jelas yaitu sebelum observasi ada diskusi persiapan, saat observasi ada pengamatan terstruktur, dan setelah observasi ada sesi *coaching* yang mendalam. Yang paling berkesan adalah sesi *coaching* pasca-observasi di mana kepala sekolah mengajukan pertanyaan yang membuat saya berpikir dan menemukan sendiri cara terbaik untuk meningkatkan pembelajaran saya. (Gr4-2B: AW)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat menyukai pendekatan tiga tahap yang diterapkan di sekolah kami. Pra-observasi membuat saya lebih siap dan fokus. Observasi terasa nyaman karena saya sudah tahu apa yang akan diamati. Dan sesi *coaching* setelah observasi adalah yang paling berharga di mana saya dibantu untuk merefleksikan pengajaran saya secara mendalam dan merumuskan rencana perbaikan yang konkret dan dapat dilaksanakan segera. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelaksanaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu sudah mengikuti pola tiga tahap namun belum berjalan secara optimal. Pra-observasi cenderung singkat, sesi pasca-observasi sering terbatas waktu, dan pendekatan *coaching* dalam diskusi pasca-observasi belum sepenuhnya diterapkan karena umpan balik masih lebih bersifat searah dari supervisor kepada guru. Kondisi ini sejalan dengan permasalahan awal yang menunjukkan bahwa program supervisi belum sepenuhnya terlaksana sebagaimana mestinya. Di SDN 2 Bahara, ketiga tahapan terlaksana dengan lebih terstruktur dan bermakna, dengan pra-observasi yang substantif, observasi menggunakan instrumen yang disepakati bersama, dan sesi *coaching* pasca-observasi yang mendalam menggunakan pertanyaan reflektif.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, pelaksanaan supervisi terlihat lebih bersifat kunjungan evaluatif di mana supervisor mengamati dan mencatat dengan waktu diskusi pasca-observasi yang sangat terbatas. Di SDN 2 Bahara, sesi pra-observasi terlihat lebih bermakna dengan diskusi yang penuh perhatian antara kepala sekolah dan guru. Sesi pasca-observasi pun berlangsung lebih lama dan lebih dialogis, dengan kepala sekolah yang lebih banyak bertanya daripada memberikan arahan langsung kepada guru.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa lembar observasi, catatan sesi *coaching*, dan laporan supervisi dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, lembar observasi yang ditemukan lebih bersifat checklist evaluatif tanpa catatan hasil sesi *coaching* yang terstruktur. Di SDN 2 Bahara, ditemukan lembar catatan observasi yang terstruktur dan catatan

sesi *coaching* yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan serta respons reflektif dari guru. Dari analisis dokumen yang diperoleh, catatan sesi *coaching* di SDN 2 Bahara menunjukkan pola tanya-jawab reflektif yang lebih konsisten dibandingkan SDN 7 Panjalu.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelaksanaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih perlu peningkatan terutama dalam hal konsistensi pelaksanaan tiga tahapan dan pengalokasian waktu yang memadai untuk sesi pasca-observasi yang merupakan inti *coaching*. SDN 2 Bahara telah menunjukkan implementasi yang lebih komprehensif dan mendekati pendekatan *coaching* yang autentik. Secara keseluruhan, ketiga tahapan supervisi *coaching* harus dilaksanakan secara utuh dan berkualitas agar supervisi akademik dapat memberikan dampak yang bermakna bagi pengembangan profesional guru di kedua sekolah.

2. Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif dan Solutif kepada Guru

Pemberian umpan balik yang konstruktif dan solutif merupakan komponen paling kritis dalam supervisi berbasis *coaching* yang secara langsung menentukan apakah guru akan termotivasi untuk berkembang atau justru merasa tertekan. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai dari hasil supervisi, yang mengindikasikan bahwa umpan balik yang diberikan belum selalu tepat sasaran dan bermakna bagi guru. Umpan balik yang efektif dalam konteks *coaching* haruslah spesifik, tepat waktu, seimbang, dan berorientasi ke depan.

Untuk mengetahui bagaimana pemberian umpan balik yang konstruktif dan solutif kepada guru selama proses *coaching* di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, hasilnya sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam memberikan umpan balik, saya berusaha menyampaikan hal-hal yang positif terlebih dahulu sebelum menyampaikan yang perlu diperbaiki. Saya juga berusaha memberikan saran yang konkret, bukan hanya kritik umum. Misalnya kalau guru kurang mengaktifkan siswa, saya sarankan teknik-teknik tertentu yang bisa dicoba. Tapi saya akui kadang-kadang saya terlalu langsung memberikan solusi tanpa terlebih dahulu mendengarkan perspektif guru tentang apa yang mereka rasakan selama proses pembelajaran. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya selalu berusaha memberikan umpan balik yang positif dan membangun. Saya sampaikan dulu apa yang sudah baik kemudian apa yang perlu ditingkatkan. Untuk setiap kelemahan yang saya temukan, saya usahakan memberikan solusi atau alternatif yang bisa diterapkan guru. Tapi memang saya lebih sering yang berbicara dan guru cenderung hanya mendengarkan. Ini yang mungkin perlu saya ubah agar lebih dialogis dan lebih memberdayakan guru. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Umpan balik yang saya terima biasanya berupa catatan dari kepala sekolah atau pengawas yang memuat hal-hal yang sudah baik dan yang perlu diperbaiki. Penyampaiannya cukup baik dan tidak terasa seperti diceramahi. Tapi kadang saran yang diberikan masih terlalu umum sehingga saya kurang tahu persis apa yang harus saya lakukan secara konkret untuk memperbaiki diri. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Umpan balik yang saya terima umumnya bersifat evaluatif yaitu ini yang sudah baik dan ini yang kurang. Saran yang diberikan kadang-kadang ada, kadang tidak. Saya lebih suka kalau sesi umpan balik bisa lebih dialogis di mana saya juga bisa menyampaikan perspektif saya dan berdiskusi tentang solusi bersama-sama dalam posisi yang lebih setara. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Biasanya setelah supervisi saya mendapat catatan yang berisi poin-poin umpan balik. Cara penyampaiannya baik, sopan, dan tidak merendahkan. Tapi rasanya masih seperti atasan menilai bawahan, bukan seperti pendampingan yang membantu saya berkembang secara mandiri. Saya berharap ada sesi di mana saya bisa lebih banyak berbicara tentang pengalaman mengajar saya sendiri. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah di SDN 2 Bahara sudah menunjukkan kemampuan memberikan umpan balik yang cukup baik dalam konteks *coaching*. Yang saya apresiasi adalah beliau tidak langsung memberikan penilaian, melainkan terlebih dahulu mendengarkan refleksi guru. Setelah guru menyampaikan perspektifnya, baru kemudian kepala sekolah melengkapi dengan umpan balik yang spesifik dan konstruktif, serta mendiskusikan langkah-langkah konkret untuk perbaikan secara bersama-sama. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pendekatan saya dalam memberikan umpan balik mengikuti prinsip *coaching*. Saya mulai dengan pertanyaan reflektif yaitu menanyakan bagaimana menurut guru pembelajaran tadi berjalan, dan mendengarkan jawaban guru dengan penuh perhatian. Setelah itu saya akui hal-hal positif yang saya amati secara spesifik, baru kemudian mengajak diskusi tentang aspek yang bisa ditingkatkan. Solusi yang dihasilkan adalah hasil diskusi bersama, bukan solusi yang saya tentukan sendiri. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Umpan balik dari kepala sekolah terasa sangat berbeda dari pengalaman supervisi saya sebelumnya. Beliau tidak langsung menilai, tapi bertanya dulu bagaimana menurut saya sendiri. Setelah saya bicara, beliau mengapresiasi apa yang sudah baik dengan sangat spesifik, lalu secara kolaboratif mendiskusikan hal yang bisa ditingkatkan. Saya merasa umpan balik ini benar-benar membantu saya tumbuh bukan membuat saya merasa tidak mampu. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Cara kepala sekolah memberikan umpan balik sangat membangun. Beliau selalu mulai dengan menanyakan refleksi saya, mendengarkan dengan sungguh-sungguh, baru kemudian berbagi perspektifnya. Umpan balik yang diberikan sangat spesifik dan disertai contoh konkret. Yang saya suka, beliau selalu mengakhiri dengan pertanyaan apa yang akan saya coba lakukan berbeda pada pertemuan berikutnya sehingga saya punya komitmen perbaikan yang jelas. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Umpan balik dari kepala sekolah selalu konstruktif dan solutif. Beliau tidak hanya menyebutkan apa yang kurang tapi juga mendiskusikan bersama saya alternatif-alternatif yang bisa saya coba. Saya merasa didengarkan dan dihargai sebagai guru profesional, bukan sekedar dinilai. Ini membuat saya lebih terbuka menerima masukan dan lebih termotivasi untuk memperbaiki diri secara berkelanjutan. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa praktik pemberian umpan balik menunjukkan perbedaan pendekatan yang mencolok antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, umpan balik sudah berusaha bersifat konstruktif namun proses pemberiannya masih bersifat searah dengan supervisor yang lebih banyak berbicara dan guru cenderung pasif menerima. Pendekatan dialogis dan pertanyaan reflektif yang merupakan ciri khas *coaching* belum sepenuhnya diterapkan. Di SDN 2 Bahara, pemberian umpan balik dilakukan dengan pendekatan yang lebih autentik sebagai *coaching*, di mana kepala sekolah memulai dengan mendengarkan refleksi

guru, memberikan pengakuan yang spesifik atas hal-hal positif, dan baru kemudian secara kolaboratif mendiskusikan area pengembangan.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa sesi pasca-observasi di SDN 7 Panjalu lebih didominasi oleh supervisor yang memberikan catatan dan arahan dengan guru yang lebih banyak mendengarkan. Di SDN 2 Bahara, sesi pasca-observasi terlihat lebih dialogis dan seimbang, di mana kepala sekolah lebih sering menggunakan pertanyaan terbuka yang mendorong guru untuk berpikir dan merefleksikan pengalaman mereka sendiri sebelum supervisor memberikan masukan tambahan.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa catatan sesi *coaching*, lembar umpan balik, dan laporan pasca-supervisi dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, catatan umpan balik yang ditemukan lebih bersifat daftar temuan dan rekomendasi dari supervisor tanpa mencerminkan dialog dua arah yang bermakna. Di SDN 2 Bahara, catatan sesi *coaching* memuat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, refleksi guru, dan hasil diskusi bersama yang mencerminkan proses *coaching* yang lebih autentik dan memberdayakan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian umpan balik yang konstruktif dan solutif di SDN 7 Panjalu sudah ada namun masih perlu dikembangkan dari pendekatan evaluatif yang searah menuju pendekatan *coaching* yang lebih dialogis dan memberdayakan guru. SDN 2 Bahara telah menunjukkan praktik umpan balik yang lebih sesuai dengan prinsip *coaching*, meskipun masih diperlukan penguatan dalam hal konsistensi dan kedalaman pertanyaan reflektif.

Kualitas umpan balik dalam supervisi *coaching* sangat menentukan apakah guru akan termotivasi untuk berkembang, sehingga pengembangan kemampuan supervisor dalam memberikan umpan balik yang membangun menjadi prioritas penting di kedua sekolah.

3. Memastikan Supervisi Akademik Berjalan Sesuai Rencana

Kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan supervisi adalah hal penting yang tidak bisa diabaikan. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa program supervisi akademik belum berjalan sepenuhnya, artinya masih ada jarak antara apa yang sudah direncanakan dan apa yang benar-benar dilakukan. Tanpa pemantauan yang teratur dan terstruktur, supervisi bisa berjalan tanpa arah yang jelas dan sulit mencapai tujuan pengembangan yang sudah ditetapkan. Untuk mengetahui bagaimana supervisi akademik berbasis *coaching* dipastikan berjalan sesuai rencana di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, dilakukan wawancara dengan para informan, berikut disampaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ya, untuk memastikan supervisi berjalan sesuai rencana, saya mengandalkan laporan dari kepala sekolah dan kunjungan berkala saya ke sekolah. Kalau ada yang tidak sesuai jadwal, saya ingatkan kepala sekolah melalui komunikasi informal. Tapi saya akui monitoring yang saya lakukan belum sistematis dan lebih banyak mengandalkan kepercayaan kepada kepala sekolah untuk melaksanakan program supervisi yang sudah disepakati bersama. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memastikan supervisi berjalan dengan cara memantau jadwal supervisi yang sudah saya buat. Kalau ada jadwal yang terlewat karena

guru sakit atau ada kegiatan sekolah, saya usahakan untuk menjadwalkan ulang. Tapi memang tidak selalu berhasil karena padatnya jadwal kegiatan sekolah. Untuk memastikan kualitasnya sesuai rencana, saya mengandalkan catatan observasi yang saya buat setelah setiap supervisi dilaksanakan. (KS-7P: RR)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Supervisi tidak selalu berjalan tepat sesuai jadwal. Ada beberapa kali jadwal supervisi yang diundur karena ada kegiatan lain di sekolah. Tapi pada akhirnya supervisi tetap dilaksanakan meski waktunya berbeda dari yang dijadwalkan. Saya tidak tahu mekanisme apa yang digunakan kepala sekolah untuk memastikan supervisi berjalan sesuai rencana secara keseluruhan. (Gr1-7P: AK)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari pengalaman saya, ada beberapa kali supervisi tertunda atau dipersingkat karena berbagai alasan. Kepala sekolah biasanya memberitahu jika ada perubahan jadwal. Untuk memastikan kualitas pelaksanaannya sesuai rencana, saya kurang tahu caranya karena tidak ada mekanisme evaluasi yang melibatkan guru secara langsung dalam proses tersebut. (Gr4-7P: GI)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Sepertinya kepala sekolah berusaha menjalankan supervisi sesuai jadwal, tapi ada kalanya terlewat atau tertunda karena kesibukan lain. Saya berharap ada sistem yang lebih terstruktur untuk memastikan supervisi terlaksana secara konsisten dan berkualitas, misalnya ada catatan atau pencatatan yang harus dilengkapi setelah setiap sesi supervisi selesai. (Gr6-7P: YY)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah di SDN 2 Bahara memiliki mekanisme monitoring yang cukup baik. Beliau menggunakan buku log supervisi yang mencatat setiap pelaksanaan supervisi termasuk tanggal, guru yang disupervisi, fokus yang diamati, dan hasil *coaching*. Ini memudahkan saya sebagai pengawas untuk memverifikasi pelaksanaan dan memberikan masukan tentang kualitasnya secara berkala dan terstruktur. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menggunakan beberapa cara untuk memastikan supervisi berjalan sesuai rencana. Pertama, saya memiliki kalender supervisi yang ditempel di ruangan saya. Kedua, saya membuat buku log supervisi yang harus diisi setelah setiap sesi sebagai bukti pelaksanaan dan catatan hasil. Ketiga, saya melakukan tinjauan berkala terhadap program supervisi setidaknya sebulan sekali untuk memastikan semua guru sudah mendapat supervisi sesuai jadwal yang ditetapkan. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Supervisi di sekolah kami berjalan cukup konsisten sesuai jadwal. Saya tahu kapan supervisi akan dilakukan dan biasanya kepala sekolah benar-benar datang sesuai waktu yang dijadwalkan. Kalau ada perubahan jadwal, kami selalu diberitahu sebelumnya sehingga kami bisa mempersiapkan diri dengan baik sesuai waktu yang baru. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Konsistensi supervisi di sekolah kami cukup baik. Jadwal yang telah ditetapkan umumnya dipatuhi. Kalau pun ada yang berubah, kepala sekolah selalu menginformasikan dan segera menjadwalkan ulang. Yang saya apresiasi, kepala sekolah tidak pernah membatalkan supervisi tanpa menggantinya dengan jadwal baru yang pasti. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Menurut pengalaman saya, supervisi di sekolah kami berjalan sesuai rencana. Ada jadwal yang jelas dan dipatuhi. Setelah supervisi, kepala

sekolah juga selalu mengisi catatan atau form tentang hasil supervisi. Ini menunjukkan bahwa ada sistem yang memastikan kualitas pelaksanaan, bukan sekedar formalitas yang bisa diabaikan begitu saja. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mekanisme untuk memastikan supervisi berjalan sesuai rencana menunjukkan perbedaan yang cukup jelas antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, monitoring pelaksanaan lebih bersifat informal dan reaktif tanpa sistem monitoring yang terstruktur, sehingga keterlambatan dan penundaan supervisi cukup sering terjadi. Kondisi ini sejalan dengan permasalahan awal yang menunjukkan bahwa program supervisi belum sepenuhnya terlaksana. Di SDN 2 Bahara, terdapat mekanisme monitoring yang lebih sistematis berupa buku log supervisi, tinjauan berkala, dan pelaporan rutin kepada pengawas, sehingga guru merasakan konsistensi yang lebih tinggi dalam pelaksanaan supervisi.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu tidak ditemukan sistem pencatatan yang terstruktur untuk memantau keterlaksanaan jadwal supervisi secara konsisten. Di SDN 2 Bahara, buku log supervisi yang diperiksa menunjukkan pencatatan yang rapi dan teratur untuk setiap sesi supervisi yang telah dilaksanakan, mencerminkan adanya sistem akuntabilitas internal yang lebih kuat. Kepala sekolah SDN 2 Bahara juga terlihat lebih disiplin dalam menjaga jadwal supervisi.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa kalender supervisi, buku log, dan laporan pelaksanaan dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumen pencatatan pelaksanaan supervisi yang ditemukan belum terstruktur secara konsisten. Di SDN 2 Bahara, buku log supervisi

yang ditemukan terisi dengan lengkap dan teratur memuat tanggal pelaksanaan, guru yang disupervisi, fokus *coaching*, dan catatan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mekanisme untuk memastikan supervisi akademik berbasis *coaching* berjalan sesuai rencana di SDN 7 Panjalu masih perlu diperkuat dengan pengembangan sistem monitoring yang lebih terstruktur, termasuk buku log supervisi dan mekanisme penjadwalan ulang yang sistematis. SDN 2 Bahara telah menunjukkan sistem akuntabilitas yang lebih kuat melalui berbagai mekanisme monitoring yang saling mendukung. Konsistensi pelaksanaan supervisi merupakan prasyarat bagi terjaminnya kualitas dan dampak supervisi *coaching* yang berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja guru.

4. Penerapan Pertanyaan Refleksi, Diskusi Kolaboratif, dan Pendampingan dalam Sesi *Coaching*

Pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, dan pendampingan merupakan tiga pilar metodologis yang membedakan *coaching* dari pendekatan supervisi lainnya. Kondisi awal menunjukkan bahwa banyak guru yang belum memahami tujuan supervisi dan menganggapnya sebagai beban, yang sebagian besar disebabkan oleh pendekatan supervisi yang masih bersifat instruktif dan evaluatif. Penggunaan pertanyaan reflektif yang mendorong guru merefleksikan pengalamannya sendiri, diskusi yang kolaboratif dan setara, serta pendampingan yang berkelanjutan di antara sesi formal diharapkan dapat mengubah persepsi tersebut sekaligus meningkatkan kualitas pengembangan profesional guru secara bermakna.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sudah mulai menggunakan pertanyaan-pertanyaan reflektif dalam sesi *coaching*, misalnya bertanya kepada guru bagaimana menurut beliau pembelajaran tadi berjalan dan apakah tujuan pembelajaran sudah tercapai. Tapi saya akui belum konsisten dan belum terstruktur. Kadang saya langsung memberikan masukan tanpa terlebih dahulu mendengarkan perspektif guru, terutama kalau waktunya terbatas. Untuk pendampingan yang berkelanjutan di luar sesi formal, belum saya lakukan secara terstruktur. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya kadang menggunakan pertanyaan reflektif di awal sesi pasca-observasi seperti menanyakan bagaimana perasaan guru terhadap pembelajaran yang baru saja berlangsung. Tapi kemudian saya sering beralih ke mode evaluatif dan langsung memberikan masukan. Diskusi kolaboratif yang setara belum sepenuhnya terjadi karena lebih sering saya yang memberikan arahan dan guru yang menerima. Ini yang sedang saya upayakan untuk diubah ke depannya. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepala sekolah atau pengawas setelah supervisi, misalnya menanyakan apakah ada kesulitan yang dihadapi. Tapi diskusi yang terjadi masih cukup satu arah dengan lebih banyak arahan dari supervisor daripada dialog yang setara. Saya berharap bisa ada sesi di mana saya benar-benar diajak untuk merefleksikan pengajaran saya secara mendalam bersama-sama dengan supervisor. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Sejauh yang saya alami, pertanyaan refleksi memang ada tapi belum terlalu mendalam. Biasanya lebih bersifat konfirmasi seperti tadi sudah menggunakan metode ini ya, bukan eksplorasi yang mendorong saya untuk berpikir lebih jauh tentang pilihan pedagogis saya. Saya merasa

perlu ada sesi *coaching* yang lebih terstruktur dan benar-benar memberdayakan saya sebagai guru. (Gr4-7P: GI)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pertanyaan refleksi yang saya terima biasanya masih di level permukaan, misalnya apakah pembelajaran sudah berjalan sesuai rencana. Belum ada pertanyaan yang benar-benar membuat saya berpikir mendalam tentang mengapa saya menggunakan pendekatan tertentu dalam mengajar. Diskusi kolaboratif yang setara antara guru dan supervisor juga belum saya rasakan sepenuhnya dalam proses supervisi yang ada. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara) pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah di SDN 2 Bahara sudah menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menggunakan pertanyaan reflektif. Beliau menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang membantu guru mengeksplorasi pengalamannya sendiri sebelum memberikan masukan. Diskusi yang terjadi lebih bersifat dialogis dan kolaboratif. Kepala sekolah juga melakukan pendampingan informal secara berkala dengan guru di antara sesi supervisi formal yang sangat membantu kesinambungan proses pengembangan guru. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam sesi *coaching*, saya menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur mengikuti model TIRTA. Di tahap tujuan saya bertanya tentang apa yang ingin dicapai guru, di tahap identifikasi saya ajak guru merefleksikan kondisi yang terjadi, di tahap rencana aksi saya tanya apa saja alternatif yang bisa dilakukan, dan di tahap tanggung jawab saya tanya apa komitmen konkret yang akan diambil guru. Saya juga melakukan pendampingan informal melalui percakapan singkat secara berkala untuk memantau perkembangan guru. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pertanyaan yang diajukan kepala sekolah dalam sesi *coaching* benar-benar membuat saya berpikir. Misalnya beliau pernah bertanya jika saya bisa

mengulang pembelajaran tadi, apa yang akan saya lakukan secara berbeda dan mengapa. Pertanyaan seperti ini mendorong saya untuk merefleksikan pilihan-pilihan pedagogis saya secara kritis. Diskusinya sangat kolaboratif dan saya tidak merasa sedang dinilai tapi sedang berpikir bersama dengan seorang mentor yang memahami saya. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sangat bermakna dalam sesi *coaching*. Bukan pertanyaan yang memiliki jawaban benar atau salah, tapi pertanyaan yang membuka ruang untuk eksplorasi dan refleksi mendalam. Diskusi yang terjadi benar-benar kolaboratif di mana perspektif saya dihargai dan menjadi bagian dari proses pencarian solusi. Di luar sesi formal, kepala sekolah juga sering menanyakan perkembangan saya yang membuat saya merasa terus didampingi dalam perjalanan pengembangan diri. (Gr4-2B: AW)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Sesi *coaching* dengan kepala sekolah selalu penuh dengan pertanyaan reflektif yang mendalam. Beliau jarang memberikan jawaban langsung, lebih sering bertanya balik untuk membantu saya menemukan jawabannya sendiri. Pendampingan yang beliau berikan juga tidak hanya terjadi saat supervisi formal tapi juga dalam percakapan-percakapan informal yang terasa seperti *coaching* mini yang sangat membantu perkembangan saya sebagai guru profesional. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penerapan tiga pilar metodologis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih perlu dikembangkan secara signifikan. Pertanyaan refleksi yang digunakan masih berada di level permukaan dan belum konsisten, diskusi cenderung lebih instruktif daripada kolaboratif, dan pendampingan berkelanjutan di luar sesi formal belum terlaksana secara terstruktur. Di SDN 2 Bahara, penggunaan pertanyaan reflektif lebih dalam dan terstruktur mengikuti alur model TIRTA, diskusi berjalan dalam iklim yang kolaboratif dan

setara, dan kepala sekolah juga melakukan pendampingan informal secara berkala yang memperkuat kesinambungan proses *coaching*.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa sesi pasca-observasi di SDN 7 Panjalu lebih banyak berisi arahan dan evaluasi dari supervisor dengan pertanyaan yang lebih bersifat konfirmatif. Di SDN 2 Bahara, sesi *coaching* yang diobservasi menunjukkan penggunaan pertanyaan terbuka yang lebih konsisten, dengan guru yang terlihat aktif merefleksikan dan menganalisis pengalaman mengajarnya sendiri sebelum mendapat masukan dari kepala sekolah. Kepala sekolah SDN 2 Bahara juga secara spontan terlihat menanyakan perkembangan guru di luar sesi formal.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh berupa catatan sesi *coaching* dan lembar refleksi dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, catatan sesi pasca-observasi yang ditemukan lebih banyak berisi temuan evaluatif dan rekomendasi supervisor tanpa mencerminkan dialog reflektif yang bermakna. Di SDN 2 Bahara, catatan sesi *coaching* memuat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam sesi *coaching*, refleksi yang dikemukakan oleh guru, dan komitmen tindakan yang disepakati bersama sebagai bukti proses *coaching* yang autentik.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penerapan pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, dan pendampingan dalam sesi *coaching* di SDN 7 Panjalu masih perlu dikembangkan secara signifikan, terutama dalam hal kedalaman pertanyaan reflektif, kualitas dialog yang lebih setara, dan mekanisme pendampingan yang berkelanjutan. SDN 2 Bahara telah menunjukkan

implementasi yang lebih mendekati prinsip *coaching* yang autentik dan memberdayakan guru. Penguasaan teknik *coaching* yang lebih baik oleh supervisor di kedua sekolah akan secara langsung meningkatkan kualitas dan dampak supervisi akademik terhadap pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

5. Penyusunan Modul Ajar yang Jelas, Terstruktur, dan Sesuai Kurikulum

Penyusunan modul ajar yang berkualitas merupakan kompetensi inti yang dituntut dari setiap guru profesional dalam era Kurikulum Merdeka. Kondisi awal menunjukkan bahwa banyak guru yang hanya menyalin silabus dan rencana pembelajaran yang telah ada sebelumnya tanpa mengembangkannya sesuai kebutuhan peserta didik. Modul ajar yang baik harus memuat tujuan pembelajaran yang terukur dan bermakna, asesmen yang selaras dengan tujuan, dan kegiatan pembelajaran yang berpusat pada siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari hasil supervisi di SDN 7 Panjalu, terlihat bahwa masih ada guru yang menyusun modul ajar dengan cara menyalin dari sumber yang ada tanpa mengadaptasinya sesuai karakteristik dan kebutuhan siswa mereka. Melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru memahami bahwa modul ajar yang baik harus benar-benar mencerminkan konteks dan kebutuhan siswa mereka sendiri. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching* dengan guru, saya mendorong mereka untuk menyusun modul ajar yang benar-benar kontekstual bukan sekedar menyalin dari contoh yang ada. Saya memberikan umpan balik yang konstruktif tentang kualitas modul ajar yang mereka buat, terutama tentang keselarasan antara tujuan, kegiatan, dan asesmen yang tercantum. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menyusun modul ajar mengacu pada Capaian Pembelajaran yang ditetapkan dalam Kurikulum Merdeka. Untuk kelas satu, saya fokus pada literasi dan numerasi awal sebagai fondasi. Kepala sekolah melalui supervisi memberikan masukan tentang cara membuat modul ajar yang lebih berpusat pada siswa dan lebih kontekstual dengan lingkungan sekitar sekolah kami. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Modul ajar saya susun berdasarkan Alur Tujuan Pembelajaran yang sudah saya kembangkan di awal semester. Yang menjadi tantangan bagi saya adalah merancang kegiatan pembelajaran yang benar-benar menantang secara kognitif namun tetap terjangkau bagi semua siswa dengan berbagai kemampuan yang dimiliki. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menyusun modul ajar dengan mengacu pada Capaian Pembelajaran dan memperhatikan prinsip-prinsip pembelajaran bermakna. Yang saya upayakan adalah membuat modul yang benar-benar bisa saya gunakan sebagai panduan mengajar, bukan sekedar dokumen yang diserahkan untuk memenuhi kewajiban administrasi semata. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan kualitas penyusunan modul ajar yang lebih baik dan lebih mencerminkan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka. Melalui *coaching* yang konsisten, kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir lebih strategis tentang desain pembelajaran yang benar-benar berpusat pada siswa. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Melalui *coaching*, saya mendorong guru untuk menyusun modul ajar dengan prinsip mulai dari tujuan. Artinya, mereka menetapkan terlebih dahulu apa yang ingin dicapai dan bagaimana buktinya sebelum merancang kegiatan pembelajaran. Pendekatan ini memastikan bahwa kegiatan yang dirancang benar-benar terarah dan bermakna bagi siswa. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Penyusunan modul ajar saya lakukan secara bertahap dan selalu saya evaluasi setelah diimplementasikan di kelas. Yang paling saya perhatikan adalah keselarasan antara tujuan, kegiatan, dan asesmen karena ketiganya harus saling mendukung untuk pembelajaran yang benar-benar bermakna dan efektif bagi siswa. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Modul ajar saya susun dengan memulai dari menetapkan tujuan dan bukti pencapaian tujuan, baru kemudian merancang pengalaman belajar yang akan membawa siswa mencapai tujuan tersebut. Kepala sekolah mendorong saya untuk menggunakan pendekatan ini melalui pertanyaan-pertanyaan reflektif dalam sesi *coaching* yang sangat bermakna. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Modul ajar untuk kelas enam saya rancang dengan mempertimbangkan ketercapaian Capaian Pembelajaran Kurikulum Merdeka sekaligus kesiapan siswa menghadapi ujian kelulusan. Kepala sekolah melalui *coaching* membantu saya menemukan pendekatan yang tepat agar siswa mendapat pengalaman belajar yang optimal dan bermakna. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penyusunan modul ajar di SDN 7

Panjalu menunjukkan adanya upaya mengimplementasikan tuntutan Kurikulum

Merdeka, namun masih ada tantangan dalam hal kedalaman adaptasi kontekstual

dan keselarasan antar komponen modul ajar. Di SDN 2 Bahara, guru-guru

menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam dengan penggunaan prinsip mulai dari tujuan yang memastikan keselarasan antara semua komponen modul ajar yang dirancang.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa modul ajar yang digunakan di SDN 7 Panjalu sudah mengikuti format yang ditetapkan namun keselarasan antara tujuan, kegiatan, dan asesmen masih perlu ditingkatkan. Di SDN 2 Bahara, modul ajar yang diobservasi menunjukkan keselarasan yang lebih baik antar komponen dan lebih mencerminkan pembelajaran yang benar-benar berpusat pada siswa.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa modul ajar yang dikumpulkan dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, beberapa modul ajar yang ditemukan masih menunjukkan kemiripan yang tinggi dengan template yang ada tanpa adaptasi yang signifikan terhadap konteks lokal. Di SDN 2 Bahara, modul ajar yang ditemukan menunjukkan adaptasi yang lebih kontekstual dan keselarasan yang lebih baik antara komponen-komponennya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penyusunan modul ajar yang jelas, terstruktur, dan sesuai kurikulum di SDN 7 Panjalu sudah berjalan namun masih perlu peningkatan terutama dalam hal kedalaman adaptasi kontekstual dan keselarasan antar komponen. SDN 2 Bahara menunjukkan kualitas yang lebih baik yang tidak terlepas dari *coaching* kepala sekolah. Kualitas modul ajar sangat menentukan kualitas pembelajaran yang terjadi di kelas setiap harinya.

6. Persiapan Materi Pembelajaran yang Relevan, Mutakhir, dan Sesuai Tujuan

Kualitas materi pembelajaran yang dihadirkan guru di kelas merupakan salah satu faktor penentu kualitas pengalaman belajar siswa. Kondisi awal menunjukkan bahwa banyak guru yang hanya menyalin materi tanpa mengembangkannya sesuai kebutuhan peserta didik. Materi yang relevan dengan pengalaman nyata siswa, mutakhir sesuai perkembangan terkini, dan selaras dengan tujuan pembelajaran merupakan prasyarat bagi pembelajaran yang bermakna dan efektif bagi semua siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari hasil supervisi di SDN 7 Panjalu, terlihat bahwa sebagian guru masih mengandalkan buku teks sebagai satu-satunya sumber materi tanpa mengkombinasikannya dengan sumber-sumber lain yang lebih kontekstual dan relevan. Melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan kemampuan mengkurasi materi dari berbagai sumber. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk tidak hanya mengandalkan buku teks sebagai satu-satunya sumber materi. Saya mendorong mereka untuk mencari materi tambahan yang lebih relevan dengan konteks kehidupan siswa dan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai bersama. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Untuk kelas 1, materi pembelajaran yang saya gunakan bersumber dari buku teks yang disediakan pemerintah dilengkapi dengan bahan-bahan sederhana dari lingkungan sekitar siswa. Saya berusaha membuat materi yang relevan dengan pengalaman sehari-hari siswa kelas satu yang masih sangat dekat dengan lingkungan mereka. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7

Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mempersiapkan materi dari berbagai sumber yaitu buku teks, buku pengayaan, dan materi dari internet ketika memungkinkan. Kepala sekolah saat supervisi pernah memberikan masukan tentang pentingnya menggunakan contoh-contoh lokal yang dekat dengan kehidupan siswa agar materi lebih bermakna dan mudah dipahami. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Persiapan materi saya lakukan dengan mengacu pada tujuan pembelajaran terlebih dahulu, kemudian mencari materi yang paling tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Saya menggunakan buku teks sebagai acuan utama dan melengkapinya dengan bahan dari internet untuk topik yang memerlukan contoh yang lebih kontemporer dan relevan. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan pendekatan yang lebih strategis dan kontekstual dalam mempersiapkan materi pembelajaran. Melalui *coaching* kepala sekolah, guru-guru didorong untuk memulai dari tujuan pembelajaran dalam mengkurasi materi dan mengkontekstualisasikannya dengan lingkungan lokal siswa secara konsisten. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk memilih materi yang paling efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dan mengkontekstualisasikannya dengan lingkungan lokal siswa sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna dan mudah dipahami oleh semua siswa. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Persiapan materi saya lakukan dengan prinsip memulai dari tujuan. Saya menetapkan terlebih dahulu apa yang ingin dicapai siswa baru kemudian

mencari materi yang paling efektif. Saya aktif mengkontekstualisasikan materi dengan lingkungan lokal siswa, misalnya menggunakan contoh dari lingkungan alam sekitar desa tempat siswa tinggal sehari-hari. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat memperhatikan kemutakhiran materi yang saya ajarkan. Saya bergabung dengan beberapa komunitas guru yang membantu saya mendapatkan informasi terkini tentang metode dan materi pembelajaran yang lebih efektif sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Untuk kelas 6, relevansi materi dengan tujuan pembelajaran sangat saya jaga dengan ketat. Saya selalu bertanya kepada diri sendiri apakah materi ini benar-benar membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelum memilih untuk menggunakannya dalam pembelajaran. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa persiapan materi pembelajaran di kedua sekolah menunjukkan upaya yang nyata dari guru-guru untuk menyediakan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Di SDN 7 Panjalu, buku teks masih menjadi sumber utama dengan penggunaan sumber tambahan yang belum konsisten dan kontekstualisasi materi yang perlu ditingkatkan. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan pendekatan yang lebih strategis dengan mengkontekstualisasikan materi dengan lingkungan lokal dan secara aktif memperbarui pengetahuan melalui komunitas belajar profesional.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa materi pembelajaran yang disajikan di SDN 7 Panjalu masih lebih banyak bersumber dari buku teks dengan contoh-contoh yang bersifat umum. Di SDN 2

Bahara, guru-guru lebih sering menggunakan contoh-contoh dari konteks lokal yang memberikan dampak positif pada keterlibatan dan antusiasme siswa dalam mengikuti proses pembelajaran.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa modul ajar, catatan sumber materi, dan bahan ajar dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, sumber materi dalam modul ajar masih didominasi buku teks tanpa banyak referensi tambahan yang kontekstual. Di SDN 2 Bahara, modul ajar mencantumkan beragam sumber materi dan menunjukkan upaya kontekstualisasi dengan lingkungan lokal yang lebih konsisten dan sistematis. Dengan demikian dapat diketahui bahwa persiapan materi pembelajaran yang relevan, mutakhir, dan sesuai tujuan di SDN 7 Panjalu sudah berjalan namun perlu ditingkatkan terutama dalam hal diversifikasi sumber dan kontekstualisasi materi dengan lingkungan lokal siswa. SDN 2 Bahara menunjukkan praktik yang lebih baik yang didorong oleh *coaching* kepala sekolah yang konsisten. Kualitas materi pembelajaran sangat menentukan kualitas pengalaman belajar siswa dan merupakan komponen penting dalam peningkatan kinerja guru yang profesional.

7. Integrasi Metode Pembelajaran yang Bervariasi untuk Memenuhi Kebutuhan Siswa

Penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi merupakan salah satu strategi paling efektif untuk menjangkau siswa dengan gaya belajar yang berbeda-beda. Kondisi awal menunjukkan bahwa metode pembelajaran yang digunakan sebagian besar guru masih mengandalkan ceramah dan belum memanfaatkan beragam metode, menyebabkan proses pembelajaran cenderung satu arah dan

kurang melibatkan peserta didik secara aktif. Guru yang profesional seharusnya mampu menggunakan beragam metode pembelajaran agar peserta didik tidak merasa bosan dan lebih terlibat dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari hasil supervisi di SDN 7 Panjalu, masih terlihat bahwa penggunaan metode ceramah masih cukup dominan di beberapa kelas. Melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan repertoar metodologis mereka dan berani mencoba pendekatan pembelajaran yang lebih aktif dan bervariasi sesuai tujuan pembelajaran. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, salah satu yang saya tekankan adalah pentingnya memvariasikan metode pembelajaran. Saya mendorong guru untuk tidak terlalu bergantung pada ceramah tetapi mencoba berbagai metode yang lebih aktif. Beberapa guru sudah mulai menerapkan ini namun masih memerlukan pendampingan agar bisa dilakukan secara konsisten dan efektif. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas, saya menggunakan berbagai metode yang disesuaikan dengan usia dan karakteristik siswa yaitu bermain peran untuk pengenalan kosakata, bernyanyi untuk hafalan, bercerita untuk membangun pemahaman, dan kegiatan langsung untuk eksplorasi konsep dasar yang konkret dan menarik. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mencoba menggunakan metode yang bervariasi dalam setiap sesi pembelajaran, biasanya saya kombinasikan antara penjelasan konsep, diskusi kelompok, dan latihan mandiri. Yang menjadi tantangan adalah

memastikan bahwa variasi metode yang saya gunakan benar-benar efektif sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Metode yang saya gunakan bervariasi tergantung tujuan dan materi yang diajarkan. Kepala sekolah mendorong saya untuk lebih berani mencoba metode-metode yang belum pernah saya coba dan memberikan dukungan jika ada yang tidak berjalan sesuai harapan pada percobaan pertama kali. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan repertoar metode yang lebih kaya dan kemampuan analisis yang lebih tajam dalam memilih metode berdasarkan tujuan pembelajaran dan profil belajar siswa. *Coaching* yang konsisten dari kepala sekolah mendorong guru untuk keluar dari zona nyaman menggunakan ceramah sebagai metode utama. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya selalu mendorong guru untuk memilih metode berdasarkan tujuan pembelajaran dan profil belajar siswa, bukan berdasarkan kebiasaan atau kenyamanan semata. Hasilnya sudah terlihat di mana guru-guru mulai berani mencoba metode-metode baru yang lebih aktif dan inovatif di kelas mereka. (KS-2B: YN)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mengintegrasikan metode pembelajaran berdasarkan prinsip mengajar untuk semua yaitu merancang pembelajaran yang menantang siswa yang sudah mahir sekaligus terjangkau bagi yang masih berjuang. Saya menggunakan kombinasi penjelasan langsung, latihan terbimbing, latihan mandiri, dan pembelajaran kolaboratif secara seimbang dan terencana. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Variasi metode pembelajaran yang saya gunakan didasarkan pada analisis tujuan pembelajaran dan profil belajar siswa. Saya memiliki kumpulan metode yang terus berkembang yaitu pembelajaran berbasis inkuiri untuk ilmu pengetahuan alam, pembelajaran kooperatif untuk ilmu pengetahuan sosial, dan pembelajaran berbasis proyek untuk tema lintas mata pelajaran yang kompleks. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas, integrasi metode yang bervariasi sangat penting untuk menjaga motivasi belajar siswa. Saya menggunakan diskusi untuk pengembangan kemampuan berpikir kritis dan pendampingan sebaya di antara siswa. Kepala sekolah sangat mendukung inovasi ini yang bersifat mendorong dan reflektif bagi saya sebagai guru. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa integrasi metode pembelajaran yang bervariasi menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan di kedua sekolah sebagai dampak dari supervisi *coaching*. Di SDN 7 Panjalu, guru-guru sudah mulai menggunakan beberapa variasi metode meskipun masih perlu pengembangan dalam hal kedalaman analisis dan konsistensi penerapannya di kelas. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan repertoar metode yang lebih kaya dan pemilihan yang lebih strategis berdasarkan tujuan dan profil belajar siswa yang sudah dipetakan.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, dominasi ceramah masih terlihat di beberapa kelas meskipun sudah ada upaya menggunakan metode yang lebih bervariasi. Di SDN 2 Bahara, variasi metode yang digunakan lebih jelas terlihat dalam satu sesi pembelajaran dengan siswa yang tampak lebih aktif terlibat dalam berbagai aktivitas yang dirancang secara sengaja dan terencana.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa modul ajar dan catatan rencana metode pembelajaran dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, modul ajar masih lebih banyak mencantumkan ceramah dan tanya jawab sebagai metode utama. Di SDN 2 Bahara, modul ajar menunjukkan variasi metode yang lebih kaya dengan deskripsi yang lebih detail tentang bagaimana setiap metode akan diimplementasikan dalam pembelajaran.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa integrasi metode pembelajaran yang bervariasi di SDN 7 Panjalu sedang berkembang namun masih perlu peningkatan signifikan terutama dalam hal pengurangan dominasi ceramah dan pengembangan pendekatan yang lebih berpusat pada siswa secara aktif. SDN 2 Bahara menunjukkan perkembangan yang lebih baik yang tidak lepas dari *coaching* kepala sekolah yang mendorong guru berpikir kritis tentang pilihan metodologis. Kemampuan mengintegrasikan metode yang bervariasi merupakan kompetensi inti yang harus terus dikembangkan agar pembelajaran lebih efektif bagi semua siswa.

8. Evaluasi dan Revisi Rutin Rencana Pembelajaran Berdasarkan Refleksi dan Umpan Balik

Kemampuan guru untuk secara rutin mengevaluasi dan merevisi rencana pembelajaran berdasarkan refleksi dan umpan balik merupakan cerminan dari mentalitas pertumbuhan dan profesionalisme yang tinggi. Kondisi awal menunjukkan bahwa guru belum memiliki kebiasaan refleksi dan evaluasi yang sistematis terhadap rencana pembelajaran yang telah dibuat. Guru yang reflektif memandang rencana pembelajaran sebagai hipotesis yang perlu terus diuji dan direvisi berdasarkan bukti dari implementasi di kelas yang nyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi dan revisi rencana pembelajaran secara rutin masih menjadi kebiasaan yang belum terbangun dengan baik di SDN 7 Panjalu. Dari hasil supervisi, terlihat bahwa beberapa guru masih menggunakan modul ajar yang sama dari tahun ke tahun tanpa merevisinya berdasarkan pengalaman implementasi di kelas. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk memiliki kebiasaan refleksi setelah setiap pembelajaran. Saya memberikan pertanyaan-pertanyaan pemantik seperti apa yang sudah berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki pada pertemuan berikutnya. Beberapa guru sudah mulai membuat catatan refleksi singkat meskipun belum semua melakukannya secara sistematis. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setelah setiap sesi pembelajaran, saya biasanya meluangkan waktu sejenak untuk merefleksikan apa yang berjalan baik dan apa yang tidak. Kadang saya membuat catatan kecil di margin modul ajar tentang hal yang perlu diubah. Tapi refleksi ini masih lebih banyak dilakukan dalam kepala, belum terdokumentasikan dengan baik secara tertulis. (Gr1-7P: AK)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi rencana pembelajaran saya lakukan terutama berdasarkan hasil ulangan dan tes siswa. Kalau banyak siswa yang tidak mencapai ketuntasan di suatu topik, itu sinyal bagi saya bahwa ada yang perlu diperbaiki dalam cara saya mengajarkan topik tersebut pada pembelajaran berikutnya. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mengevaluasi rencana pembelajaran berdasarkan beberapa sumber yaitu hasil asesmen siswa, observasi keterlibatan siswa selama pembelajaran, dan umpan balik dari kepala sekolah saat supervisi. *Coaching* yang saya terima mendorong saya untuk lebih disiplin mendokumentasikan refleksi agar perbaikan yang saya lakukan lebih terarah dan terukur. (Gr6-7P: YY)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan kebiasaan refleksi dan revisi rencana pembelajaran yang lebih sistematis. Melalui *coaching*, kepala sekolah mendorong guru-guru untuk mengembangkan siklus refleksi yang produktif mulai dari refleksi harian yang singkat hingga refleksi mingguan yang lebih mendalam dan komprehensif. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk mengembangkan kebiasaan refleksi yang sistematis menggunakan data, bukan hanya intuisi semata. Saya mendorong mereka menggunakan berbagai sumber data dalam mengevaluasi efektivitas rencana pembelajaran yang mereka terapkan setiap harinya. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memiliki jurnal refleksi pembelajaran yang saya isi setiap hari setelah jam pelajaran berakhir. Dalam jurnal ini, saya mencatat apa yang berjalan baik, apa yang tidak berjalan sesuai harapan, mengapa demikian, dan apa yang akan saya ubah pada pertemuan berikutnya secara spesifik. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi dan revisi rencana pembelajaran saya lakukan secara terstruktur dalam dua siklus yaitu refleksi harian yang singkat setelah mengajar dan refleksi mingguan yang lebih mendalam setiap akhir pekan. Kepala sekolah melalui *coaching* mengajarkan saya menggunakan data, bukan

hanya intuisi, sebagai dasar revisi pembelajaran yang berkelanjutan. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi rencana pembelajaran yang saya lakukan melibatkan berbagai sumber data yaitu hasil asesmen formatif, catatan observasi keterlibatan siswa, umpan balik dari siswa melalui pertanyaan penutup, dan refleksi pribadi saya sebagai guru yang mengimplementasikan rencana tersebut setiap harinya. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa evaluasi dan revisi rencana pembelajaran secara rutin menunjukkan perbedaan yang cukup jelas antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, evaluasi lebih banyak dilakukan berdasarkan hasil asesmen siswa dan intuisi guru dengan dokumentasi refleksi yang masih minimal. Di SDN 2 Bahara, guru-guru telah mengembangkan praktik refleksi yang lebih sistematis dengan jurnal refleksi harian dan mingguan serta penggunaan berbagai sumber data sebagai dasar revisi yang berbasis bukti yang konkret.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, modul ajar yang digunakan lebih banyak bersifat statis tanpa perubahan yang terlihat dari satu periode ke periode berikutnya. Di SDN 2 Bahara, beberapa guru terlihat memiliki notasi di modul ajar yang menunjukkan adanya proses refleksi dan revisi yang berkelanjutan berdasarkan pengalaman implementasi di kelas yang sebenarnya.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa jurnal refleksi guru dan modul ajar yang direvisi dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, tidak ditemukan jurnal refleksi yang terstruktur dan modul ajar dengan revisi sistematis berdasarkan refleksi. Di SDN 2 Bahara, ditemukan jurnal refleksi

yang terisi secara rutin dan modul ajar dengan versi yang diperbarui berdasarkan pengalaman implementasi yang nyata di kelas.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa evaluasi dan revisi rutin rencana pembelajaran berdasarkan refleksi dan umpan balik di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan dari praktik yang masih informal menuju kebiasaan refleksi yang lebih sistematis dan berbasis data. SDN 2 Bahara telah menunjukkan budaya refleksi profesional yang lebih kuat dan berdampak pada kualitas perencanaan pembelajaran yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Kemampuan refleksi ini merupakan kunci bagi guru untuk terus berkembang secara mandiri dan profesional.

4.1.2.3 Evaluasi Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis

Evaluasi supervisi akademik berbasis *coaching* merupakan tahapan kritis yang menentukan apakah seluruh proses supervisi yang telah dilaksanakan benar-benar berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Evaluasi yang komprehensif tidak hanya mengukur keterlaksanaan supervisi secara prosedural, melainkan juga menilai dampak nyata terhadap perubahan praktik mengajar guru dan kualitas pembelajaran.

1. Evaluasi Dampak Supervisi terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pembelajaran

Evaluasi dampak supervisi merupakan tahapan yang paling penting namun seringkali paling terabaikan dalam siklus supervisi akademik. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut dari hasil supervisi akademik, yang mengindikasikan bahwa evaluasi dampak supervisi belum dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Evaluasi dampak yang

komprehensif harus mampu menjawab pertanyaan apakah supervisi yang telah dilaksanakan benar-benar membawa perubahan positif dalam cara guru mengajar dan apakah perubahan tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi dampak supervisi saya lakukan dengan cara membandingkan hasil observasi kelas sebelum dan sesudah supervisi serta melihat perkembangan PKG guru dari tahun ke tahun. Untuk mengukur dampak spesifik *coaching* terhadap kualitas pembelajaran, saya akui belum memiliki instrumen yang cukup sistematis. Evaluasi yang saya lakukan masih lebih bersifat kesan umum daripada pengukuran yang terstruktur dan berbasis data yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mengevaluasi dampak supervisi dengan melihat perkembangan modul ajar guru, cara mereka mengajar di kunjungan berikutnya, dan hasil belajar siswa. Kalau ada guru yang setelah supervisi menunjukkan peningkatan dalam aspek yang kita bahas, saya anggap supervisi berdampak positif. Tapi evaluasi ini masih lebih bersifat subjektif dan belum menggunakan instrumen yang terstruktur serta dapat diukur secara objektif. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setelah supervisi saya berusaha menerapkan masukan yang diberikan kepala sekolah atau pengawas. Tapi saya tidak tahu apakah ada evaluasi yang dilakukan untuk mengukur apakah perubahan yang saya lakukan benar-benar berdampak positif. Rasanya evaluasi lanjutan masih belum menjadi bagian yang terstruktur dari proses supervisi yang saya alami selama ini. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7

Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari pengalaman saya, hasil supervisi yang sudah dilakukan tidak selalu diikuti dengan evaluasi dampak yang terasa nyata di siklus berikutnya. Saya tidak bisa mengatakan dengan yakin apakah ada perubahan dalam pendekatan supervisi yang didasarkan pada evaluasi dampak yang terstruktur terhadap perkembangan saya secara pribadi sebagai guru. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi dampak supervisi yang saya rasakan masih kurang. Setelah supervisi dan menerima masukan, saya tidak mendapat tindak lanjut yang sistematis tentang perkembangan saya. Saya berharap ada mekanisme evaluasi yang melibatkan saya secara langsung, misalnya melalui refleksi bersama tentang perkembangan yang sudah dicapai setelah beberapa waktu sejak supervisi terakhir dilakukan. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, evaluasi dampak supervisi dilakukan secara lebih sistematis. Ada perbandingan data PKG antar periode yang dianalisis bersama dengan kepala sekolah. Selain itu kepala sekolah juga melakukan observasi kelas lanjutan untuk melihat apakah perubahan yang disepakati dalam sesi *coaching* benar-benar diimplementasikan. Saya mengapresiasi pendekatan berbasis data ini karena memungkinkan evaluasi yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi dampak supervisi saya lakukan melalui beberapa cara. Pertama, observasi kelas lanjutan sekitar empat hingga enam minggu setelah supervisi untuk melihat perubahan yang terjadi. Kedua, diskusi reflektif dengan guru tentang perkembangan yang mereka rasakan. Ketiga, analisis data PKG dan hasil belajar siswa sebagai indikator dampak jangka menengah. Saya mendokumentasikan semua ini dalam laporan supervisi yang menjadi acuan untuk siklus supervisi berikutnya. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada evaluasi lanjutan yang dilakukan setelah supervisi. Kepala sekolah kembali mengunjungi kelas saya beberapa minggu kemudian untuk melihat apakah saya sudah menerapkan hasil *coaching*. Beliau juga menanyakan perkembangan saya melalui percakapan informal. Ini membuat saya merasa bahwa proses supervisi tidak berhenti setelah satu sesi tapi benar-benar berkelanjutan dan terpantau dengan baik. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah kami melakukan evaluasi yang cukup komprehensif. Setelah beberapa waktu dari supervisi, ada kunjungan kelas lagi untuk melihat perkembangan. Ada juga diskusi tentang capaian yang sudah ada dan yang masih perlu ditingkatkan. Saya merasa bahwa supervisi di sekolah kami benar-benar memantau perkembangan dan dampaknya secara berkelanjutan dan bermakna bagi saya sebagai guru. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi dampak supervisi di sekolah kami dilakukan dengan cara yang saya apresiasi. Ada observasi lanjutan, ada diskusi reflektif, dan ada analisis data. Kepala sekolah juga melibatkan saya dalam proses evaluasi dengan menanyakan pendapat saya tentang perkembangan yang saya rasakan sendiri. Ini membuat evaluasi terasa bermakna dan bukan sekedar penilaian sepihak yang tidak mempertimbangkan perspektif guru sama sekali. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa evaluasi dampak supervisi menunjukkan perbedaan metodologi yang signifikan antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, evaluasi dampak masih bersifat informal dan kurang terstruktur, lebih mengandalkan kesan umum daripada pengukuran yang terstandar berbasis data, dan guru merasakan minimnya evaluasi lanjutan yang melibatkan mereka secara aktif.

Kondisi ini berkontribusi pada permasalahan bahwa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai dari hasil supervisi. Di SDN 2 Bahara, evaluasi dampak dilakukan melalui pendekatan yang lebih komprehensif mencakup observasi kelas lanjutan, diskusi reflektif dengan guru, dan analisis data PKG serta hasil belajar siswa, sehingga supervisi benar-benar terpantau dampaknya secara sistematis.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu tidak terlihat adanya mekanisme evaluasi dampak yang terstruktur pasca-supervisi, seperti observasi lanjutan yang terjadwal atau diskusi perkembangan yang terencana. Di SDN 2 Bahara, terlihat adanya kunjungan kelas lanjutan yang tercatat dalam buku log supervisi serta percakapan evaluatif antara kepala sekolah dan guru yang berlangsung secara berkala di luar sesi supervisi formal.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu tidak ditemukan dokumen yang secara khusus mencatat hasil evaluasi dampak supervisi terhadap kinerja guru secara individual. Di SDN 2 Bahara ditemukan laporan supervisi yang memuat catatan kunjungan lanjutan dan analisis perubahan kinerja guru berdasarkan data yang dikumpulkan secara berkala, serta lembar refleksi guru yang menjadi bagian dari dokumentasi evaluasi dampak yang resmi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa evaluasi dampak supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan dari pendekatan yang bersifat kesan umum menuju evaluasi yang lebih sistematis, terstruktur, dan melibatkan guru secara aktif. SDN 2 Bahara telah menunjukkan praktik evaluasi

dampak yang lebih komprehensif dengan menggunakan berbagai metode yang saling melengkapi. Kedua sekolah masih perlu meningkatkan konsistensi dalam mendokumentasikan hasil evaluasi dampak dan menjadikannya sebagai dasar perencanaan siklus supervisi berikutnya yang lebih tepat sasaran.

2. Dokumentasi dan Analisis Kekuatan serta Kelemahan Supervisi Akademik

Dokumentasi yang sistematis merupakan fondasi evaluasi yang efektif dalam supervisi berbasis *coaching*. Tanpa catatan yang akurat dan terstruktur tentang proses dan hasil supervisi, analisis yang mendalam tentang kekuatan dan kelemahan implementasi tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik. Kondisi awal menunjukkan bahwa pengelolaan supervisi akademik belum dilakukan secara sistematis, sehingga dokumentasi yang ada pun belum cukup memadai untuk mendukung proses evaluasi yang komprehensif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dokumentasi supervisi yang saya lakukan meliputi catatan observasi di formulir yang sudah ada serta laporan supervisi yang saya buat setelah setiap kunjungan. Analisis kekuatan dan kelemahan saya lakukan secara keseluruhan untuk tiap sekolah, bukan per guru secara spesifik. Saya akui dokumentasi yang saya miliki belum sepenuhnya sistematis dan catatan-catatan masih tersebar sehingga tidak mudah untuk dilacak perkembangannya dari waktu ke waktu secara menyeluruh. (Pgws: YM-7P).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memiliki buku catatan supervisi di mana saya mencatat hasil observasi dan umpan balik yang diberikan. Tapi untuk analisis kekuatan dan kelemahan yang terstruktur, belum saya lakukan secara konsisten. Saya lebih sering mengandalkan ingatan dan catatan informal daripada

sistem dokumentasi yang terstandar yang bisa digunakan untuk analisis yang mendalam dan berkelanjutan. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setahu saya ada catatan yang dibuat oleh kepala sekolah atau pengawas saat dan setelah supervisi. Tapi saya tidak pernah mendapat salinan catatan tersebut sehingga tidak tahu persis apa yang didokumentasikan tentang supervisi terhadap saya. Saya berharap ada transparansi lebih agar saya bisa memantau perkembangan diri saya sendiri dari waktu ke waktu. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari apa yang saya tahu, ada formulir yang diisi oleh kepala sekolah atau pengawas saat supervisi berlangsung. Tapi saya tidak mendapat akses ke dokumen tersebut. Kalau ada analisis kekuatan dan kelemahan yang terdokumentasi, saya tidak mengetahuinya karena yang saya terima hanya umpan balik lisan atau catatan singkat dari supervisor saja. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dokumentasi supervisi yang melibatkan saya secara aktif belum ada. Saya tidak pernah diminta untuk mengisi refleksi tertulis atau memiliki salinan catatan supervisi saya sendiri. Saya rasa keterlibatan guru dalam proses dokumentasi ini perlu segera ditingkatkan agar supervisi dapat benar-benar bermanfaat bagi pengembangan profesional guru. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Sistem dokumentasi di SDN 2 Bahara sudah cukup baik. Ada formulir observasi yang terstandar, ada catatan sesi *coaching* yang dibuat setelah setiap pertemuan, dan ada rekap perkembangan per guru yang diperbarui secara berkala. Untuk analisis kekuatan dan kelemahan, kepala sekolah juga melakukan refleksi pribadi tentang efektivitas pendekatan *coaching* yang digunakannya yang ia dokumentasikan dalam buku jurnal supervisi pribadinya. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dokumentasi supervisi yang saya lakukan cukup lengkap. Ada instrumen observasi yang terisi, catatan sesi *coaching* per guru, form rencana aksi yang ditandatangani bersama guru, dan jurnal refleksi saya sebagai supervisor. Setiap akhir semester saya melakukan analisis menyeluruh tentang kekuatan dan kelemahan pelaksanaan supervisi yang menjadi dasar perbaikan program supervisi pada semester berikutnya. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah mendokumentasikan hasil supervisi dengan cukup baik. Saya pernah diberikan salinan catatan sesi *coaching* yang berisi apa yang sudah baik dan apa yang perlu saya tingkatkan beserta komitmen yang saya nyatakan bersama kepala sekolah. Ini sangat berguna karena saya bisa melihat kembali catatan tersebut sebagai pengingat tentang apa yang perlu saya lakukan dalam mengembangkan diri sebagai guru. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada dokumentasi yang cukup komprehensif tentang supervisi yang saya alami. Kepala sekolah juga memberikan salinan catatan sesi *coaching* kepada saya yang memuat kekuatan yang teridentifikasi dan area yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Transparansi dokumentasi ini sangat membantu saya untuk memantau perkembangan saya sendiri secara mandiri dan bertanggung jawab. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dokumentasi supervisi di sekolah kami melibatkan saya secara aktif. Saya diminta untuk mengisi lembar refleksi setelah sesi *coaching* yang kemudian menjadi bagian dari dokumentasi resmi. Kepala sekolah juga memberikan salinan catatan sesi *coaching* kepada saya. Pendekatan seperti ini membuat saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan diri saya sendiri sebagai guru profesional. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa praktik dokumentasi dan analisis supervisi menunjukkan perbedaan yang jelas antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumentasi supervisi ada namun belum sistematis dan belum melibatkan guru secara aktif. Catatan supervisi lebih bersifat arsip administratif daripada alat analisis yang digunakan aktif untuk perbaikan, dan guru tidak mendapat akses ke catatan supervisi mereka sendiri. Di SDN 2 Bahara, sistem dokumentasi lebih komprehensif dan transparan dengan instrumen observasi terstandar, catatan sesi *coaching* per guru, form rencana aksi yang ditandatangani bersama, dan salinan catatan yang diberikan kepada guru untuk mendukung pemantauan perkembangan diri secara mandiri.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, arsip dokumentasi supervisi yang ditemukan lebih tersebar dan tidak terorganisir dengan baik. Di SDN 2 Bahara, sistem pengarsipan dokumentasi supervisi yang diobservasi lebih teratur dengan setiap guru memiliki bagian tersendiri yang memuat catatan perkembangan dari waktu ke waktu, mencerminkan sistem dokumentasi yang berorientasi pada pemantauan perkembangan individual guru secara berkesinambungan.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan analisis dokumentasi yang dikumpulkan dari kedua sekolah. Dokumentasi yang berhasil dikumpulkan dari SDN 2 Bahara mencakup form observasi yang terisi, catatan sesi *coaching*, form rencana aksi, dan lembar refleksi guru yang mencerminkan tingkat dokumentasi yang jauh lebih terstruktur dibandingkan SDN 7 Panjalu. Di SDN 7

Panjalu, dokumen yang ditemukan lebih terbatas pada form observasi umum tanpa catatan sesi *coaching* yang spesifik dan terstruktur.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dokumentasi dan analisis kekuatan serta kelemahan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu perlu ditingkatkan secara signifikan, baik dalam hal sistematisasi maupun transparansi kepada guru. SDN 2 Bahara telah menunjukkan sistem dokumentasi yang lebih komprehensif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Dokumentasi yang sistematis dan transparan merupakan prasyarat bagi evaluasi supervisi yang objektif dan bermakna serta menjadi modal penting bagi pengembangan program supervisi yang semakin efektif dari waktu ke waktu di kedua sekolah.

3. Pelibatan Guru dalam Mengevaluasi Efektivitas Supervisi Akademik

Keterlibatan guru dalam mengevaluasi efektivitas supervisi merupakan aspek yang mencerminkan kematangan implementasi *coaching* di sebuah sekolah. Dalam kondisi awal yang ditemukan, guru masih banyak yang belum memahami tujuan supervisi dan tidak semua guru memperoleh tindak lanjut dari hasil supervisi akademik. Ketidakterlibatan guru dalam evaluasi supervisi turut berkontribusi pada kondisi tersebut, karena supervisor tidak mendapatkan umpan balik yang akurat tentang sejauh mana supervisi yang dilakukan benar-benar bermakna dan relevan bagi kebutuhan guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pelibatan guru dalam evaluasi supervisi masih belum sistematis di SDN 7 Panjalu. Saya kadang menanyakan pendapat guru secara informal tentang manfaat supervisi yang mereka rasakan, tapi tidak ada mekanisme formal seperti angket atau forum evaluasi yang terstruktur. Saya menyadari ini

adalah kelemahan yang perlu diperbaiki karena perspektif guru sangat penting untuk menilai efektivitas supervisi secara objektif dan menyeluruh. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Jujur saya belum memiliki mekanisme yang terstruktur untuk melibatkan guru dalam evaluasi supervisi. Kadang di rapat dewan guru saya meminta pendapat guru tentang program supervisi, tapi ini tidak rutin dan tidak sistematis. Ke depannya saya berencana membuat angket sederhana yang bisa diisi guru setelah supervisi sebagai bentuk evaluasi dari perspektif mereka yang selama ini belum tertampung. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Sejauh yang saya tahu, belum ada mekanisme formal untuk kami sebagai guru memberikan umpan balik tentang efektivitas supervisi yang kami terima. Saya berharap ada saluran yang lebih formal di mana guru bisa memberikan masukan tentang bagaimana supervisi bisa lebih efektif dan lebih relevan dengan kebutuhan nyata kami di kelas. (Gr1-7P: AK)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Belum ada mekanisme evaluasi yang melibatkan kami sebagai guru untuk menilai efektivitas supervisi. Kami menerima supervisi tapi tidak diminta untuk mengevaluasinya. Padahal kami yang paling tahu apakah supervisi yang kami terima benar-benar bermanfaat dan relevan dengan kebutuhan dan tantangan nyata yang kami hadapi sehari-hari di kelas. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Sejauh pengalaman saya, evaluasi supervisi hanya dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas, tidak melibatkan guru. Kami tidak pernah diminta untuk menilai efektivitas proses supervisi yang kami terima. Idealnya ada mekanisme evaluasi yang lebih timbal balik di mana kami sebagai guru juga bisa memberikan penilaian dan masukan yang bermakna untuk perbaikan program supervisi. (Gr6-7P: YY)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

SDN 2 Bahara sudah memiliki praktik yang lebih baik dalam melibatkan guru dalam evaluasi supervisi. Kepala sekolah secara rutin meminta umpan balik dari guru tentang proses *coaching* yang mereka jalani, apakah pertanyaan yang diajukan sudah membantu refleksi, apakah umpan balik yang diberikan relevan dan praktis, dan apa yang bisa ditingkatkan. Umpan balik ini kemudian digunakan untuk menyesuaikan pendekatan *coaching* yang diterapkan agar lebih efektif. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memiliki form evaluasi supervisi yang diisi oleh guru setelah setiap sesi *coaching*. Form ini menanyakan tentang manfaat yang dirasakan, relevansi masukan yang diberikan, kualitas proses diskusi, dan saran untuk perbaikan. Selain itu saya juga melakukan diskusi evaluasi semester bersama semua guru untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang efektivitas program supervisi secara keseluruhan. Bahara (KS-2B: YN)

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kami diminta untuk mengisi form evaluasi setelah sesi *coaching*. Form ini menanyakan apakah sesi *coaching* sudah membantu saya, apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan relevan, dan apa yang bisa ditingkatkan dari proses supervisi. Saya merasa pendapat saya benar-benar dipertimbangkan karena saya bisa melihat adanya penyesuaian dalam pendekatan *coaching* dari waktu ke waktu berdasarkan masukan yang kami berikan. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada mekanisme evaluasi yang benar-benar melibatkan kami sebagai guru. Kami mengisi form evaluasi setelah *coaching* dan juga terlibat dalam diskusi evaluasi semester. Ini membuat saya merasa bahwa pendapat saya sebagai guru yang menerima supervisi dihargai dan menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan program supervisi ke depannya. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pelibatan guru dalam evaluasi supervisi di sekolah kami sangat saya apresiasi. Kami tidak hanya menjadi objek supervisi tapi juga subjek yang ikut mengevaluasi proses supervisi itu sendiri. Ada form evaluasi, ada diskusi semester, ada kesempatan untuk menyampaikan masukan secara terbuka. Ini menciptakan siklus perbaikan yang berkelanjutan di mana supervisi terus berkembang menjadi lebih efektif sesuai kebutuhan nyata guru. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa keterlibatan guru dalam evaluasi supervisi merupakan salah satu perbedaan paling mencolok antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, keterlibatan guru dalam evaluasi supervisi hampir tidak ada dalam bentuk formal, sehingga supervisor tidak mendapat umpan balik yang akurat tentang efektivitas supervisi yang mereka lakukan. Kondisi ini berkontribusi pada ketidakmampuan program supervisi untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan nyata guru. Di SDN 2 Bahara, pelibatan guru dilakukan melalui dua mekanisme yaitu form evaluasi setelah setiap sesi *coaching* dan diskusi evaluasi semester, sehingga hasilnya digunakan secara aktif untuk menyesuaikan pendekatan *coaching* agar lebih efektif dan relevan.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu tidak terlihat adanya instrumen atau forum yang secara khusus digunakan untuk mengumpulkan umpan balik guru tentang efektivitas supervisi yang mereka terima. Di SDN 2 Bahara, form evaluasi supervisi terlihat tersedia dan diisi oleh guru setelah sesi *coaching*, serta forum diskusi evaluasi antar guru juga dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari siklus perbaikan program supervisi yang berkelanjutan.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu tidak ditemukan instrumen evaluasi supervisi yang dirancang untuk mengumpulkan umpan balik dari guru. Di SDN 2 Bahara, ditemukan form evaluasi supervisi yang telah diisi oleh guru-guru dan catatan hasil diskusi evaluasi semester yang digunakan sebagai bahan perbaikan program supervisi secara resmi dan terstruktur.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelibatan guru dalam mengevaluasi efektivitas supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu perlu segera dikembangkan melalui mekanisme yang formal dan terstruktur, karena perspektif guru merupakan data yang paling akurat tentang relevansi dan manfaat supervisi yang mereka terima. SDN 2 Bahara telah menunjukkan praktik evaluasi partisipatif yang lebih baik dan berdampak pada peningkatan kualitas program supervisi secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, evaluasi yang melibatkan guru merupakan komponen yang tidak boleh diabaikan dalam sistem supervisi *coaching* yang berorientasi pada pemberdayaan guru.

4. Pemanfaatan Hasil Evaluasi untuk Mengidentifikasi Area Perbaikan

Nilai sejati dari evaluasi supervisi terletak pada bagaimana hasil evaluasi tersebut dimanfaatkan untuk mendorong perbaikan yang berkelanjutan. Evaluasi yang tidak ditindaklanjuti dengan perubahan nyata hanya menjadi dokumentasi yang tidak bermakna. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan supervisi akademik belum dilakukan secara sistematis, yang berarti hasil evaluasi supervisi pun belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar identifikasi area perbaikan yang konkret dan terukur.

Untuk mengetahui bagaimana hasil evaluasi supervisi akademik berbasis *coaching* dimanfaatkan untuk mengidentifikasi area perbaikan di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, dilakukan wawancara sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Hasil evaluasi supervisi saya gunakan terutama untuk menyesuaikan prioritas kunjungan supervisi pada periode berikutnya. Kalau dari hasil evaluasi ditemukan bahwa beberapa guru masih lemah di aspek tertentu, saya fokuskan pada aspek tersebut di supervisi berikutnya. Tapi pemanfaatan yang lebih sistematis untuk merevisi program supervisi secara keseluruhan atau merekomendasikan pelatihan yang spesifik belum saya lakukan secara terstruktur dan konsisten. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Hasil catatan supervisi saya gunakan untuk menentukan fokus supervisi berikutnya. Kalau ada guru yang masih lemah di aspek pengelolaan kelas misalnya, saya jadikan itu fokus utama di supervisi selanjutnya. Untuk perbaikan program supervisi secara sistematis, belum saya lakukan dengan terstruktur karena saya lebih banyak melakukan penyesuaian secara intuitif berdasarkan pengalaman di lapangan. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari pengalaman saya, hasil supervisi yang sudah dilakukan tidak selalu berdampak pada perubahan yang saya rasakan di siklus supervisi berikutnya. Saya tidak bisa mengatakan dengan yakin apakah ada program perbaikan yang dirancang berdasarkan evaluasi supervisi terhadap saya secara spesifik sebagai individu guru yang memiliki kebutuhan berbeda. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kalau ada catatan kelemahan yang diberikan supervisor, biasanya saya yang berupaya memperbaikinya sendiri. Saya tidak merasakan adanya

tindak lanjut sistematis dari pihak sekolah berdasarkan hasil evaluasi supervisi, misalnya program pelatihan atau bimbingan tambahan yang dirancang khusus berdasarkan area kelemahan yang teridentifikasi dari supervisi yang saya terima. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pemanfaatan hasil evaluasi supervisi yang saya rasakan masih kurang optimal. Setelah supervisi dan evaluasi, tidak ada tindak lanjut yang terstruktur dan terprogram. Kalau ada kelemahan yang ditemukan, sayalah yang harus mencari cara sendiri untuk mengatasinya tanpa dukungan yang sistematis dari sekolah sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan guru. (Gr6-7P: YY)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, pemanfaatan hasil evaluasi supervisi sudah cukup sistematis. Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi untuk tiga hal yaitu menyesuaikan pendekatan *coaching* untuk masing-masing guru di siklus berikutnya, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau kegiatan pembinaan yang relevan, dan merevisi program supervisi semester berikutnya. Ini adalah praktik yang sangat baik dan menunjukkan siklus perbaikan yang berkelanjutan. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara (KS-2B: YN) yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Hasil evaluasi supervisi saya gunakan secara aktif untuk perbaikan di beberapa level. Pada level individual guru, saya sesuaikan fokus *coaching* untuk siklus berikutnya. Pada level program, saya revisi rencana supervisi semester berdasarkan temuan evaluasi. Pada level pengembangan kapasitas, saya identifikasi kebutuhan pembinaan dan mencari sumber daya yang relevan bisa berupa buku, kegiatan bersama, atau kolaborasi dengan guru senior di sekolah. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya merasakan bahwa hasil evaluasi supervisi benar-benar digunakan untuk perbaikan yang nyata. Misalnya setelah evaluasi menunjukkan bahwa beberapa guru perlu meningkatkan keterampilan dalam menggunakan media pembelajaran yang inovatif, kepala sekolah mengorganisir sesi berbagi praktik baik di mana guru yang sudah mahir berbagi pengalaman dengan rekan-rekannya. Ini adalah tindak lanjut yang sangat berguna dan langsung terasa manfaatnya. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Hasil evaluasi supervisi di sekolah kami benar-benar dimanfaatkan. Kepala sekolah pernah mengubah pendekatan *coaching* untuk saya berdasarkan umpan balik yang saya berikan tentang apa yang saya butuhkan. Selain itu ketika evaluasi menunjukkan bahwa beberapa guru membutuhkan pengembangan di aspek tertentu, kepala sekolah mengorganisir diskusi kelompok atau kegiatan pembinaan yang relevan bagi semua guru. (Gr4-2B: AW)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pemanfaatan hasil evaluasi supervisi di sekolah kami sangat terasa nyata. Setiap semester ada perbaikan dalam program supervisi berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. Pendekatan *coaching* kepala sekolah juga terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan kami yang berubah dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan bahwa evaluasi bukan sekedar formalitas tapi benar-benar menjadi motor perubahan dalam program supervisi yang berkelanjutan. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemanfaatan hasil evaluasi supervisi mencerminkan perbedaan yang signifikan dalam tingkat kematangan sistem supervisi di kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, pemanfaatan hasil evaluasi masih bersifat intuitif dan terbatas pada penyesuaian fokus supervisi berikutnya secara informal, tanpa mekanisme terstruktur yang memastikan hasil evaluasi diterjemahkan ke dalam program perbaikan yang konkret. Di SDN 2 Bahara, pemanfaatan hasil evaluasi dilakukan secara sistematis di tiga level yaitu individual

guru, program supervisi, dan pengembangan kapasitas, sehingga evaluasi benar-benar menjadi motor perubahan dalam siklus supervisi yang berkelanjutan.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu tidak terlihat adanya mekanisme yang memastikan hasil evaluasi diterjemahkan secara konsisten ke dalam tindakan perbaikan yang konkret dan terprogram. Di SDN 2 Bahara, terlihat adanya catatan revisi program supervisi berdasarkan hasil evaluasi, serta kegiatan pembinaan yang diorganisir berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi, yang mencerminkan budaya pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan yang nyata.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu tidak ditemukan dokumen yang secara eksplisit menunjukkan bagaimana hasil evaluasi supervisi diterjemahkan ke dalam program perbaikan yang terstruktur. Di SDN 2 Bahara, ditemukan dokumen revisi program supervisi yang mencantumkan perubahan-perubahan yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya, serta catatan kegiatan pembinaan yang direncanakan berdasarkan area perbaikan yang teridentifikasi melalui proses evaluasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemanfaatan hasil evaluasi supervisi untuk mengidentifikasi area perbaikan di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan dari pendekatan yang intuitif menuju sistem yang lebih terstruktur dan terprogram. SDN 2 Bahara telah menunjukkan bahwa evaluasi bukan akhir dari siklus supervisi, melainkan jembatan menuju siklus supervisi berikutnya yang lebih baik. Secara keseluruhan, pemanfaatan hasil evaluasi yang sistematis merupakan

komponen penting dalam menjamin bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* benar-benar berkontribusi pada peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan di kedua sekolah.

5. Penggunaan Media Pembelajaran yang Sesuai Materi dan Tujuan

Pemilihan dan penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran merupakan kompetensi pedagogis yang sangat menentukan kualitas pengalaman belajar siswa. Kondisi awal menunjukkan bahwa guru belum memanfaatkan beragam metode dan media pembelajaran sehingga proses belajar mengajar cenderung monoton dan kurang efektif dalam menjangkau berbagai tipe belajar siswa. Media pembelajaran yang tepat dapat mengkongkretkan konsep abstrak, meningkatkan keterlibatan siswa, dan memperkuat pemahaman yang lebih mendalam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari hasil supervisi di SDN 7 Panjalu, penggunaan media pembelajaran masih belum optimal. Papan tulis dan buku teks masih menjadi media utama yang digunakan oleh sebagian besar guru. Melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan kemampuan memilih dan menggunakan media yang lebih bervariasi dan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai oleh siswa di kelas masing-masing. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching* yang saya lakukan, saya mendorong guru untuk memikirkan media apa yang paling efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelum memilih medianya. Saya juga memfasilitasi pengadaan beberapa alat peraga sederhana yang bisa digunakan guru. Beberapa guru sudah mulai menggunakan media yang

lebih bervariasi meskipun pemanfaatan teknologi seperti proyektor masih terbatas pada beberapa guru tertentu saja. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas, saya menggunakan kartu gambar, alat peraga benda konkret, dan media audio untuk lagu-lagu pembelajaran. Saya berusaha menggunakan media yang sesuai dengan tujuan yaitu kalau ingin mengajarkan pengenalan huruf saya pakai kartu huruf, kalau tentang bilangan saya pakai benda konkret yang ada di sekitar kelas. Setelah mendapat masukan dari supervisi, saya mulai lebih memikirkan kesesuaian media dengan tujuan sebelum mengajar. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya menggunakan alat peraga, gambar, dan kadang video dari perangkat handphone yang saya tampilkan melalui proyektor jika tersedia. Untuk materi yang bersifat abstrak, saya berusaha menggunakan model atau diagram yang lebih konkret agar siswa bisa memvisualisasikan konsep yang sedang dipelajari. Kepala sekolah mendorong saya untuk lebih kreatif dalam memanfaatkan bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekitar sebagai media pembelajaran. (Gr4-7P: GI)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Media yang saya gunakan disesuaikan dengan materi dan tujuan pembelajaran. Untuk materi ilmu pengetahuan alam tentang sistem tata surya misalnya, saya membuat model sederhana menggunakan bola-bola dari berbagai ukuran. Untuk materi ilmu pengetahuan sosial tentang peta, saya menggunakan peta dinding yang ada di kelas. Yang masih menjadi tantangan adalah menggunakan teknologi secara lebih optimal karena keterbatasan sarana yang tersedia di sekolah. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan pemilihan dan penggunaan media yang lebih strategis dan beragam. Melalui *coaching* kepala sekolah, guru-guru didorong untuk selalu memulai dari tujuan pembelajaran dalam

memilih media yang akan digunakan, sehingga media benar-benar berfungsi sebagai alat bantu yang efektif mencapai tujuan bukan sekedar pelengkap yang membuat pembelajaran terlihat lebih menarik secara tampilan. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya selalu mendorong guru untuk berpikir tentang fungsi media dalam mencapai tujuan pembelajaran. Saya mendorong mereka untuk mengembangkan kreativitas dalam membuat media dari bahan sederhana yang tersedia di lingkungan. Saya juga mendorong penggunaan media digital secara bijak yaitu media digital yang meningkatkan pemahaman dan keterlibatan siswa, bukan yang hanya membuat pembelajaran terlihat modern tanpa nilai pedagogis yang jelas. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya selalu memikirkan terlebih dahulu bagaimana media yang dipilih akan membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran sebelum memutuskan menggunakannya. Untuk pembelajaran matematika, saya menggunakan manipulatif konkret seperti blok satuan, puluhan, dan ratusan. Untuk ilmu pengetahuan alam tentang siklus air, saya membuat diagram siklus yang interaktif bersama siswa. Pemilihan media yang tepat membuat penjelasan menjadi jauh lebih efektif dan mudah dipahami oleh semua siswa. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Penggunaan media pembelajaran saya selalu didasari oleh pertanyaan media apa yang paling efektif untuk membantu siswa memahami konsep ini. Saya menggunakan kombinasi media visual, audio, dan kinestetik untuk menjangkau berbagai tipe belajar siswa yang berbeda. Untuk topik-topik tertentu saya membuat media sendiri dari bahan-bahan yang mudah ditemukan di lingkungan sekitar agar lebih kontekstual dan hemat biaya bagi sekolah. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas 6, pemilihan media pembelajaran saya dasarkan pada tujuan dan karakteristik materi. Untuk materi yang memerlukan visualisasi seperti geometri, saya menggunakan model tiga dimensi. Untuk materi yang memerlukan analisis seperti bacaan sastra, saya menggunakan diagram peta pikiran yang diisi bersama siswa. Kepala sekolah melalui *coaching* membantu saya berpikir lebih kritis tentang nilai pedagogis setiap media yang saya gunakan dalam setiap pembelajaran. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan menunjukkan perkembangan di kedua sekolah sebagai dampak dari supervisi *coaching*. Di SDN 7 Panjalu, guru-guru sudah mulai berpikir tentang kesesuaian media dengan tujuan, meskipun keterbatasan sarana dan kebiasaan lama masih menjadi hambatan. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan pemilihan yang lebih strategis dengan prinsip mulai dari tujuan, kreativitas dalam membuat media dari bahan sederhana yang tersedia, dan pertimbangan yang lebih mendalam tentang nilai pedagogis setiap media yang digunakan dalam pembelajaran.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, penggunaan papan tulis masih sangat dominan dengan penggunaan alat peraga yang tidak konsisten. Di SDN 2 Bahara, variasi media yang digunakan lebih jelas terlihat dalam satu sesi pembelajaran dengan media yang terlihat dipilih secara strategis untuk membantu siswa memahami konsep-konsep tertentu secara lebih efektif.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa modul ajar, daftar media, dan dokumentasi foto penggunaan media dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, daftar media dalam modul ajar masih terbatas. Di SDN 2 Bahara, modul ajar mencantumkan rencana penggunaan media yang

lebih beragam dan terdapat dokumentasi berbagai media yang dibuat sendiri oleh guru-guru sebagai bukti kreativitas dan upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penggunaan media pembelajaran yang sesuai materi dan tujuan di SDN 7 Panjalu sedang berkembang namun masih perlu peningkatan terutama dalam hal keberagaman dan ketepatan pemilihan. Sedangkan di SDN 2 Bahara menunjukkan praktik yang lebih strategis dan kreatif. Secara keseluruhan, kemampuan memilih dan menggunakan media yang tepat merupakan kompetensi penting dalam peningkatan kinerja guru yang perlu terus dikembangkan agar pembelajaran dapat menjangkau semua tipe belajar siswa secara efektif.

6. Aksesibilitas Media Pembelajaran bagi Semua Siswa

Aksesibilitas media pembelajaran merupakan dimensi keadilan dalam pendidikan yang memastikan bahwa semua siswa mendapat kesempatan yang setara untuk memanfaatkan media dalam proses belajarnya. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa proses pembelajaran cenderung didominasi guru dan kurang melibatkan peserta didik secara aktif. Salah satu faktor yang berkontribusi pada kondisi ini adalah media yang tidak mudah diakses atau dimanfaatkan secara langsung oleh semua siswa, sehingga media hanya berfungsi sebagai alat demonstrasi guru bukan sebagai sumber belajar yang dapat dijangkau semua siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Aksesibilitas media masih menjadi tantangan di SDN 7 Panjalu. Dari hasil supervisi, masih sering saya temui media yang hanya digunakan sebagai alat demonstrasi guru di depan kelas tanpa memberikan kesempatan bagi siswa untuk berinteraksi langsung. Melalui *coaching*, saya mendorong

kepala sekolah untuk membantu guru memahami bahwa media yang baik adalah yang bisa disentuh, dicoba, dan dijelajahi langsung oleh semua siswa. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk merancang penggunaan media yang memungkinkan semua siswa terlibat langsung, bukan hanya melihat demonstrasi guru dari kejauhan. Saya juga mendorong guru untuk memastikan bahwa siswa dengan keterbatasan tertentu tetap bisa mengakses dan memanfaatkan media yang digunakan dalam pembelajaran di kelas mereka. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya berusaha menyediakan media yang bisa digunakan langsung oleh semua siswa, terutama di kelas satu di mana pembelajaran melalui manipulasi benda konkret sangat penting. Kartu-kartu huruf dan angka yang saya buat disiapkan dalam jumlah yang cukup agar setiap siswa bisa memiliki satu set sendiri. Tapi memang ada keterbatasan dalam hal jumlah media yang tersedia sehingga kadang harus berbagi dalam kelompok kecil. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya berusaha memastikan semua siswa bisa melihat dan menggunakan media yang saya siapkan. Untuk media yang jumlahnya terbatas, saya gunakan secara bergiliran dalam kegiatan kelompok. Yang menjadi tantangan adalah ketika menggunakan media digital, tidak semua siswa bisa melihat layar dengan jelas terutama yang duduk di belakang, sehingga saya harus mencari cara agar semua siswa bisa terlibat dengan baik. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Aksesibilitas media yang saya gunakan beragam. Untuk media yang bisa diduplikasi, saya usahakan setiap siswa atau kelompok mendapat bagiannya. Untuk media yang hanya satu seperti peta dinding, saya

mengajak semua siswa maju bergantian atau menggunakan pengaturan duduk yang memastikan semua bisa melihat dengan cukup jelas selama pembelajaran berlangsung. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap aksesibilitas media bagi semua siswa. Kepala sekolah melalui *coaching* mendorong guru untuk merancang penggunaan media yang memungkinkan setiap siswa berinteraksi langsung, bukan hanya sebagai penonton pasif demonstrasi guru. Ada upaya kreatif untuk menduplikasi atau mengadaptasi media agar bisa digunakan secara merata oleh semua siswa. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk selalu bertanya apakah semua siswa bisa mengakses dan memanfaatkan media yang direncanakan. Saya juga mendorong guru untuk kreatif dalam melipatgandakan media sederhana dari bahan murah agar setiap siswa atau kelompok kecil bisa memiliki medianya sendiri. Prinsip yang saya tekankan adalah media untuk semua, bukan media untuk guru yang hanya diperlihatkan kepada siswa. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya selalu merancang penggunaan media dengan mempertimbangkan aksesibilitas bagi semua siswa. Untuk manipulatif matematika misalnya, saya membuat dalam jumlah yang cukup agar setiap siswa bisa berinteraksi langsung. Saya juga mempertimbangkan siswa yang duduk di belakang dan memastikan mereka bisa melihat dan terlibat dengan media yang ditampilkan. Prinsip saya semua anak berhak menggunakan media, bukan hanya melihatnya dari kejauhan saja. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Aksesibilitas media selalu saya pertimbangkan dalam perencanaan pembelajaran. Untuk media yang mahal atau sulit diduplikasi, saya

menggunakan rotasi kelompok sehingga semua siswa mendapat giliran berinteraksi langsung. Untuk media digital, saya memastikan semua siswa bisa melihat dengan cara mengatur posisi layar atau mencetak versi fisiknya untuk kelompok yang tidak bisa melihat layar dengan jelas. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat memperhatikan bahwa semua siswa mendapat akses yang setara terhadap media pembelajaran. Untuk media yang tidak bisa saya duplikasi, saya menggunakan strategi pembelajaran berbasis kelompok di mana setiap kelompok mendapat giliran menggunakan media dalam durasi yang sama. Kepala sekolah pernah mendorong saya untuk mendokumentasikan strategi-strategi kreatif yang saya temukan dalam memastikan aksesibilitas media agar bisa dibagikan kepada rekan guru lainnya. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa aksesibilitas media pembelajaran bagi semua siswa menunjukkan kesadaran yang berkembang di kedua sekolah, meskipun dengan tingkat implementasi yang berbeda. Di SDN 7 Panjalu, guru-guru sudah memiliki kepedulian terhadap aksesibilitas namun masih menghadapi kendala dalam hal keterbatasan jumlah media dan kreativitas dalam mengatasinya. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan pendekatan yang lebih kreatif dan sistematis dalam memastikan semua siswa bisa berinteraksi langsung dengan media, didorong oleh prinsip media untuk semua yang ditanamkan melalui *coaching* kepala sekolah.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, media masih lebih sering digunakan sebagai alat demonstrasi di depan kelas dengan keterlibatan siswa yang terbatas. Di SDN 2 Bahara, siswa lebih sering terlihat berinteraksi langsung dengan media dalam kegiatan kelompok yang terstruktur, dengan guru yang memastikan rotasi yang adil bagi semua kelompok.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa upaya memastikan aksesibilitas media pembelajaran bagi semua siswa di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan terutama melalui strategi kreatif yang memungkinkan interaksi langsung siswa dengan media. Sedangkan di SDN 2 Bahara menunjukkan praktik yang lebih inklusif dan terstruktur. Secara keseluruhan, aksesibilitas media merupakan dimensi keadilan dalam pembelajaran yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di kedua sekolah.

7. Pengembangan dan Modifikasi Media Pembelajaran untuk Meningkatkan Keterlibatan Siswa

Kemampuan guru untuk mengembangkan dan memodifikasi media pembelajaran secara kreatif merupakan cerminan dari inisiatif profesional yang tinggi. Kondisi awal menunjukkan bahwa guru belum memanfaatkan beragam media pembelajaran sehingga keterlibatan aktif siswa dalam pembelajaran masih kurang. Guru yang kreatif tidak hanya menggunakan media yang tersedia, tetapi juga mampu mengadaptasi dan menciptakan media baru yang lebih sesuai dengan konteks, tujuan pembelajaran, dan karakteristik unik siswa-siswanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kreativitas guru dalam mengembangkan media sendiri masih perlu didorong lebih intensif di SDN 7 Panjalu. Dari hasil supervisi, beberapa guru sudah mulai mencoba membuat media sederhana dari bahan yang tersedia, namun ini belum menjadi praktik yang merata di semua guru. *Coaching* yang mendorong guru untuk lebih berani bereksperimen dengan media buatan sendiri perlu terus dikembangkan secara konsisten. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk tidak terpaku pada media yang sudah jadi dan tersedia, tetapi berani mengembangkan media sendiri dari bahan sederhana yang ada di sekitar sekolah. Saya berusaha menciptakan iklim yang mendukung eksperimentasi guru dengan cara mengapresiasi setiap upaya kreativitas dan tidak menghakimi jika hasilnya belum sempurna. Beberapa guru sudah menunjukkan inisiatif yang baik dalam hal ini. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sering membuat media sendiri untuk kelas satu karena media yang tersedia tidak selalu sesuai dengan kebutuhan. Saya membuat kartu gambar dari kertas karton, boneka tangan dari kaus kaki bekas untuk bercerita, dan papan suku kata dari karton. Media buatan sendiri ini lebih mudah saya sesuaikan dengan tema dan tujuan pembelajaran yang spesifik. Kepala sekolah mengapresiasi upaya ini dan mendorong saya untuk terus berkreasi. (Gr1-7P: AK)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mencoba mengembangkan media sendiri terutama ketika media yang tersedia tidak cukup efektif. Untuk matematika, saya membuat kartu soal dan kartu jawaban yang bisa digunakan dalam permainan *matching*. Untuk ilmu pengetahuan alam, saya membuat model sederhana dari bahan-bahan daur ulang. Kepala sekolah mendorong saya untuk mendokumentasikan media yang saya buat agar bisa digunakan lagi di masa mendatang. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pengembangan media sendiri yang saya lakukan masih terbatas pada modifikasi sederhana dari media yang sudah ada. Misalnya saya memodifikasi peta dengan menambahkan label atau warna untuk menekankan konsep tertentu. Saya belum terlalu banyak membuat media dari nol karena keterbatasan waktu dan kemampuan teknis. Kepala sekolah

mendorong saya untuk mulai dengan modifikasi kecil dan berkembang secara bertahap. (Gr6-7P: YY)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Menurut pandangan saya bahwa guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi dalam mengembangkan dan memodifikasi media pembelajaran. Kepala sekolah melalui *coaching* berhasil membangun iklim yang mendukung inovasi dan eksperimentasi dalam penggunaan media, sehingga guru-guru merasa aman untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut dihakimi jika hasilnya belum sempurna pada awalnya. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk mengembangkan media mereka sendiri yang disesuaikan dengan karakteristik siswa dan konteks lokal. Saya juga menyediakan forum berbagi di mana guru bisa memperlihatkan media yang mereka kembangkan kepada rekan-rekannya. Ini menciptakan iklim saling belajar dan menginspirasi yang mendorong kreativitas dan inovasi secara kolektif di antara para guru di sekolah ini. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya aktif mengembangkan media sendiri yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa saya. Untuk matematika, saya membuat berbagai manipulatif dari karton dan bahan daur ulang yang dapat digunakan siswa untuk mengeksplorasi konsep. Untuk bahasa Indonesia, saya membuat berbagai jenis teks pendek yang dikontekstualisasikan dengan lingkungan lokal siswa. Kepala sekolah sangat mendukung kreativitas ini dan sering menggunakan media yang saya kembangkan sebagai contoh dalam *coaching* dengan guru lain. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pengembangan media adalah bagian dari identitas profesional saya sebagai guru. Saya secara rutin membuat media yang disesuaikan dengan

karakteristik unik kelas dan siswa saya. Beberapa media yang saya kembangkan bahkan digunakan oleh rekan guru lain setelah dibagikan dalam forum berbagi. Kepala sekolah melalui *coaching* mendorong saya untuk mendokumentasikan proses pengembangan media sebagai bagian dari pengembangan profesional berkelanjutan. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas 6, pengembangan media yang saya lakukan berfokus pada media yang mengaktifkan kemampuan berpikir tingkat tinggi siswa. Saya membuat papan diskusi interaktif, kartu analisis teks, dan diagram alur pemecahan masalah yang bisa diisi dan dimodifikasi oleh siswa. Media-media ini dirancang untuk mendorong siswa berpikir secara aktif dan mandiri, bukan hanya menerima informasi secara pasif dari guru yang berada di depan kelas. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengembangan dan modifikasi media pembelajaran menunjukkan variasi yang cukup besar antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, sudah ada inisiatif dari beberapa guru untuk mengembangkan media sendiri, namun ini belum merata dan konsisten di semua guru. Di SDN 2 Bahara, budaya pengembangan media yang kreatif sudah lebih mengakar, didukung oleh iklim yang mendorong eksperimentasi dan forum berbagi yang difasilitasi oleh kepala sekolah melalui *coaching* yang berkelanjutan.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, media buatan guru yang terlihat di kelas masih terbatas. Di SDN 2 Bahara, terlihat lebih banyak media yang dikembangkan sendiri oleh guru-guru, yang ditampilkan di kelas dan digunakan secara aktif dalam pembelajaran, mencerminkan budaya kreativitas dan inovasi media yang lebih berkembang.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa foto media yang dikembangkan guru, daftar media buatan guru, dan catatan

penggunaan media dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumentasi media buatan guru masih sangat terbatas. Di SDN 2 Bahara, ditemukan portofolio media yang dikembangkan guru dan catatan hasil sharing session tentang pengembangan media yang mencerminkan kultur kreativitas yang lebih kuat dan sistematis.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengembangan dan modifikasi media pembelajaran di SDN 7 Panjalu sudah ada namun perlu dikembangkan menjadi budaya yang lebih merata dan sistematis melalui dukungan yang lebih terstruktur. SDN 2 Bahara menunjukkan budaya pengembangan media yang lebih kuat dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, kreativitas dalam mengembangkan media merupakan aspek penting kinerja guru yang perlu terus didorong agar pembelajaran semakin menarik, kontekstual, dan efektif bagi semua siswa.

8. Evaluasi Efektivitas Media Pembelajaran dan Penyesuaian yang Diperlukan

Evaluasi terhadap efektivitas media pembelajaran yang digunakan merupakan aspek reflektif yang penting namun seringkali terabaikan. Seorang guru yang profesional tidak hanya menggunakan media, tetapi juga secara kritis mengevaluasi apakah media yang digunakan benar-benar membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Kondisi awal menunjukkan bahwa proses pembelajaran belum cukup melibatkan peserta didik secara aktif, yang mengindikasikan bahwa evaluasi terhadap efektivitas media yang digunakan belum dilakukan secara memadai oleh guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi efektivitas media masih menjadi praktik yang belum terbangun secara sistematis di SDN 7 Panjalu. Guru cenderung menggunakan media

yang sama dari waktu ke waktu tanpa evaluasi kritis yang mempertanyakan apakah media tersebut benar-benar efektif. Dalam *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan kebiasaan bertanya apakah media yang digunakan tadi benar-benar membantu siswa belajar dengan lebih baik.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya berusaha mendorong guru untuk selalu mengevaluasi apakah media yang mereka gunakan benar-benar efektif. Saya mendorong mereka untuk mengamati respons siswa sebagai indikator efektivitas media yang digunakan. Kalau siswa tampak bingung atau tidak terlibat, itu sinyal bahwa media perlu disesuaikan. Beberapa guru sudah mulai melakukan ini secara lebih sadar setelah mendapat *coaching* dari saya. (KS-7P: RR)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi efektivitas media yang saya lakukan lebih bersifat informal yaitu dengan mengamati bagaimana siswa merespons media yang saya gunakan. Kalau siswa antusias dan terlihat memahami dengan baik, berarti media efektif. Kalau siswa tampak bingung atau tidak tertarik, saya langsung mencoba pendekatan lain. Dari *coaching* yang saya terima, saya belajar untuk lebih sistematis dalam mengevaluasi media yang saya gunakan berdasarkan hasil belajar siswa. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi media yang saya lakukan berdasarkan respons siswa dan hasil *asesmen*. Kalau setelah menggunakan media tertentu banyak siswa yang masih salah dalam asesmen, saya evaluasi kembali apakah medianya kurang efektif atau cara penggunaannya yang perlu disesuaikan. Dokumentasi evaluasi ini masih belum saya lakukan secara terstruktur dan lebih banyak tersimpan dalam ingatan saya saja. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mengevaluasi efektivitas media terutama dari keterlibatan siswa selama pembelajaran dan hasil asesmen formatif. Penyesuaian yang saya lakukan biasanya langsung pada saat pembelajaran berlangsung kalau saya melihat media yang digunakan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Evaluasi yang lebih sistematis setelah pembelajaran belum selalu saya lakukan karena keterbatasan waktu dan kebiasaan yang belum terbentuk. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, evaluasi efektivitas media sudah menjadi bagian dari kebiasaan refleksi guru yang lebih terstruktur. Melalui *coaching*, kepala sekolah mendorong guru untuk menggunakan berbagai indikator dalam mengevaluasi media yaitu keterlibatan siswa, kualitas pertanyaan yang diajukan, dan hasil asesmen. Hasilnya digunakan untuk membuat keputusan tentang apakah media perlu dipertahankan, dimodifikasi, atau diganti sama sekali. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk menjadikan evaluasi media sebagai bagian dari siklus refleksi yang rutin. Saya mendorong mereka untuk menggunakan tiga pertanyaan reflektif yaitu apakah media membantu siswa mencapai tujuan, apakah semua siswa bisa terlibat dengan media tersebut, dan apa yang perlu disesuaikan untuk meningkatkan efektivitasnya. Evaluasi yang sistematis ini memastikan bahwa guru terus berkembang dalam kemampuan memilih dan menggunakan media secara efektif. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi efektivitas media saya lakukan sebagai bagian dari refleksi harian pembelajaran. Saya menggunakan tiga indikator utama yaitu tingkat keterlibatan siswa, kualitas pemahaman yang terlihat dari respons mereka, dan kemudahan penggunaan media oleh siswa secara mandiri. Berdasarkan evaluasi ini, saya membuat catatan tentang media mana yang efektif dan mana yang perlu dimodifikasi atau diganti untuk pembelajaran berikutnya. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi media saya lakukan secara bertingkat yaitu evaluasi langsung saat pembelajaran berlangsung berdasarkan respons siswa yang terlihat, evaluasi pasca-pembelajaran berdasarkan hasil asesmen formatif, dan evaluasi jangka menengah berdasarkan perkembangan pemahaman siswa secara keseluruhan. Temuan dari evaluasi ini saya jadikan dasar untuk memodifikasi atau mengganti media pada pertemuan berikutnya agar lebih efektif. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Evaluasi efektivitas media merupakan bagian dari mentalitas perbaikan berkelanjutan yang saya miliki sebagai guru. Saya selalu mengevaluasi apakah media yang saya gunakan benar-benar membantu siswa berpikir lebih dalam, bukan hanya membuat pembelajaran lebih menarik secara tampilan semata. Kepala sekolah melalui *coaching* mendorong saya untuk menggunakan evaluasi media sebagai bahan refleksi profesional yang berkontribusi pada perkembangan saya sebagai pendidik yang terus belajar. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa evaluasi efektivitas media pembelajaran menunjukkan perkembangan yang berbeda antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, evaluasi lebih bersifat informal dan berdasarkan pengamatan langsung tanpa dokumentasi sistematis. Di SDN 2 Bahara, evaluasi media sudah lebih terstruktur dengan menggunakan indikator yang jelas dan melibatkan beberapa sumber data, yang kemudian digunakan secara aktif sebagai dasar penyesuaian media untuk pembelajaran berikutnya, didorong oleh pertanyaan reflektif dalam *coaching* kepala sekolah.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, tidak terlihat dokumentasi catatan evaluasi media yang sistematis. Di SDN 2 Bahara, beberapa guru terlihat memiliki catatan evaluasi media dalam

jurnal refleksi mereka, dan media yang digunakan terlihat terus berkembang dan diperbarui dari waktu ke waktu berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa jurnal refleksi guru, catatan evaluasi media, dan daftar media yang direvisi dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, catatan evaluasi media yang terstruktur tidak ditemukan. Di SDN 2 Bahara, ditemukan catatan evaluasi media dalam jurnal refleksi guru yang memuat penilaian terhadap efektivitas media dan rencana penyesuaian yang akan dilakukan pada pertemuan selanjutnya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa evaluasi efektivitas media dan penyesuaian yang diperlukan di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan dari praktik informal menuju pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis data. SDN 2 Bahara menunjukkan praktik evaluasi media yang lebih matang dan terintegrasi dalam siklus refleksi profesional guru. Secara keseluruhan, kemampuan mengevaluasi dan menyesuaikan media secara kritis merupakan komponen penting kinerja guru yang profesional dan reflektif di kedua sekolah.

4.1.2.4 Tindak lanjut Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis

Tindak lanjut supervisi akademik merupakan tahapan penutup sekaligus penggerak siklus supervisi berikutnya. Kondisi awal yang ditemukan menunjukkan bahwa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut dari hasil supervisi akademik, yang merupakan permasalahan mendasar yang harus diatasi agar supervisi

coaching dapat memberikan dampak yang berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja guru.

1. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut yang Jelas Berdasarkan Hasil Evaluasi Supervisi

Penyusunan rencana tindak lanjut yang jelas dan terukur merupakan tahapan yang menentukan apakah hasil supervisi akan berdampak pada perubahan nyata dalam praktik mengajar guru. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai dari hasil supervisi akademik, yang mengindikasikan bahwa rencana tindak lanjut yang ada belum cukup konkret, terstruktur, dan mengikat bagi kedua pihak yaitu *supervisor* dan guru. Rencana tindak lanjut yang efektif harus memuat komitmen spesifik dari guru, langkah-langkah konkret yang dapat dilaksanakan, dan indikator keberhasilan yang terukur.

Untuk mengetahui bagaimana rencana tindak lanjut yang jelas disusun berdasarkan hasil evaluasi supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, berikut peneliti sajikan sebagaimana berikut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Rencana tindak lanjut yang saya buat biasanya berupa rekomendasi tertulis yang saya sampaikan kepada kepala sekolah setelah kunjungan supervisi. Rekomendasi ini memuat hal-hal yang perlu diperbaiki oleh guru-guru yang disupervisi. Tapi memang belum spesifik sampai ke level langkah-langkah konkret atau indikator keberhasilan yang terukur. Lebih banyak berupa arahan umum tentang aspek yang perlu ditingkatkan oleh masing-masing guru. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setelah setiap supervisi, saya mencatat rekomendasi perbaikan untuk guru yang bersangkutan dan saya sampaikan secara lisan dan kadang tertulis di lembar observasi. Tapi untuk rencana tindak lanjut yang lebih terstruktur dengan langkah konkret dan indikator yang jelas, belum saya buat secara konsisten. Ini memang kelemahan yang saya sadari dan perlu saya perbaiki ke depannya agar tindak lanjut benar-benar terukur. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setelah supervisi, saya mendapat masukan dari kepala sekolah tentang apa yang perlu saya perbaiki. Tapi masukan tersebut lebih bersifat umum seperti coba variasikan metode mengajarnya atau tingkatkan interaksi dengan siswa. Tidak ada rencana tindak lanjut yang tertulis dan spesifik yang saya dan kepala sekolah susun dan sepakati bersama sebagai komitmen yang mengikat. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Tindak lanjut dari supervisi yang saya terima biasanya berupa catatan perbaikan yang cukup umum tanpa target waktu dan indikator keberhasilan yang jelas. Saya berharap ada proses di mana saya dan kepala sekolah bersama-sama merumuskan langkah-langkah konkret yang akan saya ambil setelah supervisi dengan komitmen yang jelas dari kedua pihak secara tertulis. (Gr4-7P: GI)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Rencana tindak lanjut yang saya terima setelah supervisi masih bersifat arahan umum, bukan rencana yang terstruktur dan terukur. Saya sendiri yang harus mentransformasikan masukan tersebut menjadi tindakan konkret tanpa panduan yang jelas. Ini memang tidak mudah karena saya kadang tidak yakin apakah langkah yang saya ambil sudah tepat dalam menindaklanjuti masukan dari supervisi yang saya terima. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, rencana tindak lanjut disusun secara kolaboratif antara kepala sekolah dan guru di akhir setiap sesi *coaching*. Ada form rencana aksi yang harus diisi dan ditandatangani bersama oleh kepala sekolah dan

guru. Form ini memuat aspek yang akan ditingkatkan, langkah-langkah konkret, waktu pelaksanaan, dan indikator keberhasilan. Ini adalah praktik yang sangat baik dan saya harap bisa direplikasi di sekolah lain di wilayah gugus ini. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di akhir setiap sesi *coaching*, saya dan guru bersama-sama mengisi form rencana aksi. Guru yang pertama kali menentukan langkah-langkah yang akan mereka ambil karena saya hanya memfasilitasi dan memastikan rencana tersebut spesifik, realistis, dan terukur. Form tersebut kemudian ditandatangani oleh kami berdua sebagai bentuk komitmen bersama. Saya menyimpan satu salinan dan guru menyimpan satu salinan sebagai pengingat. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setelah sesi *coaching*, kepala sekolah mengajak saya untuk bersama-sama merumuskan langkah-langkah konkret yang akan saya ambil. Beliau bertanya apa yang akan saya lakukan secara berbeda mulai minggu depan dan membantu saya merumuskan rencana yang spesifik dan terukur. Kami mengisi form rencana aksi bersama yang kemudian menjadi panduan saya dalam menerapkan hasil *coaching* secara nyata. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Proses penyusunan rencana tindak lanjut di sekolah kami sangat kolaboratif. Saya yang merumuskan langkah-langkah yang akan saya ambil dengan bimbingan pertanyaan dari kepala sekolah yang membantu saya berpikir lebih konkret dan realistis. Ada form yang kami isi bersama dengan waktu yang jelas. Ini membuat saya merasa memiliki rencana yang benar-benar saya buat sendiri dan berkomitmen untuk melaksanakannya dengan sungguh-sungguh. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Rencana tindak lanjut yang saya susun bersama kepala sekolah sangat terstruktur. Ada target yang jelas, ada langkah-langkah konkret, ada

indikator yang bisa saya gunakan untuk mengukur kemajuan saya sendiri secara mandiri. Form rencana aksi yang kami tandatangani bersama membuat saya merasa memiliki tanggung jawab untuk benar-benar melaksanakannya dan tidak sekedar menerima masukan tanpa komitmen nyata. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa praktik penyusunan rencana tindak lanjut menunjukkan perbedaan yang fundamental antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, rencana tindak lanjut masih bersifat arahan umum yang disampaikan secara lisan atau catatan singkat tanpa komitmen tertulis yang mengikat, sehingga guru harus secara mandiri menginterpretasikan dan mengimplementasikan masukan yang diterima. Kondisi ini sejalan dengan permasalahan awal bahwa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai dari hasil supervisi. Di SDN 2 Bahara, rencana tindak lanjut disusun melalui proses kolaboratif yang menghasilkan form rencana aksi yang ditandatangani bersama, dengan langkah-langkah konkret, waktu pelaksanaan, dan indikator keberhasilan yang terukur.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu tidak terlihat adanya mekanisme penyusunan rencana tindak lanjut yang terstruktur antara kepala sekolah dan guru setelah sesi supervisi. Di SDN 2 Bahara, terlihat adanya sesi khusus di akhir setiap *coaching* di mana kepala sekolah dan guru bersama-sama mengisi form rencana aksi, yang kemudian disimpan oleh keduanya sebagai komitmen yang harus diimplementasikan dan dipantau perkembangannya.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu tidak ditemukan dokumen rencana tindak lanjut yang ditandatangani bersama antara supervisor dan guru

sebagai komitmen yang mengikat. Di SDN 2 Bahara, ditemukan form rencana aksi yang terisi dan ditandatangani bersama oleh kepala sekolah dan guru, memuat aspek yang akan ditingkatkan, langkah-langkah konkret, waktu pelaksanaan, dan indikator keberhasilan yang spesifik dan terukur.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penyusunan rencana tindak lanjut supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan dari arahan umum yang tidak mengikat menuju rencana aksi yang kolaboratif, spesifik, dan memiliki komitmen tertulis dari kedua pihak. SDN 2 Bahara telah menunjukkan praktik yang lebih efektif melalui penggunaan form rencana aksi yang ditandatangani bersama. Secara keseluruhan, rencana tindak lanjut yang konkret dan mengikat merupakan prasyarat agar supervisi *coaching* menghasilkan perubahan yang nyata dan berkelanjutan dalam praktik mengajar guru di kedua sekolah.

2. Memastikan Implementasi Tindak Lanjut Supervisi oleh Guru

Memastikan bahwa guru benar-benar mengimplementasikan hasil tindak lanjut supervisi merupakan tantangan nyata yang dihadapi supervisor di manapun. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai dari hasil supervisi, yang berarti tidak ada mekanisme yang memastikan guru benar-benar menerapkan komitmen perbaikan yang telah disepakati. Tanpa mekanisme pemantauan yang efektif, supervisi berisiko hanya menghasilkan komitmen di atas kertas tanpa perubahan nyata dalam praktik mengajar guru sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Untuk memastikan implementasi tindak lanjut, saya mengandalkan laporan dari kepala sekolah dan kunjungan supervisi berikutnya. Saya memantau apakah masalah yang sama masih muncul di kunjungan berikutnya. Kalau sudah ada perbaikan, saya catat sebagai perkembangan positif. Tapi mekanisme pemantauan yang lebih sistematis seperti kunjungan kelas khusus untuk melihat implementasi tindak lanjut belum saya lakukan secara konsisten. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memastikan implementasi tindak lanjut dengan cara memantau secara informal di sela-sela aktivitas sehari-hari. Kalau saya melihat guru menggunakan metode baru atau menerapkan saran yang pernah saya berikan, saya sampaikan apresiasi. Tapi mekanisme pemantauan yang terstruktur seperti kunjungan kelas khusus untuk memantau implementasi tindak lanjut belum saya lakukan secara sistematis karena keterbatasan waktu. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Setelah supervisi dan mendapat masukan, saya mencoba menerapkannya di kelas saya. Tapi tidak ada mekanisme pemantauan dari kepala sekolah yang memastikan saya benar-benar menerapkannya secara konsisten. Saya menerapkan karena saya ingin berkembang, bukan karena ada yang memonitor. Tapi memang kadang saya merasa perlu ada pendampingan lebih lanjut untuk membantu saya dalam proses penerapan tersebut. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Implementasi tindak lanjut lebih banyak bergantung pada kesadaran dan inisiatif saya sendiri sebagai guru. Tidak ada pemantauan yang terstruktur dari kepala sekolah atau pengawas untuk memastikan saya benar-benar menerapkan saran yang diberikan. Supervisi berikutnya baru datang beberapa bulan kemudian tanpa ada pemantauan di antara dua supervisi tersebut. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Belum ada sistem pemantauan yang memastikan saya mengimplementasikan hasil tindak lanjut supervisi dengan baik. Saya berharap ada mekanisme pendampingan yang lebih berkelanjutan misalnya melalui percakapan singkat rutin dengan kepala sekolah untuk memantau perkembangan implementasi yang sudah saya lakukan di kelas. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah di SDN 2 Bahara memiliki sistem pemantauan yang rutin untuk memastikan implementasi tindak lanjut. Beliau melakukan percakapan singkat secara berkala dengan setiap guru untuk menanyakan perkembangan implementasi rencana aksi yang sudah disepakati. Selain itu ada kunjungan kelas lanjutan yang dilakukan sekitar empat hingga enam minggu setelah supervisi formal untuk mengobservasi apakah perubahan yang disepakati sudah diterapkan secara nyata. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memiliki sistem yang cukup terstruktur untuk memastikan implementasi tindak lanjut. Pertama, ada pemantauan berkala dengan setiap guru yaitu percakapan singkat sepuluh hingga lima belas menit untuk menanyakan kemajuan dan hambatan dalam implementasi rencana aksi. Kedua, ada kunjungan kelas lanjutan setelah empat hingga enam minggu untuk mengobservasi perubahan secara langsung. Ketiga, di form rencana aksi ada kolom kemajuan yang diisi secara berkala oleh guru dan saya bersama-sama. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kepala sekolah rutin menanyakan perkembangan implementasi rencana aksi yang sudah kami buat bersama. Beliau melakukan pemantauan berkala dengan cara menanyakan apa yang sudah saya coba, bagaimana hasilnya, dan apa hambatan yang saya hadapi. Adanya pendampingan yang berkelanjutan ini membuat saya lebih konsisten dalam menerapkan

hasil *coaching* dan lebih cepat mendapat bantuan kalau ada kesulitan dalam implementasi. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada sistem pemantauan yang baik di sekolah kami. Kepala sekolah rutin menanyakan perkembangan implementasi bukan dalam cara yang menginspeksi tapi dalam cara yang mendukung dan menanyakan apakah ada yang bisa beliau bantu. Kunjungan kelas lanjutan juga dilakukan untuk melihat langsung perkembangan saya. Sistem ini membuat saya merasa terus didampingi dan termotivasi untuk konsisten menerapkan rencana aksi yang sudah saya buat. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Mekanisme pemantauan di sekolah kami sangat mendukung implementasi tindak lanjut. Pemantauan berkala dari kepala sekolah membantu saya untuk tetap *on-track* dengan rencana aksi yang sudah disepakati. Kunjungan kelas lanjutan memberikan kesempatan untuk mendapat masukan langsung tentang implementasi yang sudah saya lakukan. Sistem ini membuat tindak lanjut supervisi benar-benar terlaksana dan bukan hanya rencana di atas kertas belaka. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mekanisme pemantauan implementasi tindak lanjut merupakan salah satu area perbedaan terbesar antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, tidak ada mekanisme sistematis untuk memantau apakah guru benar-benar mengimplementasikan hasil tindak lanjut supervisi. Pemantauan lebih bersifat tidak langsung dan guru bergantung pada motivasi intrinsik mereka sendiri dalam mengimplementasikan tindak lanjut tanpa dukungan sistematis. Di SDN 2 Bahara, terdapat sistem pemantauan yang terstruktur melalui pemantauan berkala, kunjungan kelas lanjutan, dan form rencana aksi dengan kolom kemajuan yang menciptakan akuntabilitas konstruktif yang mendorong konsistensi implementasi.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu tidak terlihat adanya mekanisme pemantauan yang sistematis di antara dua sesi supervisi formal. Di SDN 2 Bahara, terlihat adanya percakapan pemantauan antara kepala sekolah dan guru yang berlangsung di luar sesi supervisi formal, serta kunjungan kelas lanjutan yang tercatat dalam buku log supervisi sebagai bagian dari sistem pemantauan implementasi yang komprehensif dan berkelanjutan.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu tidak ditemukan dokumen yang secara spesifik digunakan untuk memantau perkembangan implementasi tindak lanjut oleh guru di antara dua sesi supervisi formal. Di SDN 2 Bahara, ditemukan form rencana aksi dengan kolom kemajuan yang diisi secara berkala, catatan kunjungan kelas lanjutan dalam buku log, dan catatan hasil pemantauan berkala yang mencerminkan sistem pemantauan yang komprehensif dan terstruktur. Dengan demikian dapat diketahui bahwa mekanisme untuk memastikan implementasi tindak lanjut supervisi oleh guru di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan secara signifikan melalui pembangunan sistem pemantauan yang terstruktur, termasuk pemantauan berkala dan kunjungan kelas lanjutan. SDN 2 Bahara telah menunjukkan sistem pemantauan yang efektif yang menciptakan iklim akuntabilitas yang konstruktif dan mendukung bagi guru. Secara keseluruhan, pemantauan implementasi yang sistematis merupakan faktor kritis yang menentukan apakah supervisi *coaching* menghasilkan perubahan nyata dan berkelanjutan dalam praktik mengajar guru.

3. Program Pembinaan atau Pelatihan Tambahan bagi Guru

Program pembinaan dan pelatihan tambahan merupakan komponen tindak lanjut yang seringkali diperlukan ketika hasil supervisi mengungkap kebutuhan pengembangan yang tidak dapat dipenuhi hanya melalui sesi *coaching* individual. Kondisi awal menunjukkan bahwa banyak guru yang kurang mampu menguasai teori belajar, banyak menyalin silabus tanpa mengembangkannya, dan masih mengandalkan metode ceramah. Permasalahan ini membutuhkan tidak hanya supervisi individual tetapi juga program pembinaan kolektif yang dirancang berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari proses supervisi *coaching*.

Untuk mengetahui bagaimana program pembinaan atau pelatihan tambahan bagi guru dilaksanakan sebagai tindak lanjut supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara, berikut peneliti sampaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Program pembinaan tambahan yang diorganisir berdasarkan hasil supervisi di SDN 7 Panjalu masih sangat terbatas. Pengiriman guru ke pelatihan eksternal ada tapi lebih berdasarkan jadwal dari dinas daripada berdasarkan kebutuhan spesifik yang teridentifikasi dari supervisi. Untuk program internal seperti kegiatan berbagi praktik baik atau pembinaan kelompok, belum ada yang terorganisir secara sistematis berdasarkan temuan supervisi. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Program pembinaan yang saya lakukan lebih banyak berbentuk arahan dan saran di sela-sela kesibukan sekolah, bukan program terstruktur yang direncanakan berdasarkan temuan supervisi. Kadang saya mengirim guru ke pelatihan kalau ada kesempatan dari dinas, tapi bukan berdasarkan analisis kebutuhan dari supervisi. Untuk mengorganisir program

pembinaan internal, belum saya lakukan karena keterbatasan sumber daya dan waktu yang tersedia. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Program pembinaan tambahan yang saya terima umumnya berupa pengiriman ke pelatihan dari dinas pendidikan. Belum ada program internal yang dirancang khusus berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi terhadap saya. Saya kadang bertukar pengalaman dengan rekan guru secara informal tapi ini inisiatif sendiri, bukan program terstruktur dari sekolah yang direncanakan secara sistematis. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pelatihan yang saya ikuti lebih banyak berupa diklat dari dinas pendidikan yang bersifat umum, bukan program yang dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik saya dari hasil supervisi. Saya berharap ada program internal di sekolah yang lebih relevan dengan kebutuhan saya sebagai guru yang ingin mengembangkan diri sesuai tantangan nyata yang saya hadapi di kelas. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Belum ada program pembinaan yang dirancang khusus berdasarkan hasil supervisi untuk saya. Pelatihan yang ada biasanya bersifat umum dan tidak selalu relevan dengan kebutuhan spesifik yang teridentifikasi dari supervisi. Saya berharap sekolah bisa mengembangkan program pembinaan internal yang lebih terhubung dan relevan dengan hasil supervisi akademik yang telah dilakukan. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di SDN 2 Bahara, ada upaya yang lebih sistematis untuk mengaitkan program pembinaan dengan hasil supervisi. Kepala sekolah mengorganisir sesi berbagi praktik baik antar guru secara berkala di mana guru yang sudah berhasil mengembangkan aspek tertentu berbagi dengan rekan-rekannya. Selain itu ada koordinasi dengan pengawas untuk pengiriman

guru ke pelatihan yang relevan dengan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mencoba menyelenggarakan program pembinaan yang relevan dengan hasil supervisi. Ada sesi berbagi atau diskusi kelompok yang saya organisir setiap bulan di mana guru saling berbagi tantangan dan solusi. Kalau dari hasil supervisi ditemukan bahwa beberapa guru perlu mengembangkan keterampilan tertentu, saya carikan narasumber atau fasilitator yang tepat untuk sesi pembinaan yang lebih intensif dan terfokus pada kebutuhan tersebut. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada program pembinaan di sekolah kami yang terhubung dengan hasil supervisi. Kepala sekolah pernah mengorganisir sesi khusus tentang diferensiasi pembelajaran setelah supervisi menunjukkan bahwa beberapa guru perlu mengembangkan keterampilan tersebut. Sesi itu sangat bermanfaat dan langsung relevan dengan kebutuhan nyata kami di kelas sebagai guru yang menghadapi keberagaman siswa setiap harinya. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada program pembinaan yang dirancang berdasarkan kebutuhan yang muncul dari supervisi. Misalnya ketika beberapa guru kesulitan dalam membuat penilaian autentik yang efektif, kepala sekolah mengorganisir sesi pembinaan internal tentang topik tersebut. Ini jauh lebih relevan daripada pelatihan umum yang tidak terhubung dengan kebutuhan nyata kami di sekolah ini. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Sekolah kami memiliki budaya berbagi yang baik yang didukung penuh oleh kepala sekolah. Ada sesi bulanan di mana kami berbagi pengalaman dan saling belajar dari satu sama lain. Kepala sekolah mendorong budaya saling mendukung ini. Ketika ada kebutuhan khusus yang muncul dari

hasil supervisi, beliau mengorganisir program pembinaan yang relevan dan terfokus sehingga dampaknya benar-benar terasa bagi peningkatan kualitas pembelajaran. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa program pembinaan dan pelatihan tambahan sebagai tindak lanjut supervisi menunjukkan perbedaan yang cukup jelas antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, program pembinaan yang ada lebih bersifat reaktif terhadap program dari dinas pendidikan daripada proaktif berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi, dan tidak ada program internal yang terstruktur sebagai tindak lanjut supervisi. Di SDN 2 Bahara, terdapat upaya yang lebih sistematis untuk menghubungkan program pembinaan dengan hasil supervisi melalui sesi berbagi praktik baik bulanan dan pembinaan terfokus berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi, sehingga dampaknya lebih terasa relevan dan langsung bagi guru.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu tidak terlihat adanya program pembinaan internal yang dirancang berdasarkan temuan supervisi. Di SDN 2 Bahara, terlihat adanya kegiatan berbagi praktik baik antar guru yang berlangsung secara berkala di ruang guru, serta dokumentasi sesi pembinaan terfokus yang diorganisir berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari hasil supervisi *coaching* yang dilaksanakan.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu tidak ditemukan dokumentasi program pembinaan internal yang terhubung secara langsung dengan temuan supervisi akademik. Di SDN 2 Bahara, ditemukan jadwal dan catatan sesi berbagi praktik baik bulanan serta notulen sesi pembinaan terfokus yang menunjukkan

keterhubungan antara program pembinaan dan kebutuhan yang teridentifikasi dari proses supervisi *coaching* yang telah dilaksanakan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa program pembinaan dan pelatihan tambahan sebagai tindak lanjut supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan dari program yang reaktif terhadap jadwal dinas menuju program yang proaktif dan kontekstual berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi. SDN 2 Bahara telah menunjukkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan berbagai bentuk pembinaan yang saling melengkapi.

4. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Tindak Lanjut untuk Perbaikan Berkelanjutan

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan tindak lanjut merupakan tahapan penutup yang menentukan apakah siklus supervisi *coaching* benar-benar menghasilkan perubahan yang berkelanjutan. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai dari hasil supervisi akademik, dan pengelolaan supervisi belum dilakukan secara sistematis. Tanpa monitoring dan evaluasi tindak lanjut yang terstruktur, tidak mungkin diketahui apakah supervisi *coaching* yang dilaksanakan benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja guru menuju lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Monitoring tindak lanjut yang saya lakukan lebih banyak dilakukan melalui kunjungan supervisi berikutnya, yaitu melihat apakah masalah yang sama masih ada atau sudah ada perbaikan. Evaluasi yang lebih sistematis seperti analisis perubahan kinerja guru berdasarkan indikator

terukur belum saya lakukan secara konsisten. Ini memang menjadi keterbatasan yang perlu diperbaiki dalam sistem supervisi di sekolah-sekolah binaan saya ke depannya. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Monitoring tindak lanjut supervisi saya lakukan dengan cara memperhatikan perubahan dalam cara guru mengajar secara informal dan melalui supervisi berikutnya. Belum ada sistem monitoring yang terstruktur dengan instrumen yang baku. Evaluasi dampak tindak lanjut terhadap kualitas pembelajaran siswa juga belum saya lakukan secara sistematis dan lebih banyak mengandalkan kesan umum dan laporan nilai siswa saja. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dari pengalaman saya, tidak ada monitoring yang terstruktur untuk memantau implementasi tindak lanjut supervisi. Kepala sekolah kadang menanyakan perkembangan secara informal, tapi bukan dalam bentuk monitoring yang sistematis dan terencana. Evaluasi dampak dari tindak lanjut yang saya lakukan juga tidak pernah dilakukan secara formal bersama kepala sekolah sebagai bentuk akuntabilitas yang jelas. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Monitoring tindak lanjut supervisi yang saya rasakan masih sangat minimal. Setelah mendapat masukan dari supervisi dan menerapkannya di kelas, tidak ada yang memantau secara sistematis apakah penerapan saya sudah efektif atau belum. Supervisi berikutnya baru datang beberapa bulan kemudian tanpa ada evaluasi yang terstruktur di antara dua titik waktu tersebut. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Belum ada sistem monitoring yang memastikan tindak lanjut supervisi diimplementasikan dengan baik dan berdampak pada kualitas pembelajaran. Saya menerapkan masukan dari supervisi berdasarkan inisiatif pribadi tanpa

panduan monitoring yang membantu saya mengukur kemajuan dan efektivitas perubahan yang sudah saya lakukan di kelas selama ini. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Sistem monitoring dan evaluasi tindak lanjut di SDN 2 Bahara sudah cukup komprehensif. Ada mekanisme pemantauan berkala, ada kunjungan kelas lanjutan, dan ada tinjauan akhir semester yang melibatkan analisis data PKG dan refleksi bersama dengan guru. Kepala sekolah juga mendokumentasikan perkembangan setiap guru dalam jurnal supervisi yang diperbarui secara berkala untuk memudahkan pemantauan jangka panjang. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Monitoring tindak lanjut saya lakukan melalui pemantauan berkala dan kunjungan kelas lanjutan. Untuk evaluasi, saya lakukan di dua titik yaitu pertengahan semester yang bersifat formatif untuk melihat kemajuan dan menyesuaikan dukungan jika diperlukan, dan akhir semester yang lebih komprehensif meliputi analisis perubahan kinerja guru berdasarkan data PKG, refleksi guru tentang perkembangan, dan analisis dampak terhadap kualitas pembelajaran siswa. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Monitoring tindak lanjut dilakukan secara konsisten oleh kepala sekolah. Pemantauan berkala membantu saya untuk terus mengevaluasi kemajuan saya sendiri. Di pertengahan semester ada tinjauan yang lebih formal tentang perkembangan implementasi rencana aksi. Ini membantu saya untuk mengetahui apakah saya sudah on-track atau perlu melakukan penyesuaian dalam cara saya menerapkan hasil *coaching* di kelas. (Gr3-2B: IK)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ada sistem monitoring yang membuat implementasi tindak lanjut terasa nyata dan bermakna. Pemantauan berkala dari kepala sekolah memastikan saya tidak lupa dengan komitmen yang sudah saya buat. Evaluasi

pertengahan semester memberikan gambaran tentang kemajuan saya, dan evaluasi akhir semester yang komprehensif memperlihatkan dampak keseluruhan dari upaya pengembangan yang sudah saya lakukan selama satu semester penuh. (Gr4-2B: AW)

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Monitoring dan evaluasi tindak lanjut di sekolah kami dilakukan dengan cara yang membuat saya merasa didukung bukan diawasi. Pemantauan berkala adalah kesempatan untuk berbagi kemajuan dan tantangan. Evaluasi pertengahan dan akhir semester adalah refleksi kolaboratif tentang perkembangan saya. Sistem ini membuat siklus supervisi benar-benar bermakna karena ada akuntabilitas yang jelas namun terasa suportif dan memberdayakan bagi saya sebagai guru. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa monitoring dan evaluasi tindak lanjut supervisi menggambarkan perbedaan yang mencolok antara kedua sekolah dalam hal sistem dan konsistensi. Di SDN 7 Panjalu, monitoring tindak lanjut dilakukan secara informal dan tidak sistematis, mengandalkan observasi tidak langsung dan supervisi berikutnya yang datang berbulan-bulan kemudian. Kondisi ini merupakan akar permasalahan mengapa tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai dari hasil supervisi sebagaimana yang ditemukan di awal penelitian. Di SDN 2 Bahara, terdapat sistem monitoring dan evaluasi yang lebih komprehensif melalui pemantauan berkala, evaluasi formatif pertengahan semester, dan evaluasi sumatif akhir semester yang menciptakan siklus perbaikan yang berkelanjutan.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu tidak terlihat adanya sistem monitoring tindak lanjut yang terstruktur di antara dua sesi supervisi formal. Di SDN 2 Bahara, catatan pemantauan berkala dan catatan kunjungan kelas lanjutan yang tersimpan dalam

buku log supervisi, serta notulen evaluasi mid-semester, mencerminkan sistem monitoring dan evaluasi tindak lanjut yang komprehensif dan terstruktur dengan baik.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi yang diperoleh dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu tidak ditemukan dokumen yang secara khusus digunakan untuk monitoring dan evaluasi tindak lanjut supervisi di antara sesi formal. Di SDN 2 Bahara, ditemukan catatan pemantauan berkala, laporan kunjungan kelas lanjutan, notulen evaluasi mid-semester, dan laporan evaluasi akhir semester yang mencerminkan sistem monitoring dan evaluasi tindak lanjut yang jauh lebih komprehensif dan terstruktur. Dengan demikian dapat diketahui bahwa monitoring dan evaluasi pelaksanaan tindak lanjut supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu perlu dibangun secara sistematis mulai dari mekanisme pemantauan berkala, evaluasi formatif, hingga evaluasi sumatif yang komprehensif. Kemudian di SDN 2 Bahara telah menunjukkan bahwa sistem monitoring dan evaluasi tindak lanjut yang baik merupakan faktor kunci yang memastikan supervisi *coaching* menghasilkan perbaikan yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, tanpa monitoring dan evaluasi tindak lanjut yang sistematis, supervisi akademik berbasis *coaching* tidak akan mampu mendorong peningkatan kinerja guru yang signifikan sesuai yang diharapkan.

5. Motivasi Siswa untuk Berpartisipasi Aktif dalam Pembelajaran

Kemampuan guru dalam memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif merupakan salah satu kompetensi kepemimpinan paling mendasar yang harus

dimiliki setiap guru. Kondisi awal menunjukkan bahwa proses pembelajaran cenderung satu arah, didominasi oleh guru, dan kurang melibatkan peserta didik secara aktif, sehingga proses pembelajaran tidak efektif dalam mengembangkan potensi siswa secara optimal. Guru yang memiliki kepemimpinan aktif mampu menciptakan iklim kelas yang membuat setiap siswa merasa aman, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam setiap kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kemampuan memotivasi siswa sudah ada di sebagian guru di SDN 7 Panjalu, namun belum merata dan masih dominasi ceramah yang membuat siswa pasif. Melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan berbagai strategi memotivasi siswa yang lebih bervariasi agar partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran dapat meningkat secara signifikan dan konsisten. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching* dengan guru, saya mendorong mereka untuk lebih kreatif dalam menciptakan kondisi yang mendorong partisipasi aktif siswa. Saya menyarankan berbagai teknik seperti pertanyaan yang menantang, kegiatan hands-on, dan pembelajaran berbasis proyek yang membuat siswa lebih terlibat. Beberapa guru sudah menerapkan ini dengan baik meskipun ada yang masih perlu didorong untuk keluar dari pola mengajar satu arah yang sudah menjadi kebiasaan. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas, saya menggunakan berbagai cara untuk memotivasi siswa yaitu lagu-lagu pembelajaran, permainan, cerita, dan pujian yang spesifik untuk setiap kemajuan yang mereka tunjukkan. Saya berusaha menciptakan suasana kelas yang menyenangkan dan aman sehingga siswa tidak takut untuk mencoba dan berbuat salah dalam proses belajarnya. Kepala sekolah

mendorong saya untuk lebih memperhatikan siswa yang cenderung diam dan memastikan mereka juga mendapat kesempatan untuk berpartisipasi. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7

Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memotivasi siswa dengan cara membuat pembelajaran yang relevan dengan kehidupan mereka, memberikan pilihan dalam tugas, dan merayakan kemajuan setiap siswa sekecil apapun itu. Saya juga menggunakan teknik bertanya yang mengundang semua siswa berpikir sebelum meminta salah satu untuk menjawab sehingga semua terlibat secara mental dalam proses pembelajaran. Dari *coaching* yang saya terima, saya belajar bahwa motivasi intrinsik jauh lebih berkelanjutan daripada motivasi ekstrinsik semata. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang

dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Strategi memotivasi yang saya gunakan adalah menghubungkan materi dengan kepentingan dan minat siswa, memberikan tantangan yang tepat tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit, serta menciptakan pengalaman sukses kecil yang membangun kepercayaan diri siswa. Kepala sekolah melalui *coaching* mendorong saya untuk lebih sadar tentang iklim motivasi di kelas saya dan bagaimana setiap keputusan pedagogis saya berkontribusi pada motivasi belajar siswa. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan kemampuan memotivasi siswa yang lebih variatif dan efektif. Melalui *coaching* yang konsisten, kepala sekolah mendorong guru-guru untuk mengembangkan pendekatan yang membangun motivasi intrinsik siswa melalui relevansi, otonomi, dan kompetensi yang berkembang secara bertahap sehingga siswa merasa bahwa mereka semakin mampu dan berhasil dalam belajar. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mendorong guru untuk memahami bahwa motivasi bukan sesuatu yang diberikan dari luar, melainkan sesuatu yang tumbuh dari dalam diri

siswa ketika mereka merasa kompeten, otonom, dan terhubung dengan pembelajaran. Dalam *coaching*, saya mendiskusikan berbagai strategi yang membantu menciptakan kondisi tersebut yaitu memberikan pilihan yang bermakna, membuat tugas yang menantang namun dapat dicapai, dan membangun komunitas belajar yang saling mendukung di kelas. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Motivasi siswa menjadi perhatian utama saya dalam setiap pembelajaran. Saya menciptakan suasana kelas yang aman untuk bertanya dan berbuat salah, karena saya percaya bahwa rasa aman adalah fondasi dari motivasi belajar yang sejati. Saya juga memberikan pilihan dalam cara siswa menunjukkan pemahamannya sehingga setiap siswa bisa berpartisipasi sesuai kekuatannya. *Coaching* dari kepala sekolah membantu saya memahami psikologi motivasi belajar dengan lebih mendalam. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya membangun motivasi siswa melalui tiga pendekatan yang saling melengkapi yaitu relevansi yang menghubungkan materi dengan kehidupan nyata siswa, otonomi yang memberikan pilihan yang bermakna dalam pembelajaran, dan kompetensi yang memastikan setiap siswa mengalami keberhasilan melalui scaffolding yang tepat. Pendekatan ini membuat partisipasi aktif siswa terbangun secara alami dan berkelanjutan sepanjang tahun ajaran. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Ya, sedikit cerita bahwa keadaan di kelas, memotivasi siswa yang mulai merasakan tekanan ujian adalah tantangan tersendiri bagi saya pribadi. Dimana dalam hal ini sStrategi saya adalah membantu siswa melihat ujian bukan sebagai ancaman tetapi sebagai kesempatan untuk menunjukkan pertumbuhan mereka. Saya juga membangun komunitas belajar yang saling mendukung di kelas di mana siswa yang sudah mahir dengan senang hati membantu rekan-rekannya. Kepala sekolah melalui *coaching* membantu saya mengembangkan pendekatan kepemimpinan kelas yang lebih memberdayakan. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif menunjukkan perkembangan yang positif di kedua sekolah sebagai dampak dari supervisi *coaching*. Di SDN 7 Panjalu, guru-guru sudah menggunakan berbagai strategi motivasi namun masih perlu konsistensi dan kedalaman yang lebih besar dalam membangun motivasi intrinsik siswa. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam tentang psikologi motivasi belajar dengan pendekatan yang lebih komprehensif mencakup relevansi, otonomi, dan kompetensi sebagai fondasi motivasi yang berkelanjutan.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat partisipasi aktif siswa di SDN 7 Panjalu masih perlu ditingkatkan dengan masih terlihat dominasi satu arah dalam beberapa kelas. Di SDN 2 Bahara, suasana kelas yang lebih aktif dan partisipatif terlihat dengan siswa yang lebih berani bertanya, berpendapat, dan berkolaborasi dalam pembelajaran yang berlangsung.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa catatan observasi kelas dan dokumentasi kegiatan pembelajaran dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, catatan observasi menunjukkan pola partisipasi yang masih dominan dari guru. Di SDN 2 Bahara, dokumentasi kegiatan pembelajaran menunjukkan pola yang lebih dialogis dan partisipatif dengan siswa yang lebih aktif terlibat dalam berbagai kegiatan pembelajaran yang dirancang secara sengaja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan guru dalam memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif di SDN 7 Panjalu sedang berkembang namun masih perlu peningkatan yang signifikan terutama dalam hal strategi membangun motivasi intrinsik. SDN 2 Bahara menunjukkan praktik yang lebih

efektif dan berbasis pemahaman psikologi motivasi yang lebih mendalam. Secara keseluruhan, kepemimpinan guru dalam memotivasi siswa merupakan faktor kunci yang menentukan kualitas pembelajaran dan perlu terus dikembangkan melalui supervisi *coaching* yang berkelanjutan.

6. Keteladanan dalam Sikap, Etika, dan Profesionalisme Guru

Keteladanan merupakan bentuk kepemimpinan guru yang paling powerful dan paling tahan lama pengaruhnya, karena siswa belajar tidak hanya dari apa yang diajarkan guru tetapi lebih banyak dari apa yang dicontohkan dalam keseharian. Kondisi awal menunjukkan bahwa proses pembelajaran masih belum optimal dalam mengembangkan potensi siswa secara menyeluruh, yang tidak terlepas dari pengaruh keteladanan guru dalam sikap, etika, dan profesionalisme yang perlu terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Keteladanan guru di SDN 7 Panjalu secara umum sudah cukup baik terutama dalam hal kedisiplinan hadir. Namun melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan keteladanan yang lebih komprehensif yaitu tidak hanya hadir tepat waktu tetapi juga menunjukkan semangat belajar yang terus-menerus, etika profesional yang konsisten, dan sikap positif yang menginspirasi siswa dalam kehidupan sehari-hari. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya mendorong guru-guru untuk menyadari bahwa setiap perilaku mereka di sekolah adalah pesan yang tidak terucap kepada siswa tentang bagaimana seharusnya seseorang bersikap. Dalam *coaching*, saya mendiskusikan dimensi-dimensi keteladanan profesional yang tidak hanya mencakup kedisiplinan formal tetapi juga rasa ingin tahu intelektual yang

terus menyala, integritas, dan semangat pelayanan yang tulus kepada semua siswa. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat menyadari bahwa siswa kelas satu belajar banyak dari mengamati cara saya berbicara, bergerak, dan berinteraksi. Oleh karena itu saya selalu berusaha hadir tepat waktu, berbicara dengan santun, menunjukkan kesabaran bahkan dalam situasi yang penuh tekanan, dan menunjukkan kegembiraan yang tulus dalam belajar. Saya percaya bahwa keteladanan adalah bentuk pengajaran yang paling kuat dan berkesan bagi siswa. (Gr1-7P: AK).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Keteladanan yang saya upayakan mencakup kedisiplinan waktu, kerapian penampilan, kejujuran dalam setiap interaksi, dan semangat belajar yang tidak pernah padam. Di kelas empat, siswa sudah mulai mengamati guru dengan lebih kritis sehingga konsistensi antara apa yang saya ajarkan dan apa yang saya lakukan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan respek siswa. *Coaching* mendorong saya untuk lebih sadar tentang dampak keteladanan saya terhadap perkembangan karakter siswa. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya berusaha menjadi teladan yang konsisten bagi siswa dalam hal sikap, etika, dan profesionalisme. Ini mencakup cara saya mengelola emosi di kelas, cara saya merespons kesalahan siswa, cara saya menghargai perbedaan pendapat, dan cara saya terus belajar dan berkembang. Kepala sekolah mendorong saya untuk merefleksikan apakah perilaku saya sehari-hari sudah mencerminkan nilai-nilai yang saya ingin tanamkan dalam diri siswa. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan keteladanan yang lebih komprehensif yang mencerminkan internalisasi nilai-nilai profesional yang mendalam. Kepala sekolah melalui *coaching* secara konsisten mendorong

guru-guru untuk melihat dirinya sebagai role model yang berdampak jauh melampaui batas-batas kelas dan mata pelajaran, sehingga pengaruhnya terasa dalam pembentukan karakter siswa secara holistik. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk merefleksikan apakah cara mereka berbicara, bersikap, dan mengambil keputusan setiap hari sudah mencerminkan nilai-nilai yang mereka ingin kembangkan dalam diri siswa. Saya mendorong mereka untuk menunjukkan semangat belajar seumur hidup karena siswa perlu melihat bahwa gurunya pun terus belajar dan tidak pernah berhenti berkembang sebagai manusia. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat menjaga konsistensi antara apa yang saya ajarkan dan apa yang saya praktikkan dalam keseharian. Ketika saya mengajarkan siswa tentang kejujuran, saya memastikan bahwa saya sendiri selalu jujur termasuk ketika saya membuat kesalahan. Ketika saya mengajarkan tentang semangat belajar, saya menunjukkan dengan membagi pengalaman belajar saya sendiri kepada siswa. Kepala sekolah mendorong saya untuk tidak hanya mengajarkan karakter tetapi menghidupkannya dalam setiap aspek perilaku saya di sekolah. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Keteladanan yang saya jaga adalah bagaimana saya menghadapi kesulitan dan kegagalan, karena ini yang paling banyak dilihat dan dipelajari siswa. Ketika saya mencoba sesuatu yang tidak berhasil, saya tidak menyembunyikannya dari siswa tetapi menggunakannya sebagai kesempatan untuk mencontohkan bagaimana seseorang merespons kegagalan dengan bijak, belajar darinya, dan mencoba lagi dengan lebih baik. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas 6, siswa sudah cukup dewasa untuk mengevaluasi konsistensi antara apa yang diajarkan guru dan apa yang dipraktikkan. Oleh karena itu

saya sangat menjaga integritas dalam setiap aspek perilaku saya. Ketika saya berkomitmen untuk sesuatu, saya memastikan untuk menepatinya. Kepala sekolah mendorong saya melalui *coaching* untuk terus merefleksikan dan mengembangkan dimensi-dimensi keteladanan yang paling berdampak bagi perkembangan karakter siswa. (Gr6-2B: AJJ).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa keteladanan dalam sikap, etika, dan profesionalisme guru di kedua sekolah menunjukkan komitmen yang cukup baik, meskipun dengan kedalaman refleksi yang berbeda. Di SDN 7 Panjalu, keteladanan terutama diwujudkan dalam hal kedisiplinan dan etika dasar, yang perlu dikembangkan menuju keteladanan yang lebih komprehensif dan reflektif. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan kesadaran yang lebih mendalam tentang peran mereka sebagai role model yang berdampak pada pembentukan karakter siswa secara holistik, didorong oleh *coaching* kepala sekolah yang konsisten.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, keteladanan yang terlihat terutama dalam hal kedisiplinan formal dan etika dasar. Di SDN 2 Bahara, keteladanan guru terlihat lebih komprehensif dalam cara guru berinteraksi dengan siswa, merespons kesulitan, dan menunjukkan semangat belajar yang terus menyala, yang mencerminkan internalisasi nilai-nilai profesional yang lebih mendalam.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa catatan observasi kelas dan laporan supervisi dari kedua sekolah. Catatan observasi menunjukkan bahwa perilaku guru di SDN 2 Bahara lebih konsisten mencerminkan nilai-nilai profesional yang komprehensif dalam berbagai situasi dan interaksi sehari-hari, dibandingkan dengan SDN 7 Panjalu yang masih lebih berfokus pada aspek formal kedisiplinan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa keteladanan dalam sikap, etika, dan profesionalisme guru di SDN 7 Panjalu sudah ada namun perlu dikembangkan menuju dimensi yang lebih komprehensif dan reflektif. SDN 2 Bahara menunjukkan keteladanan yang lebih holistik dan berpengaruh pada pembentukan karakter siswa. Secara keseluruhan, keteladanan guru merupakan bentuk kepemimpinan yang paling berpengaruh dan perlu terus diperhatikan serta dikembangkan melalui supervisi *coaching* yang mendorong refleksi mendalam.

7. Fasilitasi Kolaborasi dan Komunikasi yang Efektif antara Siswa, Orang Tua, dan Rekan Seprofesi

Kemampuan guru dalam memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif merupakan dimensi kepemimpinan yang mencerminkan kematangan profesional dan kesadaran bahwa keberhasilan pendidikan merupakan tanggung jawab bersama. Kondisi awal menunjukkan bahwa proses pembelajaran masih belum optimal dalam mengembangkan keterampilan kolaborasi dan komunikasi siswa, yang tidak lepas dari kemampuan guru dalam memfasilitasi kolaborasi yang bermakna di dalam dan luar kelas. Guru yang efektif dalam memfasilitasi kolaborasi mampu menciptakan ekosistem belajar yang lebih kaya dan mendukung bagi semua siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Fasilitasi kolaborasi di SDN 7 Panjalu sudah ada namun masih perlu dikembangkan. Kolaborasi antar siswa dalam kegiatan kelompok sudah dilakukan, namun kolaborasi dengan orang tua dan antar guru masih lebih bersifat formal dan kurang bermakna. Dalam *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membantu guru mengembangkan pendekatan

kolaborasi yang lebih bermakna dengan semua pemangku kepentingan pendidikan. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan memfasilitasi kolaborasi di tiga level yaitu di antara siswa dalam kelas, dengan orang tua sebagai mitra dalam pendidikan, dan dengan rekan guru dalam pengembangan profesional. Kolaborasi antar siswa sudah mulai berkembang, namun kemitraan dengan orang tua dan kolaborasi antar guru masih perlu terus didorong agar lebih bermakna dan produktif. (KS-7P: RR).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memfasilitasi kolaborasi antar siswa melalui kegiatan kelompok dan bermain bersama yang bermakna. Untuk komunikasi dengan orang tua, saya menggunakan buku penghubung dan pertemuan orang tua yang saya adakan secara berkala. Saya percaya bahwa keterlibatan orang tua sangat penting terutama di kelas satu di mana pembelajaran di rumah perlu didukung oleh pemahaman orang tua yang memadai tentang cara mendampingi anak belajar. (Gr1-7P: AK)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kolaborasi antar siswa saya fasilitasi melalui pembelajaran kooperatif yang terstruktur. Untuk orang tua, saya berkomunikasi melalui buku penghubung dan pertemuan yang dijadwalkan. Kolaborasi dengan rekan guru masih lebih banyak terjadi secara informal di ruang guru. Kepala sekolah mendorong saya untuk mengembangkan cara-cara yang lebih sistematis dalam membangun kemitraan yang bermakna dengan orang tua sebagai mitra pendidikan. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memfasilitasi kolaborasi antar siswa melalui berbagai kegiatan kelompok yang terstruktur dengan peran yang jelas bagi setiap anggota. Komunikasi dengan orang tua saya upayakan secara proaktif bukan hanya

reaktif ketika ada masalah saja. Dari *coaching* yang saya terima, saya belajar tentang pentingnya membangun kemitraan yang setara dengan orang tua sebagai pemberi edukasi yang memiliki peran penting dalam keberhasilan belajar anak mereka. (Gr6-7P: YY).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2

Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan kemampuan fasilitasi kolaborasi yang lebih komprehensif. Kepala sekolah melalui *coaching* mendorong guru untuk mengembangkan pendekatan kolaborasi yang bermakna di semua level yaitu antar siswa, dengan orang tua sebagai mitra, dan antar guru dalam komunitas belajar. Hal ini menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kuat dan saling mendukung secara sistematis. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk melihat kolaborasi sebagai prinsip yang mendasari seluruh praktik profesional mereka. Saya mendorong pengembangan kemitraan yang bermakna dengan orang tua melalui komunikasi yang terbuka dan proaktif. Saya juga mendorong guru untuk aktif berkolaborasi dengan rekan sejawat dalam komunitas belajar yang mendukung pengembangan profesional bersama secara berkelanjutan. (KS-2B: YN).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2

Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya memfasilitasi kolaborasi antar siswa melalui struktur pembelajaran kooperatif yang saya rancang dengan cermat agar setiap anggota kelompok benar-benar berkontribusi secara bermakna. Untuk orang tua, saya memiliki program komunitas dimana orang tua diundang untuk ikut berpartisipasi dalam beberapa kegiatan pembelajaran. Kolaborasi dengan rekan guru saya lakukan dalam kegiatan berbagi praktik baik yang rutin diselenggarakan di sekolah kami. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang

dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Kolaborasi yang saya fasilitasi melibatkan tiga pihak secara aktif. Antar siswa saya fasilitasi melalui pembelajaran kooperatif dan proyek

kolaboratif yang bermakna. Dengan orang tua saya membangun komunikasi yang proaktif dan bermakna bukan hanya saat ada masalah. Dengan rekan guru saya aktif berbagi dan belajar bersama dalam forum yang difasilitasi kepala sekolah. Ketiga level kolaborasi ini saling memperkuat dan menciptakan ekosistem belajar yang lebih kaya. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2

Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Di kelas, kolaborasi menjadi sangat penting karena siswa perlu mengembangkan keterampilan bekerja sama yang akan mereka butuhkan di jenjang pendidikan selanjutnya. Saya memfasilitasi kolaborasi antar siswa melalui proyek-proyek yang membutuhkan kontribusi bermakna dari setiap anggota tim. Komunikasi dengan orang tua sangat intensif di kelas enam karena kami perlu bekerja sama dalam mendukung persiapan siswa menghadapi ujian kelulusan dengan sebaik-baiknya. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan guru dalam memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif menunjukkan perbedaan yang cukup jelas antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, kolaborasi antar siswa sudah dikembangkan, namun kemitraan dengan orang tua dan kolaborasi antar guru masih lebih bersifat formal dan tidak terstruktur. Di SDN 2 Bahara, tiga level kolaborasi yaitu antar siswa, dengan orang tua, dan antar guru sudah dikembangkan secara lebih bermakna dan sistematis, menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih kuat dan saling mendukung.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, kolaborasi antar siswa dalam pembelajaran sudah ada namun belum selalu terstruktur dengan baik. Di SDN 2 Bahara, kolaborasi antar siswa terlihat lebih terstruktur dengan peran yang jelas dan mekanisme akuntabilitas yang mendorong setiap siswa berkontribusi secara bermakna dalam kegiatan kelompok.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa catatan pertemuan orang tua, notulen diskusi antar guru, dan rencana kegiatan kolaboratif dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumentasi kolaborasi dengan orang tua dan antar guru masih terbatas. Di SDN 2 Bahara, ditemukan dokumentasi yang lebih komprehensif tentang berbagai bentuk kolaborasi yang difasilitasi guru, mencerminkan komitmen yang lebih sistematis terhadap pendekatan pendidikan yang kolaboratif.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan fasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif di SDN 7 Panjalu sudah ada namun perlu dikembangkan terutama dalam hal kolaborasi yang bermakna dengan orang tua dan komunitas belajar profesional antar guru. SDN 2 Bahara menunjukkan pendekatan yang lebih komprehensif dan sistematis. Secara keseluruhan, kemampuan fasilitasi kolaborasi merupakan dimensi kepemimpinan guru yang penting dan perlu terus dikembangkan agar pendidikan dapat menjadi upaya bersama yang lebih efektif.

8. Inisiatif Pengembangan Diri dan Kontribusi pada Pengembangan Sekolah

Inisiatif dalam pengembangan diri dan kontribusi pada pengembangan sekolah merupakan puncak dari kepemimpinan aktif guru yang mencerminkan komitmen terhadap keunggulan profesional yang berkelanjutan. Kinerja guru di kedua sekolah mengindikasikan masih perlunya dorongan yang lebih besar untuk mengembangkan inisiatif pengembangan diri yang lebih aktif dan sistematis. Guru yang memiliki inisiatif tinggi tidak menunggu disuruh untuk berkembang, melainkan secara proaktif mencari peluang belajar dan berkontribusi pada perbaikan kualitas pendidikan di sekolahnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas di SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Inisiatif pengembangan diri di SDN 7 Panjalu masih perlu ditingkatkan. Sebagian guru cenderung menunggu penugasan formal untuk mengikuti pelatihan daripada secara proaktif mencari peluang pengembangan diri. Melalui *coaching*, saya mendorong kepala sekolah untuk membangun budaya belajar yang mendorong guru untuk aktif mencari dan memanfaatkan setiap peluang pengembangan profesional yang tersedia baik di dalam maupun di luar sekolah. (Pgws: YM).

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk mengembangkan rencana pengembangan profesional pribadi yang tidak hanya bergantung pada pelatihan dari dinas. Saya mendorong mereka untuk bergabung dengan komunitas guru, membaca literatur pendidikan, dan berbagi pengalaman dengan rekan-rekan. Beberapa guru sudah menunjukkan inisiatif yang baik, namun secara keseluruhan budaya pengembangan diri yang proaktif masih perlu terus dikuatkan. (KS-7P: RR)

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas I SDN 7 Panjalu yang dilakukan pada tanggal 10 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya aktif mengembangkan diri melalui membaca artikel dan buku tentang pendidikan kelas rendah, mengikuti webinar yang relevan, dan berdiskusi dengan rekan-rekan guru dari sekolah lain. Saya juga aktif berkontribusi pada gugus sebagai narasumber untuk berbagi pengalaman mengajar di kelas satu. Kepala sekolah mendorong saya untuk mendokumentasikan pengembangan diri saya secara lebih sistematis sebagai bagian dari portofolio profesional yang berkelanjutan. (Gr1-7P: AK)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pengembangan diri yang saya lakukan mencakup mengikuti pelatihan yang ada, membaca referensi pendidikan, dan berdiskusi dengan rekan guru yang lebih berpengalaman. Untuk kontribusi di sekolah, saya aktif dalam berbagai kepanitiaan dan program sekolah. Saya berharap bisa lebih aktif lagi dalam komunitas guru yang lebih luas untuk mendapatkan

inspirasi dan perspektif baru yang bisa saya bawa ke dalam praktik mengajar saya. (Gr4-7P: GI).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru kelas 6 SDN 7 panjalu yang dilakukan pada tanggal 11 Maret 2026, beliau menyatakan bahwa:

Inisiatif pengembangan diri saya mencakup bergabung dalam grup komunitas guru, mengikuti pelatihan yang relevan, dan mencoba menerapkan inovasi-inovasi kecil dalam pembelajaran. Untuk kontribusi pada sekolah, saya berusaha membagikan apa yang saya pelajari kepada rekan-rekan guru. *Coaching* mendorong saya untuk lebih strategis dalam merencanakan pengembangan diri yang selaras dengan kebutuhan saya dan kebutuhan sekolah secara keseluruhan. (Gr6-7P: YY)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Pengawas di SDN 2 Bahara pada tanggal 6 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Guru-guru di SDN 2 Bahara menunjukkan inisiatif pengembangan diri yang lebih tinggi dan lebih proaktif. Kepala sekolah melalui *coaching* berhasil membangun budaya belajar yang mendorong guru untuk tidak hanya menunggu kesempatan datang tetapi aktif menciptakan dan memanfaatkan berbagai peluang pengembangan profesional. Kontribusi mereka pada pengembangan sekolah juga lebih terlihat dan berdampak nyata. (Pgws: YM).

Begitu pula hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Dalam *coaching*, saya mendorong guru untuk memiliki rencana pengembangan profesional pribadi yang jelas dan ambisius namun realistis. Saya mendorong mereka untuk aktif dalam komunitas guru, menulis refleksi praktik mengajar, dan berbagi inovasi yang mereka kembangkan. Saya juga mendorong mereka untuk berkontribusi aktif dalam pengembangan sekolah bukan hanya sebagai pelaksana kebijakan tetapi sebagai agen perubahan yang memiliki suara dan pengaruh dalam komunitas pendidikan. (KS-2B: YN)

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara pada tanggal 8 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Saya sangat aktif mengembangkan diri secara proaktif. Saya bergabung dalam komunitas guru *online* yang aktif, mengikuti pelatihan yang saya

cari sendiri sesuai kebutuhan, dan mendokumentasikan refleksi praktik mengajar saya secara rutin. Untuk kontribusi pada sekolah, saya aktif menjadi fasilitator dalam sesi berbagi praktik baik dan membantu rekan yang membutuhkan masukan tentang pembelajaran yang efektif. (Gr3-2B: IK).

Begitu pula hasil wawancara dengan Guru Kelas 5 SDN 2 Bahara yang dilakukan pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Pengembangan diri saya lakukan secara terencana dengan menetapkan target pengembangan di awal tahun dan secara rutin mengevaluasi kemajuan. Saya aktif dalam komunitas guru di tingkat gugus dan kabupaten. Untuk kontribusi pada sekolah, saya pernah menjadi narasumber internal tentang pembelajaran berdiferensiasi yang merupakan hasil dari pengembangan diri saya sendiri yang kemudian saya bagikan kepada rekan-rekan di sekolah ini. (Gr4-2B: AW).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara pada tanggal 9 April 2026, beliau menyatakan bahwa:

Inisiatif pengembangan diri bagi saya adalah kebutuhan profesional, bukan sekedar kewajiban administratif yang harus dipenuhi. Saya secara rutin membaca literatur pendidikan terkini, mengikuti perkembangan kurikulum dan pedagogi, dan mencoba menerapkan pendekatan-pendekatan baru yang saya pelajari. Untuk kontribusi pada komunitas pendidikan yang lebih luas, saya pernah berbagi pengalaman dalam pertemuan gugus dan mendapatkan apresiasi yang mendorong saya untuk terus berkembang dan berbagi. (Gr6-2B: AJJ)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa inisiatif pengembangan diri dan kontribusi pada pengembangan sekolah menunjukkan perbedaan dalam hal proaktivitas dan sistematisasi antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, inisiatif pengembangan diri ada namun masih lebih bersifat reaktif terhadap kesempatan yang tersedia daripada proaktif dalam menciptakan dan merencanakan peluang pengembangan. Di SDN 2 Bahara, guru-guru menunjukkan pendekatan yang lebih proaktif dan terencana dalam pengembangan diri, dengan kontribusi pada sekolah

yang lebih terlihat dan berdampak, didorong oleh *coaching* kepala sekolah yang membangun budaya belajar yang kuat.

Begitu pula dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di SDN 7 Panjalu, inisiatif pengembangan diri guru belum tercermin secara konsisten dalam inovasi pembelajaran yang terlihat di kelas. Di SDN 2 Bahara, inovasi pembelajaran yang dihasilkan dari pengembangan diri guru lebih terlihat dalam praktik sehari-hari, dan kegiatan berbagi antar guru berlangsung lebih aktif dan bermakna sebagai bukti nyata dari budaya belajar yang lebih kuat.

Hasil wawancara dan observasi tersebut juga didukung dengan dokumentasi berupa portofolio pengembangan profesional guru, catatan kegiatan komunitas guru, dan notulen sesi berbagi dari kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, dokumentasi pengembangan diri yang terstruktur masih terbatas. Di SDN 2 Bahara, ditemukan portofolio pengembangan profesional beberapa guru dan catatan kontribusi mereka pada kegiatan komunitas pendidikan yang lebih luas dan terstruktur.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa inisiatif pengembangan diri dan kontribusi pada pengembangan sekolah di SDN 7 Panjalu perlu dikembangkan dari pendekatan yang reaktif menuju yang lebih proaktif dan terencana melalui dukungan *coaching* yang mendorong budaya belajar yang lebih kuat. SDN 2 Bahara telah menunjukkan budaya pengembangan diri yang lebih mengakar dan berdampak. Secara keseluruhan, inisiatif pengembangan diri merupakan komponen penting dalam peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan dan menjadi kunci bagi guru untuk bergerak sebagaimana yang diharapkan oleh kedua sekolah tersebut.

Untuk memperkuat hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti melakukan telaah terhadap dokumen hasil supervisi akademik kepala sekolah pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2024, 2025, dan 2026. Penelaahan terhadap rentang waktu tersebut dimaksudkan untuk melihat perkembangan capaian supervisi akademik berbasis *coaching* secara bertahap, dengan tahun 2026 dijadikan sebagai fokus penyajian data karena merupakan tahun diperolehnya hasil akhir penelitian. Adapun hasil supervisi akademik kepala sekolah pada tahun 2026 disajikan pada tabel berikut:

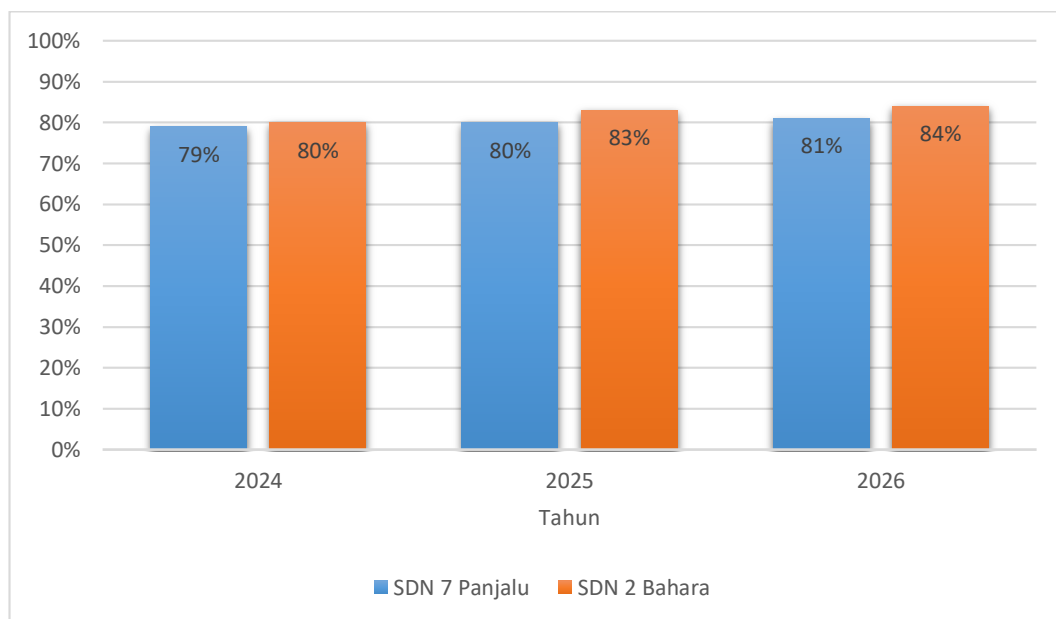
Tabel 4.1
Hasil Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten
Ciamis Tahun 2026

Nama Sekolah	Target	Capaian	Kriteria
SDN 7 Panjalu	100%	81%	Baik
SDN 2 Bahara	100%	84%	Baik

Sumber: Data Gugus Panjalu, 2026.

Kriteria penilaian:
 90-100% = Baik Sekali
 75-89% = Baik
 60-74% = Cukup
 <60% = Kurang

Selanjutnya, untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan capaian supervisi akademik pada kedua sekolah dari tahun ke tahun, hasil telaah dokumen tahun 2024 hingga 2026 disajikan dalam bentuk grafik perbandingan sebagaimana terlihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1
Perbandingan Capaian Supervisi Akademik Tahun 2024, 2025, dan 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.1 dan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa capaian supervisi akademik pada kedua sekolah mengalami peningkatan yang konsisten dari tahun 2024 hingga tahun 2026. Capaian SDN 7 Panjalu meningkat dari 79% pada tahun 2024 menjadi 80% pada tahun 2025, dan mencapai 81% pada tahun 2026. Peningkatan serupa juga terjadi pada SDN 2 Bahara, yaitu dari 80% pada tahun 2024 menjadi 83% pada tahun 2025, dan mencapai 84% pada tahun 2026. Capaian pada tahun 2026 tersebut merupakan hasil akhir penelitian yang menunjukkan bahwa kedua sekolah berada pada kriteria Baik.

Peningkatan yang berkesinambungan tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan supervisi akademik berbasis coaching memberikan dampak positif terhadap proses pembinaan guru di kedua sekolah. Meskipun demikian, capaian pada tahun 2026 masih berada di bawah target yang ditetapkan, yaitu 100%,

sehingga diperlukan upaya perbaikan yang berkelanjutan agar pelaksanaan supervisi akademik dapat berjalan lebih optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja guru pada masa mendatang.

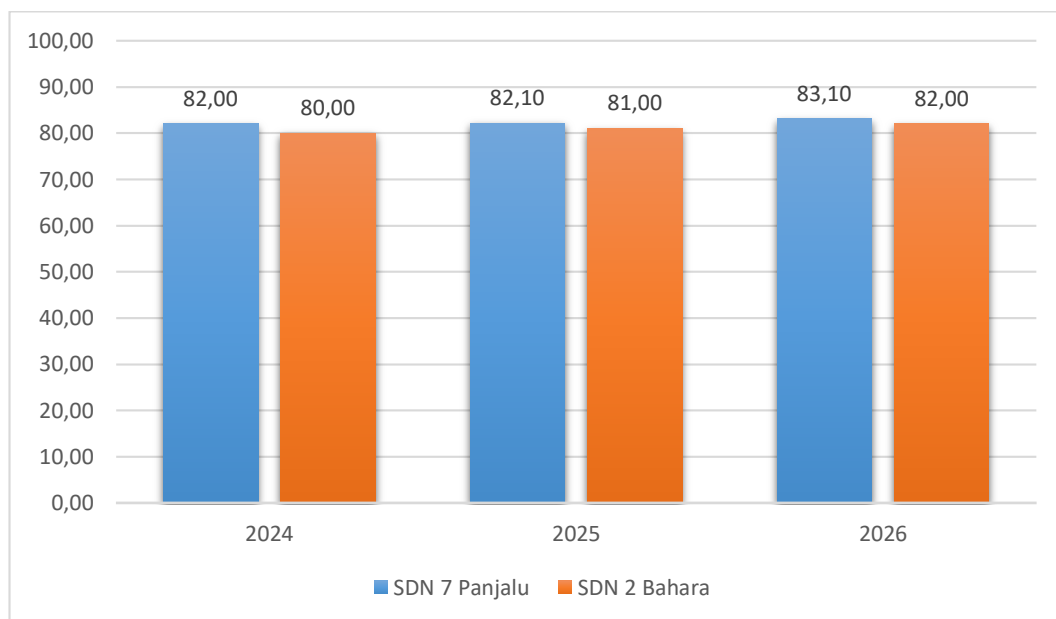
Untuk memperkuat hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik berbasis coaching, peneliti juga melakukan telaah terhadap dokumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2024, 2025, dan 2026. Sebagaimana pada data supervisi akademik, tahun 2026 dijadikan fokus penyajian karena merupakan tahun diperolehnya hasil akhir penelitian. Adapun hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada tahun 2026 disajikan pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Data Penilaian Kinerja Guru (PKG)
di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Tahun 2026

Nama Sekolah	PAK	Kriteria	PKG	Kriteria
SDN 7 Panjalu	24,70	Cukup	83,10	Cukup
SDN 2 Bahara	24,70	Cukup	82,00	Cukup
Rata-Rata	24,70	Cukup	82,55	Cukup

Sumber: Data Gugus Panjalu, 2026.

Selanjutnya, untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan nilai Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada kedua sekolah dari tahun ke tahun, hasil telaah dokumen tahun 2024 hingga 2026 disajikan dalam bentuk grafik perbandingan sebagaimana terlihat pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2
Perbandingan Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Tahun 2024, 2025, dan 2026

Berdasarkan tabel 4.2 dan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa nilai PKG pada kedua sekolah juga menunjukkan peningkatan yang konsisten dari tahun 2024 hingga tahun 2026. Nilai PKG SDN 7 Panjalu meningkat dari 82,00 pada tahun 2024 menjadi 82,10 pada tahun 2025, dan mencapai 83,10 pada tahun 2026. Nilai PKG SDN 2 Bahara juga meningkat dari 80,00 pada tahun 2024 menjadi 81,00 pada tahun 2025, dan mencapai 82,00 pada tahun 2026, dengan rata-rata nilai PKG kedua sekolah pada tahun 2026 sebesar 82,55. Berdasarkan standar penilaian kinerja dan angka kredit yang berlaku di Gugus Panjalu, baik nilai PAK maupun nilai PKG pada kedua sekolah tersebut berada pada kriteria Cukup.

Peningkatan nilai PKG tersebut memperkuat temuan pada capaian supervisi akademik dan menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik berbasis coaching memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru pada

kedua sekolah. Meskipun peningkatannya belum terlalu signifikan, hasil tersebut menunjukkan adanya kecenderungan perbaikan kinerja guru yang berlangsung secara bertahap dan berkesinambungan, sejalan dengan peningkatan capaian supervisi akademik yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Perencanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih bersifat sederhana dan konvensional, dimana rencana supervisi belum memuat tujuan spesifik per guru, belum mengintegrasikan metode *coaching* secara eksplisit, dan guru belum dilibatkan secara bermakna dalam proses perencanaan. Sementara itu, SDN 2 Bahara menunjukkan perencanaan yang lebih sistematis dan komprehensif berdasarkan analisis PKG dan penilaian kebutuhan individual guru. Temuan ini sejalan dengan pandangan Prasojo dan Sudiyono (2019:96) yang menegaskan bahwa perencanaan program supervisi akademik merupakan penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Perencanaan supervisi yang baik menurut Prasojo dan Sudiyono (2019:87) memiliki berbagai macam manfaat bagi *supervisor*, antara lain sebagai pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik, untuk menyamakan persepsi seluruh warga sekolah tentang program supervisi akademik, serta menjamin penghematan

dan keefektifan penggunaan sumber daya sekolah. Kondisi di SDN 7 Panjalu yang perencanaan supervisinya masih bersifat umum tanpa tujuan spesifik per guru mencerminkan belum terpenuhinya fungsi perencanaan tersebut secara optimal.

Sejalan dengan pandangan Daryanto dan Rachmawati (2021:117) juga menegaskan bahwa dokumen perencanaan program supervisi harus berisikan latar belakang, tujuan, ruang lingkup supervisi, instrumen, jadwal masing-masing guru, petugas supervisi, dan harus disosialisasikan serta dipahami oleh semua warga sekolah. Ketidaklengkapan komponen perencanaan di SDN 7 Panjalu khususnya ketiadaan tujuan spesifik per guru dan metode *coaching* yang eksplisit menunjukkan belum terpenuhinya standar dokumen perencanaan supervisi tersebut. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada masih banyaknya guru yang belum memahami tujuan supervisi dan menganggapnya sebagai beban, sebagaimana yang ditemukan dalam data awal penelitian.

Dalam konteks supervisi berbasis *coaching*, menurut Maryanti (2021:43-47) menjelaskan bahwa proses supervisi akademik berbasis *coaching* terdiri dari tiga tahapan yaitu pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi. Tahap pra-observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah mengetahui tujuan yang akan dilakukan dalam pembelajaran, sementara untuk guru adalah menentukan tujuan dan mempersiapkan rancangan pembelajaran sehingga guru termotivasi karena adanya keterlibatan dalam proses supervisi akademik. Pelibatan guru dalam perencanaan sebagaimana yang sudah dilakukan di SDN 2 Bahara melalui diskusi individual mencerminkan implementasi prinsip pra-observasi yang lebih autentik dibandingkan SDN 7 Panjalu yang belum melibatkan guru secara bermakna.

Terkait dengan kinerja guru dalam aspek bekerja dengan siswa secara individual, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru-guru di kedua sekolah belum secara sistematis mengidentifikasi kebutuhan belajar individual siswa, memberikan umpan balik yang personal, menyediakan waktu khusus diskusi kesulitan belajar, dan merancang strategi pembelajaran yang berdiferensiasi. Kondisi ini sejalan dengan temuan awal yang menunjukkan bahwa guru kurang memperhatikan keberagaman individual siswa baik dari latar belakang kemampuan, pengetahuan, sikap, maupun motivasi belajar. Sahertian (2020:105) menegaskan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, di mana salah satunya adalah kemampuan bekerja dengan siswa secara individual. Kondisi kinerja guru yang masih berada pada kategori Cukup di kedua sekolah mencerminkan bahwa aspek bekerja dengan siswa secara individual ini masih perlu ditingkatkan secara signifikan melalui perencanaan supervisi *coaching* yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan nyata guru.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Alinda Wati (2024) yang menunjukkan bahwa supervisi berbasis *coaching* dapat membantu guru lebih terarah dalam menyusun tujuan, materi, strategi, dan asesmen yang selaras dengan kebutuhan murid, di mana dalam sesi *coaching* guru dibantu mengklarifikasi tujuan dan alternatif strategi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perencanaan supervisi *coaching* yang baik, termasuk pelibatan guru secara aktif dalam proses perencanaan, menjadi fondasi penting bagi keberhasilan seluruh siklus supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

4.2.2 Pelaksanaan Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu sudah mengikuti pola tiga tahap namun belum berjalan secara optimal, di mana umpan balik yang diberikan masih bersifat evaluatif dan searah serta pertanyaan reflektif belum digunakan secara konsisten. Sementara di SDN 2 Bahara, pelaksanaan supervisi *coaching* berjalan lebih terstruktur dan bermakna dengan penggunaan pertanyaan reflektif yang lebih mendalam mengikuti alur model TIRTA. Temuan ini relevan dengan pandangan Prasojo dan Sudiyono (2019:101) yang menegaskan bahwa untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknis, di mana keterampilan teknis dalam *coaching* belum sepenuhnya dikuasai oleh kepala sekolah di SDN 7 Panjalu.

Sejalan dengan itu, menurut Whitmore (2019:44) menjelaskan bahwa *coaching* merupakan kunci dalam memaksimalkan kinerja individu dan merupakan proses kolaborasi berorientasi pada hasil yang sistematis, di mana *coaching* digunakan untuk membantu *coachee* tampil lebih baik. Sesi pasca-observasi di SDN 7 Panjalu yang masih bersifat monologis dengan supervisor lebih banyak berbicara dan guru cenderung pasif belum mencerminkan prinsip *coaching* sebagai proses kolaborasi tersebut. Sebaliknya, pendekatan yang diterapkan di SDN 2 Bahara dengan penggunaan pertanyaan reflektif yang mendalam dan dialog yang setara lebih mendekati prinsip *coaching* autentik yang dimaksud.

Dalam konteks model TIRTA yang dikembangkan oleh Kemdikbud (2021), supervisi akademik berbasis *coaching* dilakukan melalui empat tahap yaitu Tujuan umum, Identifikasi, Rencana Aksi, dan Tanggung jawab. Pelaksanaan *coaching* di SDN 2 Bahara yang menggunakan pertanyaan reflektif mengikuti alur model TIRTA menunjukkan implementasi yang lebih autentik dan sistematis dibandingkan SDN 7 Panjalu yang belum secara eksplisit menggunakan model tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Maryanti (2021:42) bahwa dalam model TIRTA kepala sekolah bertindak untuk mengajak guru dalam menceritakan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran kemudian mencari solusi dan rencana tindak lanjut serta pelaksanaan tindak lanjut. Prinsip ini belum sepenuhnya terwujud dalam pelaksanaan supervisi di SDN 7 Panjalu.

Dimana Mopangga et al. (2021:86) menegaskan bahwa teknik *coaching* merupakan salah satu jenis intervensi pengembangan potensi individu yang dipusatkan pada sasaran tertentu dan dilakukan melalui percakapan dan observasi langsung di dalam kelas. Kualitas percakapan *coaching* yang terjadi pasca-observasi sangat menentukan dampak supervisi terhadap perkembangan profesional guru. Kondisi di SDN 7 Panjalu yang sesi pasca-observasinya sering terbatas waktu dan belum menggunakan teknik bertanya reflektif yang mendalam menunjukkan bahwa potensi *coaching* sebagai intervensi pengembangan guru belum dimanfaatkan secara optimal.

Terkait kinerja guru dalam aspek persiapan dan perencanaan pembelajaran, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di kedua sekolah masih banyak menyalin modul ajar tanpa mengembangkannya sesuai kebutuhan peserta didik, metode

pembelajaran masih didominasi ceramah, dan refleksi rutin terhadap rencana pembelajaran belum menjadi kebiasaan yang terbangun dengan baik. Hal ini sejalan dengan Daryanto dan Rachmawati (2021:119) yang mengemukakan bahwa sasaran utama supervisi pendidikan adalah kemampuan-kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengembangkan interaksi pembelajaran yang tepat. Kondisi kinerja guru dalam persiapan pembelajaran yang belum optimal di kedua sekolah menunjukkan perlunya pelaksanaan supervisi *coaching* yang lebih intensif dan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Siti Umi Hanik (2024) yang menyatakan bahwa teknik *coaching* dalam supervisi akademik adalah strategi yang efektif guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru, di mana penerapan *coaching* membuka peluang bagi guru untuk melakukan pengembangan keterampilan serta kreativitas mereka. Ini menunjukkan bahwa kunci keberhasilan pelaksanaan supervisi *coaching* terletak pada kualitas interaksi antara supervisor dan guru, di mana kepala sekolah perlu menguasai teknik *coaching* yang autentik agar supervisi benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang berkualitas.

4.2.3 Evaluasi Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih bersifat informal dan tidak sistematis, di mana evaluasi lebih mengandalkan kesan umum tanpa pengukuran berbasis data, dokumentasi belum sistematis, dan guru tidak dilibatkan secara aktif dalam proses

evaluasi. Di SDN 2 Bahara, evaluasi dilakukan lebih komprehensif melalui observasi lanjutan, diskusi reflektif, analisis data PKG, dan mekanisme evaluasi partisipatif melalui form evaluasi yang diisi guru. Temuan ini sejalan dengan pandangan Oemar Hamalik (2019:43) yang menjelaskan bahwa tujuan evaluasi antara lain untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja mengenai apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai, dan apa yang perlu mendapat perhatian khusus.

Sejalan dengan teori Mardiyah Hayati (2019:87) yang mengidentikkan kegiatan evaluasi program yang dilaksanakan supervisor dengan kajian penelitian, di mana proses evaluasi merupakan upaya mencari suatu fakta dan kebenaran yang dalam pelaksanaannya harus objektif dan rasional. Evaluasi supervisi di SDN 7 Panjalu yang masih mengandalkan kesan umum tanpa instrumen yang terstandar belum memenuhi prinsip objektivitas dan rasionalitas dalam evaluasi sebagaimana yang dikemukakan Mardiyah Hayati tersebut. Sementara di SDN 2 Bahara, penggunaan data PKG dan form evaluasi yang diisi guru mencerminkan upaya evaluasi yang lebih objektif dan berbasis data.

Prinsip-prinsip evaluasi supervisi yang dikemukakan oleh Mardiyah Hayati (2019) meliputi komprehensif, kooperatif, kontinu dan relevan dengan kurikulum, objektif, humanis, serta aman dalam menjaga privasi individu. Evaluasi di SDN 2 Bahara yang melibatkan guru secara aktif melalui form evaluasi dan diskusi reflektif mencerminkan penerapan prinsip kooperatif dan humanis yang lebih baik dibandingkan SDN 7 Panjalu. Ketidakterlibatan guru dalam evaluasi supervisi di SDN 7 Panjalu merupakan kelemahan yang perlu segera diperbaiki, karena

perspektif guru adalah sumber data paling akurat tentang relevansi dan manfaat supervisi yang mereka terima.

Dalam konteks kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman (2018:67), kemampuan empati dan keterampilan sosial supervisor sangat mempengaruhi kualitas evaluasi supervisi. Supervisor yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mampu menggali informasi yang lebih mendalam dari guru melalui proses evaluasi yang lebih dialogis dan partisipatif. Kondisi di SDN 2 Bahara yang sudah menerapkan evaluasi partisipatif melalui diskusi reflektif menunjukkan adanya kecerdasan emosional supervisor yang lebih tinggi dalam membangun hubungan evaluatif yang konstruktif dengan guru.

Terkait kinerja guru dalam aspek pendayagunaan media pembelajaran, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di kedua sekolah belum optimal dalam menggunakan media pembelajaran yang sesuai materi dan tujuan, aksesibilitas media bagi semua siswa belum diperhatikan secara sistematis, pengembangan media mandiri masih sangat terbatas, dan evaluasi efektivitas media belum dilakukan secara rutin. Kondisi ini perlu menjadi perhatian dalam evaluasi supervisi mengingat Sahertian (2020:105) menyebutkan bahwa pendayagunaan media pembelajaran merupakan salah satu standar kinerja guru yang berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi supervisi yang komprehensif harus mampu mengidentifikasi kelemahan guru dalam pendayagunaan media dan merumuskan tindakan perbaikan yang konkret dan terukur.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Ummu Hani (2025) yang menunjukkan bahwa teknik *coaching* meningkatkan kompetensi pedagogik,

motivasi kerja, dan kemampuan refleksi guru, di mana keberhasilan kecil yang teridentifikasi dalam sesi *coaching* dapat meningkatkan rasa percaya diri guru untuk mencoba inovasi pembelajaran berikutnya termasuk dalam penggunaan media yang lebih variatif. Evaluasi supervisi yang partisipatif dan berbasis data sebagaimana yang diterapkan di SDN 2 Bahara terbukti lebih efektif dalam mengidentifikasi area pengembangan guru secara akurat dan merumuskan program perbaikan yang lebih tepat sasaran.

4.2.4 Tindak Lanjut Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindak lanjut supervisi akademik berbasis *coaching* di SDN 7 Panjalu masih belum sistematis, di mana rencana tindak lanjut hanya berupa arahan umum tanpa komitmen tertulis, tidak ada mekanisme pemantauan yang terstruktur, dan tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai. Di SDN 2 Bahara, tindak lanjut dilakukan melalui form rencana aksi yang ditandatangani bersama, check-in berkala, dan program pembinaan internal yang relevan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Prasojo dan Sudiyono (2019:120) yang menegaskan bahwa hasil supervisi akademik perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru, di mana tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan bagi guru yang memenuhi standar serta teguran yang bersifat mendidik bagi yang belum memenuhi standar.

Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto dan Rachmawati (2021:213-214) bahwa untuk mendorong guru memperbaiki kinerjanya dapat dilakukan melalui

kegiatan pembinaan langsung dan pembinaan tidak langsung. Kondisi di SDN 7 Panjalu yang tindak lanjutnya hanya berupa arahan umum yang disampaikan secara lisan tanpa program pembinaan yang terstruktur menunjukkan belum terlaksananya tindak lanjut supervisi yang efektif sebagaimana yang dikemukakan oleh Daryanto dan Rachmawati. Sebaliknya, SDN 2 Bahara yang sudah memiliki program *check-in* berkala dan pembinaan internal mencerminkan implementasi tindak lanjut yang lebih mendekati prinsip tersebut.

Adapun menurut pandangan Glickman (2013:288) menegaskan bahwa tujuan utama dari supervisi akademik berbasis *coaching* yaitu memberdayakan dan mengembangkan kompetensi dalam meningkatkan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Tindak lanjut supervisi yang efektif harus mampu mendorong guru untuk mengembangkan kompetensinya secara mandiri dan berkelanjutan. Sementara itu, untuk form rencana aksi yang ditandatangani bersama di SDN 2 Bahara mencerminkan implementasi prinsip pemberdayaan dan komitmen bersama yang merupakan inti dari *coaching*. Sementara di SDN 7 Panjalu, ketiadaan komitmen tertulis membuat tindak lanjut supervisi sulit dipantau dan berisiko tidak diimplementasikan oleh guru.

Dalam konteks kecerdasan emosional, menurut pandangan Ary Ginanjar (2011:62) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Supervisor yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengidentifikasi kebutuhan guru secara lebih akurat dan merancang tindak lanjut

yang lebih relevan dengan kondisi emosional dan profesional masing-masing guru. *Check-in* berkala yang dilakukan kepala sekolah di SDN 2 Bahara mencerminkan kepekaan emosional yang lebih tinggi dalam memantau perkembangan implementasi tindak lanjut oleh setiap guru.

Terkait kinerja guru dalam aspek kepemimpinan aktif, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di kedua sekolah masih perlu meningkatkan kemampuan dalam memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif, menunjukkan keteladanan yang lebih komprehensif, memfasilitasi kolaborasi yang bermakna, dan mengambil inisiatif dalam pengembangan diri secara proaktif. Sejalan dengan Sahertian (2020:105) yang menjelaskan kepemimpinan yang aktif dari guru merupakan salah satu standar kinerja guru yang penting. Tindak lanjut supervisi yang terstruktur di SDN 2 Bahara yang mencakup program pembinaan internal berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi terbukti lebih efektif dalam mendorong peningkatan kepemimpinan aktif guru dibandingkan SDN 7 Panjalu yang tindak lanjutnya masih bersifat insidental.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian Novi Nafisati (2025) yang menyatakan bahwa keberhasilan *coaching* sangat dipengaruhi oleh kolaborasi kepala sekolah, rekan sejawat, dan sesama guru, serta kedisiplinan, pengelolaan kelas, dan kemampuan memberi umpan balik meningkat sehingga proses pembelajaran lebih efektif. Selain itu, penelitian Zilvatri (2024) menunjukkan bahwa supervisi berbasis *coaching* membantu guru dalam meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berpikir kreatif, sedangkan refleksi sistematis memungkinkan guru untuk mengevaluasi dan memperbaiki

praktik pengajaran secara berkelanjutan. Dengan demikian, tindak lanjut supervisi *coaching* yang terstruktur, konsisten, dan berbasis data terbukti menjadi faktor penentu apakah supervisi *coaching* menghasilkan perubahan yang berkelanjutan dalam praktik mengajar guru atau hanya berdampak sesaat tanpa perubahan yang bermakna.

4.3 Triangulasi

Berdasarkan hasil penelitian tentang efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis, dapat diketahui bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* di kedua sekolah telah dijalankan melalui empat tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Kedua sekolah sudah memiliki program supervisi yang berjalan, namun kualitas pelaksanaannya berbeda secara cukup signifikan.

Di SDN 2 Bahara, perencanaan supervisi disusun secara lebih matang dan terperinci. Setiap guru mendapatkan rencana supervisi yang dibuat berdasarkan kebutuhan pengembangan masing-masing, dengan tujuan yang jelas, metode *coaching* yang sudah tercantum secara eksplisit, dan jadwal yang disepakati bersama. Pelaksanaan supervisi berjalan melalui tiga tahapan yang utuh yaitu diskusi pra-observasi, pengamatan kelas, dan sesi *coaching* pasca-observasi yang menggunakan pertanyaan reflektif mengikuti alur model TIRTA secara konsisten. Evaluasi dilakukan tidak hanya secara administratif, melainkan juga melalui kunjungan kelas lanjutan, diskusi reflektif bersama guru, dan analisis data Penilaian Kinerja Guru (PKG). Tindak lanjut supervisi pun dijalankan melalui form rencana

aksi yang disusun dan ditandatangani bersama antara kepala sekolah dan guru, disertai pemantauan berkala yang teratur dan terstruktur.

Di SDN 7 Panjalu, keempat tahapan tersebut memang sudah berjalan, namun masih memerlukan perbaikan yang cukup mendasar. Tujuan supervisi per guru belum dirumuskan secara spesifik, sesi diskusi pasca-observasi belum sepenuhnya menggunakan pendekatan *coaching* yang dialogis dan reflektif, evaluasi dampak supervisi masih bersifat umum dan kurang terstruktur, serta pemantauan terhadap implementasi tindak lanjut masih dilakukan secara informal tanpa mekanisme yang jelas dan terencana.

Kondisi ini sejalan dengan pernyataan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu yang ditemui pada tanggal 10 Maret 2026 di ruang kepala sekolah, sebagai berikut.

Saya menyadari bahwa program supervisi yang saya jalankan masih perlu banyak perbaikan, terutama dalam hal pendekatan *coaching* yang lebih dialogis dan pemberian tindak lanjut yang lebih terstruktur kepada setiap guru. Saya berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas supervisi agar benar-benar bermanfaat bagi pengembangan profesional semua guru di sekolah ini. (KS-7P: RR)

Kesenjangan dalam kualitas pelaksanaan supervisi akademik berbasis *coaching* antara kedua sekolah, khususnya lemahnya mekanisme tindak lanjut di SDN 7 Panjalu, merupakan permasalahan yang perlu segera mendapat perhatian dan penanganan secara sistematis. Apabila kelemahan tersebut tidak segera diperbaiki, supervisi yang dilaksanakan berisiko tidak memberikan dampak yang nyata dan berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penguatan pada aspek-aspek yang masih lemah menjadi langkah penting agar supervisi akademik berbasis *coaching* dapat berfungsi secara optimal sebagai sarana pengembangan profesional guru di kedua sekolah.

Untuk memverifikasi kebenaran data dan informasi yang telah diperoleh selama penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan informan sekunder dari pihak luar, yaitu dua orang Ketua Komite Sekolah dari SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara. Pemilihan komite sekolah sebagai informan sekunder didasarkan pada pertimbangan bahwa komite sekolah merupakan pihak yang secara langsung dapat mengamati perkembangan siswa dan perubahan cara mengajar guru dari sudut pandang eksternal, sebagaimana orang tua siswa yang turut menyampaikan masukan kepada komite tentang pengalaman belajar anak-anak mereka di sekolah.

Informan pertama adalah Ketua Komite Sekolah SDN 7 Panjalu yang ditemui pada tanggal 28 April 2026 di SDN 7 Panjalu, yang menyatakan bahwa:

Kami sebagai komite sekolah sudah cukup lama memperhatikan bagaimana perkembangan siswa dan cara guru-guru mengajar di sekolah ini. Dari pengamatan kami dan laporan yang kami terima dari orang tua siswa, ada beberapa guru yang terlihat mulai mengalami perubahan cara mengajar setelah mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah. Guru-guru tersebut terlihat lebih aktif melibatkan murid dalam kegiatan belajar, tidak hanya berdiri di depan kelas menyampaikan materi secara satu arah seperti yang sering terjadi sebelumnya. Sebagian siswa pun mulai menceritakan kepada orang tua mereka bahwa belajar di kelas terasa lebih menyenangkan dan berbeda dari biasanya. Meski demikian, kami juga masih mendengar bahwa perubahan ini belum terjadi secara merata pada semua guru. Masih ada guru yang belum menunjukkan perubahan berarti dalam cara mengajarnya, sehingga pengalaman belajar yang dirasakan siswa berbeda-beda tergantung kelas mana yang mereka ikuti. Kami berharap pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada seluruh guru dapat lebih ditingkatkan agar dampaknya benar-benar dirasakan oleh semua siswa secara merata di setiap kelas. (KO-7P.SY)

Informan kedua adalah Ketua Komite Sekolah SDN 2 Bahara yang ditemui pada tanggal 30 April 2026 di SDN 2 Bahara, yang menyatakan bahwa:

"Sebagai komite sekolah, kami cukup sering menerima cerita dan masukan dari orang tua siswa tentang apa yang dirasakan anak-anak mereka selama belajar di sekolah ini. Dalam beberapa semester terakhir, yang kami dengar dari orang tua sungguh menggembirakan. Anak-anak terlihat lebih

bersemangat berangkat ke sekolah, lebih sering menceritakan pengalaman belajar yang menarik di kelas, dan tampak lebih berani mengungkapkan pendapat serta menjawab pertanyaan. Menurut kami, perubahan positif yang dialami siswa ini erat kaitannya dengan perubahan cara mengajar guru-guru yang mendapatkan pendampingan dari kepala sekolah. Guru-guru di sini terlihat lebih memperhatikan setiap anak secara personal, lebih sabar dalam membimbing, dan cara mereka menyampaikan pelajaran terasa lebih variatif sehingga tidak membosankan bagi murid. Kami menilai bahwa pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada para guru benar-benar berpengaruh positif, bukan hanya pada cara guru mengajar, tetapi juga pada bagaimana siswa merespons dan menikmati proses pembelajaran yang mereka jalani setiap hari di sekolah ini. (KO-2B.HE)

Pernyataan kedua Ketua Komite Sekolah tersebut memberikan konfirmasi dari perspektif eksternal atas temuan penelitian yang telah diperoleh sebelumnya. Pengamatan komite sekolah terhadap perubahan yang terjadi difokuskan pada dua hal utama, yaitu perubahan cara mengajar guru yang mendapat *coaching* dari kepala sekolah, serta respons dan perkembangan siswa sebagai dampak langsung dari perubahan tersebut.

Di SDN 2 Bahara, *coaching* yang dilakukan kepala sekolah secara konsisten kepada guru-guru terbukti mendorong terjadinya perubahan nyata dalam cara mengajar yang kemudian berdampak positif pada semangat, keberanian, dan keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran. Perubahan ini tidak hanya diakui oleh guru yang disupervisi, tetapi juga diamati dan dirasakan oleh orang tua siswa serta dilaporkan kepada komite sekolah sebagai pihak yang memiliki fungsi pemantauan eksternal. Di SDN 7 Panjalu, meskipun terdapat sebagian guru yang mulai menunjukkan perubahan cara mengajar sebagai hasil dari pembinaan kepala sekolah, komite sekolah masih mengidentifikasi adanya ketidakmerataan

perubahan antarguru yang berdampak pada perbedaan kualitas pengalaman belajar yang dirasakan siswa di kelas yang berbeda-beda.

Dengan demikian, kedua perspektif eksternal dari komite sekolah secara bersama-sama menegaskan bahwa efektivitas supervisi akademik berbasis *coaching* yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dapat diukur bukan hanya dari perubahan yang terjadi pada guru itu sendiri, melainkan juga dari dampak nyata yang dirasakan siswa dalam proses pembelajaran sehari-hari. Keberhasilan supervisi akademik berbasis *coaching* yang sesungguhnya mensyaratkan adanya keterpaduan antara perencanaan yang sistematis dan personal, pelaksanaan tiga tahapan supervisi yang utuh dan berkualitas, evaluasi dampak yang komprehensif, serta tindak lanjut yang terstruktur dan dipantau secara berkelanjutan. Keempat komponen tersebut harus berjalan secara saling menguatkan satu sama lain agar supervisi akademik berbasis *coaching* dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran yang diterima seluruh siswa di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sesuai dari sub aspek yang diteliti, sebagai berikut:

1. Perencanaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis telah berjalan, namun dengan kualitas yang berbeda antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, perencanaan supervisi masih bersifat konvensional dan sederhana. Rencana supervisi yang disusun belum memuat tujuan spesifik per guru, belum menguraikan metode *coaching* secara eksplisit, dan guru belum dilibatkan secara bermakna dalam proses perencanaan, sehingga sebagian guru masih menganggap supervisi sebagai beban dan belum memahami tujuannya dengan baik. Kebutuhan dan tantangan spesifik guru seperti kesulitan menggunakan metode pembelajaran yang variatif dan memperhatikan keberagaman individual siswa juga belum terefleksi secara memadai dalam rencana supervisi yang ada. Di SDN 2 Bahara, perencanaan supervisi menunjukkan tingkat sistematisasi yang lebih tinggi, di mana rencana disusun berdasarkan analisis PKG tahun sebelumnya dan penilaian kebutuhan melalui diskusi individual dengan guru. Program supervisi memuat tujuan spesifik per guru, sasaran yang teridentifikasi, jadwal yang terperinci, dan metode *coaching* yang mencakup tahapan pra-observasi, observasi kelas, dan *coaching* pasca-observasi, sehingga pelibatan guru yang bermakna dalam

perencanaan berdampak pada persepsi positif guru terhadap supervisi dan meningkatkan keterbukaan dalam proses pengembangan profesional yang berkelanjutan.

2. Pelaksanaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara menunjukkan kondisi yang berbeda antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, pelaksanaan supervisi telah mengikuti pola tiga tahap yaitu pra-observasi, observasi kelas, dan pasca-observasi, namun belum berjalan secara optimal. Pra-observasi cenderung singkat dan kurang substantif, sesi pasca-observasi sering terbatas waktu, dan pendekatan *coaching* dalam diskusi pasca-observasi belum sepenuhnya diterapkan. Umpan balik yang diberikan masih lebih bersifat evaluatif dan searah, pertanyaan reflektif yang merupakan ciri khas *coaching* belum digunakan secara konsisten, serta pendampingan berkelanjutan di antara sesi supervisi formal belum terlaksana secara terstruktur. Di SDN 2 Bahara, pelaksanaan supervisi *coaching* menunjukkan kondisi yang lebih baik dan lebih konsisten, di mana ketiga tahapan terlaksana dengan lebih terstruktur dan bermakna. Pra-observasi berlangsung cukup lama dengan diskusi yang substantif tentang tujuan pembelajaran dan fokus observasi. Sesi *coaching* pasca-observasi berlangsung lebih lama dengan penggunaan pertanyaan reflektif yang lebih mendalam mengikuti alur model TIRTA sehingga guru terbantu untuk merefleksikan pengalaman mengajarnya secara mandiri sebelum supervisor memberikan masukan. Kepala sekolah juga melakukan

pendampingan informal secara berkala di antara sesi supervisi formal yang memperkuat kesinambungan proses *coaching* secara nyata.

3. Evaluasi supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, evaluasi supervisi masih bersifat informal dan kurang terstruktur. Evaluasi dampak supervisi lebih mengandalkan kesan umum dan observasi tidak sistematis daripada pengukuran yang terstandar berbasis data. Dokumentasi supervisi ada namun belum sistematis dan belum melibatkan guru secara aktif, keterlibatan guru dalam mengevaluasi efektivitas supervisi hampir tidak ada dalam bentuk formal, dan hasil evaluasi belum dimanfaatkan secara terstruktur sebagai dasar perbaikan program supervisi yang berkelanjutan. Di SDN 2 Bahara, hasil evaluasi sudah dimanfaatkan secara lebih komprehensif melalui pendekatan yang mencakup observasi kelas lanjutan pasca-supervisi, diskusi reflektif dengan guru tentang perkembangan yang dirasakan, dan analisis data PKG serta hasil belajar siswa. Dokumentasi supervisi lebih sistematis dan transparan dengan memberikan salinan catatan sesi *coaching* kepada guru, terdapat mekanisme evaluasi partisipatif melalui form evaluasi yang diisi guru setelah setiap sesi *coaching*, dan hasil evaluasi digunakan secara aktif untuk menyesuaikan pendekatan *coaching* pada siklus berikutnya sehingga siklus perbaikan yang berkelanjutan sudah mulai berjalan dengan lebih konsisten dan dirasakan manfaatnya oleh guru.

4. Tindak lanjut supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara menunjukkan kondisi yang berbeda antara kedua sekolah. Di SDN 7 Panjalu, tindak lanjut supervisi masih belum sistematis dan belum berdampak optimal terhadap peningkatan kinerja guru. Rencana tindak lanjut masih berupa arahan umum yang disampaikan secara lisan atau catatan singkat tanpa komitmen tertulis yang mengikat antara supervisor dan guru, tidak ada mekanisme terstruktur untuk memantau implementasi tindak lanjut, dan tidak semua guru memperoleh tindak lanjut yang memadai dari hasil supervisi akademik. Program pembinaan tambahan yang dirancang berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi juga belum tersedia secara konsisten di sekolah ini. Di SDN 2 Bahara, tindak lanjut supervisi sudah berjalan dengan lebih konsisten dan terstruktur melalui penyusunan form rencana aksi yang ditandatangani bersama antara kepala sekolah dan guru, memuat langkah-langkah konkret, *timeline*, dan indikator keberhasilan. Kepala sekolah melakukan check-in secara berkala untuk memantau perkembangan implementasi rencana aksi, program pembinaan internal diorganisir berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi, serta monitoring dan evaluasi tindak lanjut dilakukan melalui evaluasi formatif pertengahan semester dan evaluasi sumatif akhir semester yang komprehensif sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru lebih optimal dan dapat dirasakan secara nyata.

yang terstruktur agar umpan balik yang diberikan benar-benar dialogis dan memberdayakan guru. Sementara SDN 2 Bahara perlu terus memperkuat frekuensi pendampingan informal dan meningkatkan konsistensi monitoring pelaksanaan supervisi untuk semua guru secara lebih merata agar dampak positif yang sudah dirasakan dapat dinikmati oleh seluruh guru tanpa terkecuali.

3. Agar evaluasi supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru semakin berdampak nyata, hendaknya SDN 7 Panjalu mengembangkan sistem evaluasi yang lebih terstruktur dan partisipatif dengan mengintegrasikan keterlibatan guru melalui mekanisme formal seperti form evaluasi dan forum refleksi bersama, serta memanfaatkan hasil evaluasi secara aktif sebagai dasar perbaikan program supervisi pada siklus berikutnya. SDN 2 Bahara perlu memperkuat konsistensi monitoring implementasi rekomendasi evaluasi untuk semua guru secara lebih merata dan memastikan bahwa data PKG serta hasil belajar siswa benar-benar digunakan secara sistematis sebagai indikator dampak supervisi yang terukur, bukan hanya sebagai data administratif semata.
4. Agar tindak lanjut supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru semakin optimal, hendaknya SDN 7 Panjalu membangun sistem tindak lanjut yang lebih terstruktur melalui pengembangan form rencana aksi yang ditandatangani bersama antara kepala sekolah dan guru, mekanisme *check-in* berkala untuk memantau implementasi, dan program pembinaan internal yang dirancang berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari hasil

supervisi. SDN 2 Bahara perlu memperkuat sistem pengukuran keberhasilan pembinaan yang lebih berlapis hingga ke level perubahan praktik pembelajaran yang nyata dan terukur, serta memastikan konsistensi jadwal kegiatan pembinaan kelompok agar tidak tergeser oleh kegiatan administratif lainnya yang seringkali tidak terduga.

5. Berhubung penelitian ini memiliki keterbatasan dan dirasakan oleh peneliti belum sepenuhnya sempurna, maka untuk kesempatan lain hendaknya dilakukan penelitian sejenis yang lebih mendalam dengan melibatkan lebih banyak sekolah sebagai objek penelitian dan menggunakan pendekatan campuran kualitatif-kuantitatif sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi yang lebih komprehensif bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji efektivitas pengelolaan supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

5.3 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting sebagai berikut:

1. Dari implikasi teoritis, penelitian ini memperkuat temuan bahwa kualitas perencanaan supervisi yang baik tidak secara otomatis berbanding lurus dengan efektivitas pelaksanaannya. Hal ini mengimplikasikan bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* yang efektif memerlukan keselarasan antara perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut sebagai satu siklus yang utuh dan berkesinambungan. Temuan penelitian ini juga memperkuat pentingnya pendekatan *coaching* yang autentik dalam supervisi akademik, di mana pertanyaan reflektif, dialog yang setara, dan rencana aksi yang

kolaboratif terbukti lebih efektif mendorong perubahan praktik mengajar guru dibandingkan supervisi yang bersifat evaluatif dan searah semata.

2. Implikasi praktis bagi kepala sekolah, dimana kepala sekolah perlu memastikan bahwa supervisi tidak hanya kuat secara administratif, tetapi benar-benar berdampak pada perubahan praktik mengajar guru secara nyata dan berkelanjutan. Penguatan prinsip supervisi yang berkesinambungan, humanis, dan dialogis menjadi kunci agar supervisi dirasakan manfaatnya secara nyata oleh guru. Kepala sekolah juga perlu mengembangkan kapasitas *coaching* melalui pelatihan yang terstruktur, karena penguasaan teknik *coaching* seperti pertanyaan reflektif, umpan balik yang membangun, dan fasilitasi rencana aksi terbukti sangat menentukan kualitas pelaksanaan supervisi dan dampaknya terhadap kinerja guru.
3. Implikasi bagi pengembangan guru, berupa tindak lanjut supervisi melalui form rencana aksi yang ditandatangani bersama, check-in berkala, dan program pembinaan internal yang berbasis temuan supervisi terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan pembinaan yang bersifat sewaktu-waktu dan tidak terencana. Sekolah perlu menjadikan program pembinaan tersebut sebagai kegiatan rutin yang terstruktur dan berbasis temuan supervisi agar peningkatan kinerja guru dapat berlangsung secara berkelanjutan dan optimal sebagaimana yang diharapkan.
4. Implikasi bagi kebijakan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, bahwa perlu memberikan pendampingan lebih intensif kepada kepala sekolah dalam pengembangan kemampuan supervisi berbasis *coaching*, khususnya bagi

sekolah yang masih menunjukkan kesenjangan antara struktur supervisi dan dampaknya terhadap kinerja guru. Dinas juga perlu mendorong standarisasi mekanisme evaluasi dan tindak lanjut supervisi di seluruh sekolah dasar di Kecamatan Panjalu dan sekitarnya, serta memfasilitasi forum berbagi praktik baik antar kepala sekolah agar sekolah yang sudah lebih maju dalam implementasinya dapat menjadi model dan sumber belajar bagi sekolah lainnya di wilayah gugus.

5. Implikasi bagi penelitian selanjutnya, bahwa penelitian ini membuka peluang kajian lebih lanjut dengan melibatkan lebih banyak sekolah dan menggunakan pendekatan campuran antara kualitatif maupun kuantitatif guna menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan dapat dikembangkan lebih luas. Penelitian lanjutan juga dapat diarahkan pada pengembangan instrumen yang lebih komprehensif untuk mengukur kualitas implementasi supervisi *coaching*, termasuk instrumen untuk mengevaluasi kualitas pertanyaan reflektif yang digunakan supervisor, kualitas umpan balik yang diberikan, dan efektivitas mekanisme tindak lanjut yang diterapkan di sekolah dasar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2022. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto dan Tutik Rachmawati. 2015. *Supervisi Pembelajaran: Inspeksi Meliputi Controlling & Correcting*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto dan Tutik Rachmawati. 2021. *Supervisi Pembelajaran: Inspeksi Meliputi Controlling & Correcting*. Yogyakarta: Gava Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdiknas.
- Enas, Ading Rahman, dkk. 2025. *Manajemen Kreativitas dan Keinovasian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ginanjari, Ary. 2011. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Glickman, Carl D. 2013. *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Boston: Pearson.
- Goleman, Daniel. 2018. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi dan Rusman. 2021. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. 2019. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hayati, Mardiyah. 2019. *Desain Pembelajaran Berbasis Karakter*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Herabudin. 2019. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2021. *Modul Pelatihan Coaching untuk Kepala Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Makawimbang, Jerry H. 2023. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryono. 2019. *Supervisi Pendidikan: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Masaong, Abd. Kadim. 2020. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2013. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, M.B. dan A.M. Huberman. 2014. *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moleong, Lexy J. 2021. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2018. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. 2015. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nanang. 2016. *Evaluasi Program Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nasution, Inom. 2021. *Supervisi Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Medan: Perdana Publishing.

- Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pasaribu. 2021. *Coaching untuk Transformasi Pendidikan*. Jakarta: Gramedia.
- Pasolong. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pidarta. 2019. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2020. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prasojo, Lantip Diat dan Sudiyono. 2019. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Prawirosentono, Suyadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, M. Ngalim. 2017. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. Ngalim. 2020. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riva'i, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2019. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2020. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 2019. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sahertian, Piet A. 2020. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi. 2018. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Steers, Richard M. 2017. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang. 2016. *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukandarrumidi. 2016. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Susanto, Ahmad. 2019. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutopo, H.B. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press.
- Syam. 2020. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Whitmore, John. 2019. *Coaching for Performance: Meningkatkan Kinerja SDM*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widya. 2019. *Supervisi Kinerja Guru*. Yogyakarta: Deepublish.

Jurnal

- Akhmad. 2019. Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 155-156.
- Enas, H. dan Yuliawati. 2018. Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 45-58.
- Fadhli, Muhammad. 2018. Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215-240.
- Hasanah, dkk. 2024. Analisis Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(3), 234-245.
- Jasmani. 2013. Penilaian Kinerja Guru sebagai Alat Pengambilan Keputusan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 158-167.
- Kholiq dan Mufidhatul Jannah. 2022. Supervisi Pendidikan: Konsep dan Implementasi. *Jurnal Kependidikan*, 10(1), 67-82.

- Liany. 2020. Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(2), 112-128.
- Maryanti. 2021. Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* Model TIRTA. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 9(1), 38-52.
- Mopangga, dkk. 2021. Implementasi *Coaching* dalam Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 75-92.
- Nafisati, Novi. 2025. Program *Coaching* dalam Meningkatkan Supervisi Akademik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 18(1), 1-15.
- Rizaldi. 2022. Kecerdasan Emosional dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 145-162.
- Rosmayati, dkk. 2021. Fungsi Manajemen dalam Pengelolaan Pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 201-215.
- Sari, D.W. dan Khoiri. 2023. Implementasi Kebijakan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 7(2), 89-104.
- Susanto, dkk. 2023. Indikator Efektivitas dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 15(1), 70-85.
- Wagiran. 2013. Kinerja Guru: Teori, Penilaian dan Upaya Peningkatannya. *Jurnal Pendidikan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), 150-165.
- Wati, Fitri Alinda. 2024. Implementasi Supervisi Akademik dengan Metode *Coaching* untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran SDN 21 SKP.G SP.2 Emparu Sintang. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(2), 112-128.
- Wulandari dan Sari. 2022. *Coaching* sebagai Strategi Manajemen Kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(3), 201-218.
- Yanto, Murni dan Herman. 2019. Peran Kepala Sekolah dalam Supervisi Akademik. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(2), 120-135.
- Yusrianti dan Radhiyah. 2023. Komunikasi dalam Supervisi Berbasis *Coaching*. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 11(1), 45-62.
- Zilviatri. 2024. Peran Supervisi Berbasis *Coaching* dan Refleksi dalam Mendorong Inovasi Pengajaran: Studi Kualitatif pada SMA 3 Pekanbaru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran*, 13(2), 178-195.

Zohriah. 2017. Efektivitas Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(3), 138-152.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kurikulum pada PAUD, Pendidikan Dasar, dan Menengah

LAMPIRAN

Lampiran 1. Unit Kajian Penelitian

UNIT KAJIAN PENELITIAN
EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS *COACHING* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
(Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis)

N o.	Gejala/Peris tiwa yang diamati	Kategori Indikator	Aspek yang dipertanyakan	Informan	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data
1.	Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah berbasis <i>coaching</i>	Perencanaan supervisi	(1) Kepala sekolah telah menyusun rencana supervisi akademik yang jelas, terstruktur, dan terukur sebelum pelaksanaan (2) Proses penyusunan rencana supervisi akademik melibatkan guru dan pihak terkait lainnya (3) Rencana supervisi akademik mencakup tujuan, sasaran, metode, dan jadwal yang spesifik (4) Rencana supervisi akademik disusun dengan	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru			
		Pelaksanaan supervisi	(1) Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berbasis di kelas (2) Kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan solutif kepada guru selama proses supervisi (3) Kepala sekolah memastikan bahwa supervisi akademik berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun (4) Kepala sekolah melakukan pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, atau pendampingan selama supervisi.	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi
		Evaluasi hasil	(1) Kepala sekolah mengevaluasi dampak supervisi akademik terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran (2) Hasil evaluasi supervisi akademik didokumentasikan dan dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan proses supervisi.	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data. 4. Triangulasi

			(3) Kepala sekolah melibatkan guru dalam mengevaluasi efektivitas supervisi akademik yang telah dilakukan. (4) Hasil evaluasi supervisi akademik digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan pengembangan selanjutnya			
		Tindaklanjut	(1) Kepala sekolah menyusun rencana tindak lanjut yang jelas berdasarkan hasil evaluasi supervisi akademik. (2) Kepala sekolah memastikan bahwa tindak lanjut dari supervisi akademik diimplementasikan oleh guru (3) Kepala Sekolah melakukan program pembinaan atau pelatihan tambahan bagi guru (4) Kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan tindak lanjut untuk memastikan perbaikan berkelanjutan.	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian data 3. Penarikan kesimpulan/verifikasi data 4. Triangulasi

2.	Kinerja Guru	Bekerja dengan siswa secara individual	(1) Guru mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar masing-masing siswa melalui observasi atau asesmen individu. (2) Guru memberikan umpan balik yang personal dan konstruktif kepada setiap siswa (3) Guru menyediakan waktu khusus untuk mendiskusikan kesulitan belajar siswa secara individual. (4) Guru merancang strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan gaya belajar dan kemampuan masing-masing siswa.	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi
		Persiapan dan perencanaan pembelajaran	(1) Guru menyusun modul ajar yang jelas, terstruktur, dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. (2) Guru mempersiapkan materi pembelajaran yang relevan, mutakhir, dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. (3) Guru mengintegrasikan metode pembelajaran yang bervariasi untuk memenuhi	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi

			kebutuhan siswa yang beragam. (4) Guru melakukan evaluasi dan revisi rutin terhadap rencana pembelajaran berdasarkan hasil refleksi dan umpan balik.			
		Pendayagunaan media pembelajaran	(1) Guru menggunakan media pembelajaran (seperti teknologi, alat peraga, atau sumber daya digital) yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran. (2) Guru memastikan media pembelajaran yang digunakan dapat diakses dan dimanfaatkan oleh semua siswa (3) Guru mengembangkan atau memodifikasi media (4) efektivitas media pembelajaran yang digunakan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi
		Kepemimpinan yang aktif dari guru	(1) Guru memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses	1. Pengawas 2. Kepala Sekolah 3. Guru	1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi	1. Reduksi Data 2. Penyajian Data

			pembelajaran dan kegiatan kelas. (2) Guru menjadi teladan dalam sikap, etika, dan profesionalisme di dalam dan luar kelas. (3) Guru memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara siswa, orang tua, dan rekan seprofesi. (4) Guru mengambil inisiatif untuk mengembangkan diri dan berkontribusi pada pengembangan sekolah atau komunitas pendidikan.			3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi Data 4. Triangulasi
--	--	--	---	--	--	---

Lampiran 2. Pedoman Observasi

LEMBAR OBSERVASI

Nama Informan :
 Jabatan :
 Hari/Tanggal :
 Pukul :
 Tempat :

No	Indikator	SUB ASPEK	ANALISIS
1.	Efektivitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah berbasis <i>coaching</i>	a. Perencanaan supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis <i>coaching</i>	
		b. Pelaksanaan supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis <i>coaching</i>	
		c. Evaluasi hasil supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis <i>coaching</i>	
		d. Tindaklanjut supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis <i>coaching</i>	
2.	Kinerja Guru	a. Bekerja dengan siswa secara individual	
		b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran	
		c. Pendayagunaan media pembelajaran	
		d. Kepemimpinan yang aktif dari guru	

HASIL STUDI DOKUMENTASI

STUDI DOKUMENTASI

Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam
Meningkatkan Kinerja Guru

(SDN 7 Panjalu Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis)

No	Sub Aspek	Jenis/Bukti Dokumen	Ada (✓)	Tidak (X)	Keterangan
A	Perencanaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i>				
1	Penyusunan rencana supervisi akademik yang jelas, terstruktur, dan terukur	Program/Buku Kerja Supervisi Akademik Kepala Sekolah	✓		Ada namun bersifat umum, memuat jadwal dan daftar aspek umum
		Kalender/Jadwal Supervisi Semester	✓		Ada namun dalam format sederhana, belum memuat metode <i>coaching</i> secara eksplisit
		Instrumen/Format Rencana Supervisi Per Guru yang Memuat Tujuan Spesifik dan Metode <i>Coaching</i>		X	Tidak ada; format rencana bersifat umum dan seragam untuk semua guru tanpa spesifikasi tujuan individual
		Dokumen Analisis Hasil PKG Sebelumnya sebagai Dasar Perencanaan		X	Tidak ditemukan; perencanaan belum didasarkan pada analisis PKG secara formal
		Dokumen Alur/Tahapan <i>Coaching</i> yang Tercantum dalam Rencana		X	Tidak ada; metode <i>coaching</i> ditentukan secara situasional saat supervisi berlangsung, belum

					direncanakan secara tertulis
2	Pelibatan guru dalam proses penyusunan rencana supervisi	Notulen Rapat Dewan Guru tentang Sosialisasi Program Supervisi	✓		Ada; namun sifatnya sosialisasi program, bukan perencanaan kolaboratif bersama guru
		Lembar Identifikasi/Penilaian Kebutuhan Guru (<i>Need Assessment</i>) Individual		X	Tidak ada; tidak ditemukan instrumen formal untuk menggali kebutuhan pengembangan setiap guru
		Catatan Hasil Diskusi Individual Pra-Perencanaan antara Kepala Sekolah dan Guru		X	Tidak ditemukan; tidak ada mekanisme konsultasi individual yang terstruktur dan terdokumentasi sebelum penyusunan rencana
3	Kelengkapan tujuan, sasaran, metode, dan jadwal dalam rencana supervisi	Dokumen Program Supervisi yang Memuat Empat Komponen (Tujuan, Sasaran, Metode, Jadwal)		X	Tidak lengkap; hanya memuat sasaran guru dan jadwal; tujuan spesifik per guru dan metode <i>coaching</i> belum tercantum
		Lembar Informasi Supervisi untuk Guru (Tujuan, Aspek, Jadwal)		X	Tidak ada; guru hanya mendapat pemberitahuan jadwal tanpa dokumen informasi

					supervisi yang lengkap
		Instrumen Observasi Kelas yang Disiapkan Sebelum Supervisi	✓		Ada namun bersifat umum dan belum disepakati bersama guru
4	Pertimbangan kebutuhan dan tantangan guru dalam penyusunan rencana supervisi	Lembar Profil Pengembangan Guru (Catatan Tantangan, Kebutuhan, Target)		X	Tidak ditemukan; tidak ada dokumen yang secara eksplisit memuat hasil identifikasi kebutuhan individual guru sebagai dasar perencanaan
		Rekap Hasil Supervisi Periode Sebelumnya yang Digunakan sebagai Dasar Perencanaan	✓		Ada namun pemanfaatannya belum sistematis; lebih mengandalkan catatan informal dan ingatan kepala sekolah
B	Pelaksanaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i>				
5	Pelaksanaan supervisi akademik berbasis <i>coaching</i> di kelas (tiga tahap)	Catatan/Notulen Sesi Pra-Observasi		X	Tidak ada; pra-observasi berlangsung singkat dan tidak terdokumentasi secara tertulis
		Lembar Observasi Kelas yang Terisi	✓		Ada namun berupa checklist evaluatif umum, belum mencerminkan pendekatan <i>coaching</i>

		Catatan Sesi <i>Coaching</i> Pasca-Observasi per Guru		X	Tidak ada; catatan pasca-observasi lebih berupa daftar temuan dan rekomendasi, tidak mencerminkan dialog reflektif dua arah
		Buku Log/Jurnal Supervisi Kepala Sekolah		X	Tidak ditemukan; tidak ada sistem pencatatan terstruktur untuk memantau keterlaksanaan setiap sesi supervisi
6	Pemberian umpan balik yang konstruktif dan solutif kepada guru	Lembar Umpan Balik/Catatan Hasil Supervisi per Guru	✓		Ada namun lebih bersifat daftar temuan dan rekomendasi dari supervisor, belum mencerminkan dialog dua arah yang bermakna
		Catatan Pertanyaan Reflektif yang Diajukan dalam Sesi <i>Coaching</i>		X	Tidak ada; sesi pasca-observasi lebih didominasi arahan supervisor, pertanyaan reflektif belum terdokumentasi
		Lembar Refleksi Guru setelah Sesi <i>Coaching</i>		X	Tidak ada; guru tidak pernah diminta mengisi refleksi tertulis sebagai bagian dari proses supervisi

7	Memastikan supervisi akademik berjalan sesuai rencana	Kalender Supervisi yang Dipantau Secara Berkala	✓		Ada namun pemantauan bersifat informal; tidak ada mekanisme terstruktur yang memastikan keterlaksanaan sesuai rencana
		Buku Log Supervisi dengan Pencatatan Rutin (Bukti Akuntabilitas)		X	Tidak ditemukan; tidak ada sistem pencatatan konsisten yang membuktikan keterlaksanaan setiap sesi supervisi
		Catatan/Laporan Pelaksanaan Supervisi kepada Pengawas	✓		Ada namun tidak konsisten; pelaporan bersifat informal melalui komunikasi lisan dengan pengawas
8	Penerapan pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, dan pendampingan dalam sesi <i>coaching</i>	Catatan Sesi <i>Coaching</i> Berstruktur (Model TIRTA: Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab)		X	Tidak ada; sesi pasca-observasi belum mengikuti alur <i>coaching</i> yang terstruktur, lebih bersifat evaluatif satu arah
		Catatan Pendampingan Informal/Percakapan <i>Coaching</i> Mini di Luar Sesi Formal		X	Tidak ada; pendampingan di luar sesi formal belum dilakukan secara terstruktur dan tidak terdokumentasi
C	Evaluasi Hasil Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i>				

9	Evaluasi dampak supervisi terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran	Rekap Perbandingan Data PKG Antar Periode		X	Tidak ditemukan; evaluasi dampak lebih bersifat kesan umum, belum menggunakan perbandingan data PKG secara formal
		Catatan Kunjungan Kelas Lanjutan (Follow-up Observation)		X	Tidak ada; tidak ada kunjungan kelas lanjutan yang terjadwal untuk memantau implementasi hasil <i>coaching</i>
		Laporan Evaluasi Dampak Supervisi per Guru		X	Tidak ditemukan; evaluasi dampak tidak dilakukan secara terstruktur per guru dengan instrumen yang terstandar
10	Dokumentasi dan analisis kekuatan serta kelemahan supervisi akademik	Formulir Observasi Kelas yang Terstandar	✓		Ada namun bersifat checklist umum, belum terstandar khusus untuk pendekatan <i>coaching</i>
		Jurnal Refleksi Kepala Sekolah sebagai Supervisor		X	Tidak ada; tidak ditemukan catatan refleksi pribadi kepala sekolah tentang efektivitas pendekatan supervisi yang digunakan
		Rekap Perkembangan Per Guru yang Diperbarui Berkala		X	Tidak ada; catatan perkembangan guru bersifat

					tersebar dan tidak terorganisir dalam sistem yang mudah dilacak
		Laporan Analisis Kekuatan dan Kelemahan Supervisi (Akhir Semester)		X	Tidak ada; analisis menyeluruh tentang kekuatan dan kelemahan pelaksanaan supervisi belum dilakukan secara sistematis
		Salinan Catatan Sesi <i>Coaching</i> yang Diberikan kepada Guru		X	Tidak ada; guru tidak mendapat akses ke catatan supervisi mereka sendiri
11	Pelibatan guru dalam mengevaluasi efektivitas supervisi akademik	Form Evaluasi Supervisi yang Diisi Guru setelah Sesi <i>Coaching</i>		X	Tidak ada; tidak tersedia instrumen formal untuk mengumpulkan umpan balik guru tentang efektivitas supervisi yang diterima
		Notulen Diskusi Evaluasi Semester bersama Seluruh Guru		X	Tidak ada; belum ada forum evaluasi program supervisi yang melibatkan guru secara formal dan terdokumentasi
		Rekap Umpan Balik Guru tentang Efektivitas Proses <i>Coaching</i>		X	Tidak ada; umpan balik guru hanya diperoleh secara informal dan tidak terdokumentasi

12	Pemanfaatan hasil evaluasi untuk mengidentifikasi area perbaikan	Dokumen Revisi Program Supervisi Berdasarkan Hasil Evaluasi		X	Tidak ada; penyesuaian program supervisi dilakukan secara intuitif, belum berdasarkan evaluasi yang terdokumentasi
		Catatan/Jadwal Kegiatan Pembinaan Internal Berbasis Hasil Evaluasi Supervisi		X	Tidak ada; tidak ditemukan program pembinaan internal yang secara langsung terhubung dengan temuan supervisi
D	Tindak Lanjut Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i>				
13	Penyusunan rencana tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi supervisi	Form Rencana Aksi/Action Plan yang Ditandatangani Bersama (Kepala Sekolah dan Guru)		X	Tidak ada; tindak lanjut hanya berupa catatan perbaikan umum secara lisan atau catatan singkat, tanpa komitmen tertulis yang mengikat
		Catatan Rekomendasi Tertulis Pengawas kepada Kepala Sekolah Pasca-Supervisi	✓		Ada namun bersifat arahan umum; belum memuat langkah konkret dan indikator keberhasilan yang terukur per guru
		Salinan Form Rencana Aksi untuk Guru		X	Tidak ada; guru tidak mendapat dokumen rencana tindak lanjut yang bisa dijadikan panduan pelaksanaan

14	Memastikan implementasi tindak lanjut supervisi oleh guru	Catatan Pemantauan Berkala (Check-in antara Kepala Sekolah dan Guru)		X	Tidak ada; pemantauan implementasi bersifat informal dan tidak terdokumentasi; guru bergantung pada motivasi intrinsik sendiri
		Catatan Kunjungan Kelas Lanjutan dalam Buku Log Supervisi		X	Tidak ada; tidak ada kunjungan kelas khusus untuk memantau implementasi tindak lanjut di antara dua sesi supervisi formal
		Form Rencana Aksi dengan Kolom Kemajuan yang Terisi Berkala		X	Tidak ada; tidak tersedia instrumen pemantauan yang memungkinkan pelacakan kemajuan implementasi secara bertahap
15	Program pembinaan atau pelatihan tambahan bagi guru	Jadwal dan Notulen Sesi Pembinaan Internal Terfokus Berdasarkan Hasil Supervisi		X	Tidak ada; tidak ditemukan program pembinaan internal yang dirancang khusus berdasarkan temuan supervisi akademik
		Daftar Hadir Kegiatan Berbagi Praktik Baik Antar Guru (Sesi Bulanan)		X	Tidak ada; kegiatan berbagi praktik baik secara informal ada namun tidak terstruktur dan

					tidak terdokumentasi
		Surat Tugas/Dokumen Pengiriman Guru ke Pelatihan Eksternal	✓		Ada namun berdasarkan jadwal dari dinas, bukan berdasarkan analisis kebutuhan spesifik dari hasil supervisi
16	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan tindak lanjut untuk perbaikan berkelanjutan	Catatan Hasil Pemantauan Berkala antara Kepala Sekolah dan Guru		X	Tidak ada; monitoring tindak lanjut dilakukan secara informal dan tidak terdokumentasi secara konsisten
		Laporan Evaluasi Formatif Pertengahan Semester		X	Tidak ada; tidak ada evaluasi terstruktur di pertengahan semester untuk meninjau kemajuan implementasi tindak lanjut
		Laporan Evaluasi Sumatif Akhir Semester (Analisis PKG, Refleksi Guru, Dampak Pembelajaran)		X	Tidak ada; evaluasi akhir semester belum dilakukan secara komprehensif dengan instrumen yang terstandar
		Dokumentasi Siklus Perbaikan Program Supervisi Antar Semester		X	Tidak ada; tidak ditemukan dokumen yang menunjukkan perbaikan program supervisi berdasarkan

					evaluasi periode sebelumnya secara sistematis
--	--	--	--	--	---

STUDI DOKUMENTASI
Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru
(SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis)

No	Sub Aspek	Jenis/Bukti Dokumen	Ada (✓)	Tidak (X)	Keterangan
A	Perencanaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i>				
1	Penyusunan rencana supervisi akademik yang jelas, terstruktur, dan terukur	Program/Buku Kerja Supervisi Akademik Kepala Sekolah	✓		Ada dan cukup komprehensif, memuat tujuan, metode, dan indikator keberhasilan
		Kalender/Jadwal Supervisi Semester	✓		Ada dan terperinci per bulan, dilengkapi alokasi waktu untuk setiap tahapan
		Instrumen/Format Rencana Supervisi Per Guru yang Memuat Tujuan Spesifik dan Metode <i>Coaching</i>	✓		Ada; setiap guru memiliki form tersendiri yang memuat profil kebutuhan, tujuan <i>coaching</i> , dan indikator keberhasilan
		Dokumen Analisis Hasil PKG Sebelumnya sebagai Dasar Perencanaan	✓		Ada; analisis PKG tahun sebelumnya digunakan sebagai dasar penentuan prioritas supervisi
		Dokumen Alur/Tahapan <i>Coaching</i> yang Tercantum dalam Rencana	✓		Ada; tahapan pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi/ <i>coaching</i> tercantum secara tertulis dalam dokumen program

2	Pelibatan guru dalam proses penyusunan rencana supervisi	Notulen Rapat Dewan Guru tentang Sosialisasi Program Supervisi	✓		Ada; mencerminkan proses diskusi yang lebih partisipatif dalam penentuan fokus supervisi
		Lembar Identifikasi/Penilaian Kebutuhan Guru (Need Assessment) Individual	✓		Ada; tersedia lembar penilaian kebutuhan per guru yang diisi melalui diskusi individual dan menjadi lampiran resmi rencana supervisi
		Catatan Hasil Diskusi Individual Pra-Perencanaan antara Kepala Sekolah dan Guru	✓		Ada; catatan hasil diskusi individual tersimpan sebagai dasar penyusunan rencana supervisi yang lebih personal
3	Kelengkapan tujuan, sasaran, metode, dan jadwal dalam rencana supervisi	Dokumen Program Supervisi yang Memuat Empat Komponen (Tujuan, Sasaran, Metode, Jadwal)	✓		Ada dan lengkap; memuat keempat komponen termasuk metode <i>coaching</i> tiga tahap secara eksplisit
		Lembar Informasi Supervisi untuk Guru (Tujuan, Aspek, Jadwal)	✓		Ada; guru menerima dokumen informasi yang memuat tujuan, aspek yang diamati, dan gambaran proses <i>coaching</i>
		Instrumen Observasi Kelas yang Disiapkan Sebelum Supervisi	✓		Ada dan telah disepakati bersama guru sebelum observasi dilaksanakan

4	Pertimbangan kebutuhan dan tantangan guru dalam penyusunan rencana supervisi	Lembar Profil Pengembangan Guru (Catatan Tantangan, Kebutuhan, Target)	✓		Ada; ditemukan lembar profil pengembangan per guru yang diperbarui berkala berdasarkan diskusi individual, menjadi lampiran rencana supervisi
		Rekap Hasil Supervisi Periode Sebelumnya yang Digunakan sebagai Dasar Perencanaan	✓		Ada dan dimanfaatkan secara sistematis sebagai acuan penyesuaian fokus supervisi berikutnya
B	Pelaksanaan Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i>				
5	Pelaksanaan supervisi akademik berbasis <i>coaching</i> di kelas (tiga tahap)	Catatan/Notulen Sesi Pra-Observasi	✓		Ada; mencatat diskusi tujuan pembelajaran, strategi, dan fokus pengamatan yang disepakati bersama
		Lembar Observasi Kelas yang Terisi	✓		Ada dan terstruktur; instrumen yang digunakan telah disepakati bersama guru sebelum observasi
		Catatan Sesi <i>Coaching</i> Pasca-Observasi per Guru	✓		Ada; memuat pertanyaan reflektif yang diajukan, refleksi guru, dan hasil diskusi bersama yang mencerminkan proses <i>coaching</i> autentik
		Buku Log/Jurnal Supervisi Kepala Sekolah	✓		Ada dan terisi rapi; mencatat tanggal, nama guru, fokus

					pengamatan, dan hasil setiap sesi <i>coaching</i>
6	Pemberian umpan balik yang konstruktif dan solutif kepada guru	Lembar Umpan Balik/Catatan Hasil Supervisi per Guru	✓		Ada dan mencerminkan proses <i>coaching</i> ; memuat pertanyaan reflektif, respons guru, dan solusi yang dihasilkan bersama
		Catatan Pertanyaan Reflektif yang Diajukan dalam Sesi <i>Coaching</i>	✓		Ada; catatan sesi <i>coaching</i> memuat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan pola tanya-jawab reflektif yang konsisten
		Lembar Refleksi Guru setelah Sesi <i>Coaching</i>	✓		Ada; guru mengisi lembar refleksi yang menjadi bagian dari dokumentasi resmi sesi <i>coaching</i>
7	Memastikan supervisi akademik berjalan sesuai rencana	Kalender Supervisi yang Dipantau Secara Berkala	✓		Ada dan aktif digunakan; ditempel di ruang kepala sekolah sebagai alat pemantau jadwal supervisi
		Buku Log Supervisi dengan Pencatatan Rutin (Bukti Akuntabilitas)	✓		Ada dan terisi lengkap; menjadi sistem akuntabilitas internal yang memudahkan pengawas memverifikasi pelaksanaan
		Catatan/Laporan Pelaksanaan	✓		Ada dan terstruktur; laporan berkala

		Supervisi kepada Pengawas			kepada pengawas disertai dokumentasi yang dapat diverifikasi
8	Penerapan pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, dan pendampingan dalam sesi <i>coaching</i>	Catatan Sesi <i>Coaching</i> Berstruktur (Model TIRTA: Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab)	✓		Ada; catatan sesi <i>coaching</i> mencerminkan tahapan TIRTA secara konsisten dengan pertanyaan-pertanyaan yang memberdayakan guru
		Catatan Pendampingan Informal/Percakapan <i>Coaching</i> Mini di Luar Sesi Formal	✓		Ada; kepala sekolah mendokumentasikan percakapan pendampingan informal yang dilakukan secara berkala
C	Evaluasi Hasil Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i>				
9	Evaluasi dampak supervisi terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran	Rekap Perbandingan Data PKG Antar Periode	✓		Ada; data PKG antar periode dianalisis bersama pengawas sebagai indikator dampak supervisi yang terukur
		Catatan Kunjungan Kelas Lanjutan (Follow-up Observation)	✓		Ada dan tercatat dalam buku log; dilakukan 4-6 minggu setelah sesi <i>coaching</i> untuk melihat perubahan nyata di kelas
		Laporan Evaluasi Dampak Supervisi per Guru	✓		Ada; memuat analisis perubahan kinerja berdasarkan data observasi lanjutan,

					PKG, dan refleksi guru
10	Dokumentasi dan analisis kekuatan serta kelemahan supervisi akademik	Formulir Observasi Kelas yang Terstandar	✓		Ada dan terstandar; instrumen observasi yang lebih komprehensif dan telah disepakati bersama guru
		Jurnal Refleksi Kepala Sekolah sebagai Supervisor	✓		Ada; kepala sekolah mendokumentasikan refleksi tentang efektivitas pendekatan <i>coaching</i> dalam jurnal supervisi pribadinya
		Rekap Perkembangan Per Guru yang Diperbarui Berkala	✓		Ada; setiap guru memiliki rekap perkembangan individual yang diperbarui setiap siklus supervisi
		Laporan Analisis Kekuatan dan Kelemahan Supervisi (Akhir Semester)	✓		Ada; dilakukan setiap akhir semester sebagai dasar perbaikan program supervisi pada semester berikutnya
		Salinan Catatan Sesi <i>Coaching</i> yang Diberikan kepada Guru	✓		Ada; guru menerima salinan catatan <i>coaching</i> sebagai bukti transparansi dan alat pemantau perkembangan diri
11	Pelibatan guru dalam mengevaluasi efektivitas	Form Evaluasi Supervisi yang Diisi Guru setelah Sesi <i>Coaching</i>	✓		Ada dan diisi secara rutin; menanyakan manfaat yang dirasakan, relevansi masukan, kualitas

	supervisi akademik				diskusi, dan saran perbaikan
		Notulen Diskusi Evaluasi Semester bersama Seluruh Guru	✓		Ada; diskusi evaluasi semester dilaksanakan secara berkala untuk mendapat gambaran komprehensif dari perspektif guru
		Rekap Umpan Balik Guru tentang Efektivitas Proses <i>Coaching</i>	✓		Ada; hasil umpan balik guru direkap dan digunakan aktif untuk menyesuaikan pendekatan <i>coaching</i>
12	Pemanfaatan hasil evaluasi untuk mengidentifikasi area perbaikan	Dokumen Revisi Program Supervisi Berdasarkan Hasil Evaluasi	✓		Ada; mencantumkan perubahan konkret yang dilakukan berdasarkan evaluasi periode sebelumnya
		Catatan/Jadwal Kegiatan Pembinaan Internal Berbasis Hasil Evaluasi Supervisi	✓		Ada; jadwal dan notulen sesi pembinaan terfokus yang diorganisir berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari evaluasi supervisi
D	Tindak Lanjut Supervisi Akademik Berbasis <i>Coaching</i>				
13	Penyusunan rencana tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi supervisi	Form Rencana Aksi/Action Plan yang Ditandatangani Bersama (Kepala Sekolah dan Guru)	✓		Ada; form rencana aksi yang memuat langkah konkret, waktu pelaksanaan, dan indikator keberhasilan, ditandatangani bersama sebagai komitmen

		Catatan Rekomendasi Tertulis Pengawas kepada Kepala Sekolah Pasca-Supervisi	✓		Ada; rekomendasi pengawas diintegrasikan dalam dokumen rencana aksi yang lebih spesifik dan terukur
		Salinan Form Rencana Aksi untuk Guru	✓		Ada; guru menyimpan salinan rencana aksi sebagai pengingat dan panduan implementasi secara mandiri
14	Memastikan implementasi tindak lanjut supervisi oleh guru	Catatan Pemantauan Berkala (Check-in antara Kepala Sekolah dan Guru)	✓		Ada; percakapan monitoring berkala terdokumentasi, menanyakan kemajuan dan hambatan implementasi rencana aksi
		Catatan Kunjungan Kelas Lanjutan dalam Buku Log Supervisi	✓		Ada dan tercatat dalam buku log; kunjungan lanjutan dilakukan 4-6 minggu setelah sesi <i>coaching</i>
		Form Rencana Aksi dengan Kolom Kemajuan yang Terisi Berkala	✓		Ada; kolom kemajuan diisi bersama oleh kepala sekolah dan guru sebagai alat akuntabilitas konstruktif
15	Program pembinaan atau pelatihan tambahan bagi guru	Jadwal dan Notulen Sesi Pembinaan Internal Terfokus Berdasarkan Hasil Supervisi	✓		Ada; jadwal dan notulen sesi pembinaan terfokus yang relevan langsung dengan kebutuhan yang

					teridentifikasi dari supervisi
		Daftar Hadir Kegiatan Berbagi Praktik Baik Antar Guru (Sesi Bulanan)	✓		Ada; forum berbagi bulanan terdokumentasi dengan daftar hadir dan notulen sebagai bukti kegiatan berjalan rutin
		Surat Tugas/Dokumen Pengiriman Guru ke Pelatihan Eksternal	✓		Ada; pengiriman guru ke pelatihan eksternal dikoordinasikan dengan pengawas berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi
16	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan tindak lanjut untuk perbaikan berkelanjutan	Catatan Hasil Pemantauan Berkala antara Kepala Sekolah dan Guru	✓		Ada; catatan pemantauan berkala tersimpan sebagai bukti monitoring yang konsisten dan suportif
		Laporan Evaluasi Formatif Pertengahan Semester	✓		Ada; tinjauan formatif dilaksanakan untuk melihat kemajuan dan menyesuaikan dukungan yang diperlukan
		Laporan Evaluasi Sumatif Akhir Semester (Analisis PKG, Refleksi Guru, Dampak Pembelajaran)	✓		Ada; laporan komprehensif meliputi analisis PKG, refleksi guru, dan dampak terhadap kualitas pembelajaran siswa
		Dokumentasi Siklus Perbaikan Program	✓		Ada; bukti penggunaan hasil

		Supervisi Antar Semester			evaluasi sebagai motor perubahan program supervisi yang berkelanjutan antar semester
--	--	--------------------------	--	--	--

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA
EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK
BERBASIS COACHING DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
(Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu
Kabupaten Ciamis)

Nama Informan :
 Jabatan :
 Hari/Tanggal :
 Pukul :
 Tempat :

A. Perencanaan supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis *coaching*

- 1) Bagaimana kepala sekolah menyusun rencana supervisi akademik yang jelas, terstruktur, dan terukur sebelum pelaksanaan?

- 2) Bagaimana proses penyusunan rencana supervisi akademik melibatkan guru dan pihak terkait lainnya?

- 3) Bagaimana rencana supervisi akademik mencakup tujuan, sasaran, metode, dan jadwal yang spesifik?

- 4) Bagaimana rencana supervisi akademik disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru?

B. Pelaksanaan supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis *coaching*

- 5) Bagaimana kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berbasis *coaching* di kelas?

- 6) Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan solutif kepada guru selama proses supervisi?

- 7) Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa supervisi akademik berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun?

- 8) Bagaimana kepala sekolah melakukan pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, atau pendampingan selama supervisi?

C. Evaluasi hasil supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis *coaching*

- 9) Bagaimana kepala sekolah mengevaluasi dampak supervisi akademik terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran?

- 10) Bagaimana hasil evaluasi supervisi akademik didokumentasikan dan dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan proses supervisi?

- 11) Bagaimana kepala sekolah melibatkan guru dalam mengevaluasi efektivitas supervisi akademik yang telah dilakukan?

- 12) Bagaimana hasil evaluasi supervisi akademik digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan pengembangan selanjutnya?

D. Tindaklanjut supervisi akademik Kepala Sekolah berbasis *coaching*

- 13) Bagaimana kepala sekolah menyusun rencana tindak lanjut yang jelas berdasarkan hasil evaluasi supervisi akademik?

- 14) Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa tindak lanjut dari supervisi akademik diimplementasikan oleh guru?

- 15) Bagaimana kepala sekolah melakukan program pembinaan atau pelatihan tambahan bagi guru?

- 16) Bagaimana kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan tindak lanjut untuk memastikan perbaikan berkelanjutan?

E. Bekerja dengan siswa secara individual

- 17) Bagaimana guru mengidentifikasi kebutuhan belajar masing-masing siswa melalui observasi atau asesmen individu?

- 18) Bagaimana guru memberikan umpan balik yang personal dan konstruktif kepada setiap siswa?

- 19) Bagaimana guru menyediakan waktu khusus untuk mendiskusikan kesulitan belajar siswa secara individual?

- 20) Bagaimana guru merancang strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan gaya belajar dan kemampuan masing-masing siswa?

F. Persiapan dan perencanaan pembelajaran

- 21) Bagaimana guru menyusun modul ajar yang jelas, terstruktur, dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku?

- 22) Bagaimana guru mempersiapkan materi pembelajaran yang relevan, mutakhir, dan sesuai dengan tujuan pembelajaran?

- 23) Bagaimana guru mengintegrasikan metode pembelajaran yang bervariasi untuk memenuhi kebutuhan siswa yang beragam?

- 24) Bagaimana guru melakukan evaluasi dan revisi rutin terhadap rencana pembelajaran berdasarkan hasil refleksi dan umpan balik?

G. Pendayagunaan media pembelajaran

- 25) Bagaimana guru menggunakan media pembelajaran (seperti teknologi, alat peraga, atau sumber daya digital) yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran?

- 26) Bagaimana guru memastikan media pembelajaran yang digunakan dapat diakses dan dimanfaatkan oleh semua siswa?

- 27) Bagaimana guru mengembangkan atau memodifikasi media pembelajaran untuk meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa?

- 28) Bagaimana guru mengevaluasi efektivitas media pembelajaran yang digunakan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan?

H. Kepemimpinan yang aktif dari guru

- 29) Bagaimana guru memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran dan kegiatan kelas?

- 30) Bagaimana guru menjadi teladan dalam sikap, etika, dan profesionalisme di dalam dan luar kelas?

- 31) Bagaimana guru memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara siswa, orang tua, dan rekan seprofesi?

- 32) Bagaimana guru mengambil inisiatif untuk mengembangkan diri dan berkontribusi pada pengembangan sekolah atau komunitas pendidikan?

TABEL REKAPITULASI HASIL WAWANCARA
Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam
Meningkatkan Kinerja Guru
(Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis)

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban Informan SDN 7 Panjalu
A. Perencanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis <i>Coaching</i>			
1	Bagaimana kepala sekolah menyusun rencana supervisi akademik yang jelas, terstruktur, dan terukur sebelum pelaksanaan?	Pengawas (Pgws: YM)	Saya menyusun rencana supervisi dengan mengacu pada kalender akademik dan program sekolah yang ada. Format rencana yang saya gunakan memuat nama guru, aspek yang akan disupervisi, tanggal pelaksanaan, dan indikator pengamatan. Memang masih banyak yang tertulis tangan dan belum sepenuhnya sistematis. Untuk metode <i>coaching</i> secara spesifik, lebih banyak ditentukan saat supervisi berlangsung, belum tercantum eksplisit dalam dokumen perencanaan.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Setiap awal semester saya duduk bersama dewan guru untuk menyusun program supervisi. Saya buat daftar guru yang akan disupervisi beserta jadwalnya, dengan fokus pada perencanaan pembelajaran, proses

			mengajar, dan penilaian. Rencana ini saya sampaikan kepada guru-guru agar mereka bisa mempersiapkan diri. Formatnya memang masih sederhana dan belum memuat instrumen <i>coaching</i> yang baku.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Kami biasanya mendapat pemberitahuan jadwal supervisi dari ibu kepala sekolah sebelum semester dimulai dan diminta menyiapkan RPP serta perangkat pembelajaran. Tapi saya belum tahu persis bagaimana rencana lengkap supervisi itu disusun. Yang saya tahu hanya jadwalnya saja, tidak ada dokumen tertulis yang diberikan kepada kami yang memuat tujuan dan metode supervisi secara lengkap.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Setahu saya kepala sekolah membuat jadwal supervisi di awal tahun. Saya pernah melihat ada dokumen program supervisi di ruang kepala sekolah yang memuat nama-nama guru, kelas, dan perkiraan tanggal. Tapi untuk rincian indikator atau metode <i>coaching</i> -nya, saya kurang paham karena tidak

			disampaikan secara detail kepada kami.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Biasanya saya tahu jadwal supervisi dari pengumuman di papan informasi atau diberitahu langsung oleh kepala sekolah. Untuk proses penyusunan rencananya sendiri, saya tidak terlibat langsung. Saya berharap ada penjelasan yang lebih lengkap tentang tujuan dan metode supervisi sebelum pelaksanaannya.
2	Bagaimana proses penyusunan rencana supervisi akademik melibatkan guru dan pihak terkait lainnya?	Pengawas (Pgws: YM)	Keterlibatan guru dalam penyusunan rencana supervisi di sini masih terbatas. Saya biasanya membuat rencana berdasarkan data dari hasil supervisi sebelumnya dan laporan kepala sekolah. Memang idealnya guru dilibatkan lebih banyak, tapi keterbatasan waktu membuat hal itu sulit dilakukan secara konsisten. Kadang saya hanya bertanya sekilas kepada guru tentang kesulitan yang mereka hadapi, itu pun tidak selalu terstruktur.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya melibatkan guru dalam penyusunan rencana supervisi melalui rapat dewan

			guru di awal semester. Di situ saya sampaikan program supervisi dan meminta masukan. Tapi sifatnya lebih ke sosialisasi program daripada benar-benar merancang bersama. Guru bisa menyampaikan preferensi jadwal, tapi untuk aspek supervisi dan metode <i>coachingnya</i>, saya yang menentukan berdasarkan pengamatan saya.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Kami diajak dalam rapat awal semester di mana kepala sekolah menyampaikan rencana supervisi dan kami bisa bertanya atau menyampaikan usulan jadwal. Tapi untuk menentukan apa yang akan disupervisi atau bagaimana metodenya, kami tidak dilibatkan. Saya berharap ada sesi di mana saya bisa menyampaikan aspek apa yang ingin saya kembangkan sebelum supervisi dilaksanakan.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Keterlibatan kami lebih ke tahap penerimaan informasi, bukan perencanaan bersama. Kami diberi tahu kapan supervisi akan dilakukan, tapi tidak dimintai pendapat tentang aspek apa yang perlu disupervisi atau

			metode apa yang cocok untuk kondisi kelas saya. Saya lebih suka kalau ada diskusi dulu tentang kondisi dan kebutuhan saya sebagai guru.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Belum ada mekanisme formal di mana kami bisa ikut menyusun rencana supervisi. Biasanya kami hanya menerima jadwal dan daftar aspek yang akan diamati. Memang kadang ibu kepala bertanya tentang kondisi kelas, tapi itu lebih bersifat percakapan biasa, bukan bagian dari proses perencanaan yang terstruktur.
3	Bagaimana rencana supervisi akademik mencakup tujuan, sasaran, metode, dan jadwal yang spesifik?	Pengawas (Pgws: YM)	Untuk kelengkapan komponen rencana supervisi, saya akui masih ada yang perlu ditingkatkan. Tujuan umum sudah ada, jadwal sudah dibuat, sasaran guru sudah teridentifikasi. Tapi untuk metode <i>coaching</i> yang spesifik, belum tercantum secara eksplisit dalam dokumen. Biasanya metode ditentukan secara situasional saat supervisi berlangsung, bukan direncanakan di awal secara detail.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Program supervisi saya memuat daftar guru

			sebagai sasaran, jadwal supervisi per semester, dan aspek yang akan diamati. Untuk tujuan, saya cantumkan secara umum yaitu peningkatan kualitas pembelajaran. Tapi untuk metode <i>coaching</i> secara spesifik, belum saya cantumkan secara eksplisit. Ini memang jadi catatan yang perlu saya perbaiki ke depannya agar rencana lebih terukur.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Dari yang disampaikan kepala sekolah, kami tahu kapan supervisi akan dilakukan dan apa yang perlu kami siapkan. Tapi untuk tujuan yang lebih spesifik atau metode yang akan digunakan, tidak disampaikan secara detail kepada kami. Kami baru tahu prosesnya seperti apa setelah supervisi benar-benar dimulai.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Jadwal supervisi ada, itu yang paling jelas bagi kami. Untuk tujuan supervisi, pernah disampaikan secara umum di rapat, tapi tidak ada dokumen tertulis yang diberikan kepada kami yang memuat tujuan dan metode supervisi secara lengkap. Untuk metode <i>coaching</i>-nya sendiri, belum pernah ada

			penjelasan spesifik kepada kami sebagai guru.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Yang kami terima biasanya hanya pemberitahuan jadwal supervisi. Kalau ada penjelasan tentang tujuan dan metode, itu disampaikan secara lisan dan sangat singkat saat supervisi dimulai. Dokumen tertulis yang lengkap memuat semua komponen rencana supervisi belum pernah kami terima.
4	Bagaimana rencana supervisi akademik disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru?	Pengawas (Pgws: YM)	Untuk merespons kebutuhan spesifik guru, saya mengandalkan hasil observasi dari kunjungan supervisi sebelumnya dan laporan kepala sekolah. Kalau ada guru yang menunjukkan kelemahan di aspek tertentu, saya catat dan jadikan prioritas supervisi berikutnya. Tapi belum ada mekanisme formal seperti angket kebutuhan atau diskusi terstruktur untuk menggali kebutuhan setiap guru secara mendalam sebelum penyusunan rencana.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya mencoba merespons kebutuhan guru dengan mengamati mereka

			secara informal dan saat interaksi sehari-hari. Kalau ada guru yang terlihat kesulitan dalam mengelola kelas atau menggunakan media pembelajaran, saya masukkan aspek itu dalam rencana supervisi berikutnya. Tapi memang tidak ada instrumen formal yang saya gunakan untuk penilaian kebutuhan secara sistematis dan terdokumentasi.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Saya menghadapi tantangan dalam menangani siswa dengan kemampuan yang sangat beragam di kelas rendah. Saya sudah pernah menyampaikan hal ini kepada kepala sekolah, dan beliau menyatakan akan memperhatikan aspek itu saat supervisi. Tapi saya tidak tahu apakah itu kemudian dimasukkan secara formal ke dalam rencana supervisi atau hanya diingat saja tanpa dokumentasi.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Tantangan utama saya adalah mengintegrasikan beragam metode pembelajaran karena saya masih sering mengandalkan ceramah. Ini sudah saya sampaikan di rapat, tapi belum ada tindak lanjut

			yang spesifik dalam bentuk rencana supervisi yang disesuaikan dengan tantangan ini. Saya masih menunggu adanya bimbingan yang lebih terarah sesuai kebutuhan nyata saya.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Kebutuhan saya lebih banyak terkait strategi pembelajaran yang lebih variatif dan cara memperhatikan keberagaman individual siswa. Saya belum pernah secara formal ditanya tentang kebutuhan pengembangan saya dalam konteks perencanaan supervisi. Biasanya kalau ada masalah, saya yang proaktif bertanya kepada kepala sekolah secara informal.
B. Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis <i>Coaching</i>			
5	Bagaimana kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berbasis <i>coaching</i> di kelas?	Pengawas (Pgws: YM)	Pelaksanaan supervisi di SDN 7 Panjalu sudah mengikuti pola tiga tahap meski belum sepenuhnya konsisten. Pra-observasi biasanya berlangsung singkat di mana saya bertanya tentang materi yang akan diajarkan dan tujuan pembelajaran. Observasi kelas berlangsung satu jam penuh menggunakan instrumen yang sudah saya siapkan. Untuk

			pasca-observasi biasanya dilakukan setelah kelas selesai, saya memberikan catatan temuan dan mendiskusikannya bersama guru, namun waktunya seringkali terbatas karena berbagai kepentingan lain.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya melakukan supervisi dengan tiga tahap. Sebelum masuk kelas, saya bertanya kepada guru tentang RPP dan tujuan yang ingin dicapai hari itu. Saat observasi, saya duduk di belakang kelas sambil mencatat kegiatan pembelajaran menggunakan instrumen yang saya siapkan. Setelah selesai, saya mengajak guru bicara tentang apa yang sudah baik dan apa yang perlu diperbaiki. Tapi waktu untuk pasca-observasi sering terbatas karena guru langsung harus ke kelas berikutnya.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Supervisi yang saya alami biasanya dimulai dengan kepala sekolah atau pengawas masuk ke kelas. Kadang ada percakapan singkat sebelumnya tentang materi yang saya ajarkan. Saat observasi beliau duduk di pojok kelas sambil menulis di

			buku catatan. Setelah selesai ada diskusi singkat tentang apa yang diamati, tapi sesi diskusi itu tidak terlalu panjang dan rasanya seperti laporan hasil pengamatan saja.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Proses supervisi yang saya rasakan ada percakapan singkat sebelum masuk kelas, lalu beliau mengamati selama pelajaran berlangsung, kemudian ada umpan balik setelahnya. Yang saya perhatikan, sesi pasca-observasi kadang terasa terburu-buru karena waktu terbatas. Saya berharap ada waktu yang lebih panjang untuk berdiskusi tentang pengalaman mengajar saya secara lebih mendalam.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Pengalaman saya dengan supervisi ada kunjungan ke kelas, ada observasi, ada umpan balik setelahnya. Sesi pra-observasi tidak selalu ada, kadang langsung masuk kelas saja. Untuk sesi <i>coaching</i> atau diskusi mendalam setelah observasi, belum saya rasakan benar-benar karena umpan balik lebih berupa catatan dari kepala sekolah tentang apa yang perlu diperbaiki tanpa banyak

			dialog yang mengajak saya untuk merefleksikan diri sendiri.
6	Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan solutif kepada guru selama proses supervisi?	Pengawas (Pgws: YM)	Dalam memberikan umpan balik, saya berusaha menyampaikan hal-hal yang positif terlebih dahulu sebelum menyampaikan yang perlu diperbaiki. Saya juga berusaha memberikan saran yang konkret, bukan hanya kritik umum. Misalnya kalau guru kurang mengaktifkan siswa, saya sarankan teknik-teknik tertentu yang bisa dicoba. Tapi saya akui kadang-kadang saya terlalu langsung memberikan solusi tanpa terlebih dahulu mendengarkan perspektif guru tentang apa yang mereka rasakan selama proses pembelajaran.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya selalu berusaha memberikan umpan balik yang positif dan membangun. Saya sampaikan dulu apa yang sudah baik kemudian apa yang perlu ditingkatkan. Untuk setiap kelemahan yang saya temukan, saya usahakan memberikan solusi atau alternatif yang bisa diterapkan guru. Tapi memang

			saya lebih sering yang berbicara dan guru cenderung hanya mendengarkan. Ini yang mungkin perlu saya ubah agar lebih dialogis dan lebih memberdayakan guru.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Umpan balik yang saya terima biasanya berupa catatan dari kepala sekolah atau pengawas yang memuat hal-hal yang sudah baik dan yang perlu diperbaiki. Penyampaianya cukup baik dan tidak terasa seperti diceramahi. Tapi kadang saran yang diberikan masih terlalu umum sehingga saya kurang tahu persis apa yang harus saya lakukan secara konkret untuk memperbaiki diri.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Umpan balik yang saya terima umumnya bersifat evaluatif yaitu ini yang sudah baik dan ini yang kurang. Saran yang diberikan kadang-kadang ada, kadang tidak. Saya lebih suka kalau sesi umpan balik bisa lebih dialogis di mana saya juga bisa menyampaikan perspektif saya dan berdiskusi tentang solusi bersama-sama dalam posisi yang lebih setara.

		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Biasanya setelah supervisi saya mendapat catatan yang berisi poin-poin umpan balik. Cara penyampaiannya baik, sopan, dan tidak merendahkan. Tapi rasanya masih seperti atasan menilai bawahan, bukan seperti pendampingan yang membantu saya berkembang secara mandiri. Saya berharap ada sesi di mana saya bisa lebih banyak berbicara tentang pengalaman mengajar saya sendiri.
7	Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa supervisi akademik berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun?	Pengawas (Pgws: YM)	Untuk memastikan supervisi berjalan sesuai rencana, saya mengandalkan laporan dari kepala sekolah dan kunjungan berkala saya ke sekolah. Kalau ada yang tidak sesuai jadwal, saya ingatkan kepala sekolah melalui komunikasi informal. Tapi saya akui monitoring yang saya lakukan belum sistematis dan lebih banyak mengandalkan kepercayaan kepada kepala sekolah untuk melaksanakan program supervisi yang sudah disepakati bersama.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya memastikan supervisi berjalan dengan cara memantau jadwal supervisi yang

			sudah saya buat. Kalau ada jadwal yang terlewat karena guru sakit atau ada kegiatan sekolah, saya usahakan untuk menjadwalkan ulang. Tapi memang tidak selalu berhasil karena padatnya jadwal kegiatan sekolah. Untuk memastikan kualitasnya sesuai rencana, saya mengandalkan catatan observasi yang saya buat setelah setiap supervisi dilaksanakan.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Supervisi tidak selalu berjalan tepat sesuai jadwal. Ada beberapa kali jadwal supervisi yang diundur karena ada kegiatan lain di sekolah. Tapi pada akhirnya supervisi tetap dilaksanakan meski waktunya berbeda dari yang dijadwalkan. Saya tidak tahu mekanisme apa yang digunakan kepala sekolah untuk memastikan supervisi berjalan sesuai rencana secara keseluruhan.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Dari pengalaman saya, ada beberapa kali supervisi tertunda atau dipersingkat karena berbagai alasan. Kepala sekolah biasanya memberitahu jika ada perubahan jadwal. Untuk memastikan kualitas pelaksanaannya sesuai

			rencana, saya kurang tahu caranya karena tidak ada mekanisme evaluasi yang melibatkan guru secara langsung dalam proses tersebut.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Sepertinya kepala sekolah berusaha menjalankan supervisi sesuai jadwal, tapi ada kalanya terlewat atau tertunda karena kesibukan lain. Saya berharap ada sistem yang lebih terstruktur untuk memastikan supervisi terlaksana secara konsisten dan berkualitas, misalnya ada catatan atau pencatatan yang harus dilengkapi setelah setiap sesi supervisi selesai.
8	Bagaimana kepala sekolah melakukan pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, atau pendampingan selama supervisi?	Pengawas (Pgws: YM)	Saya sudah mulai menggunakan pertanyaan-pertanyaan reflektif dalam sesi <i>coaching</i> , misalnya bertanya kepada guru bagaimana menurut beliau pembelajaran tadi berjalan dan apakah tujuan pembelajaran sudah tercapai. Tapi saya akui belum konsisten dan belum terstruktur. Kadang saya langsung memberikan masukan tanpa terlebih dahulu mendengarkan perspektif guru, terutama kalau

			waktunya terbatas. Untuk pendampingan yang berkelanjutan di luar sesi formal, belum saya lakukan secara terstruktur.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya kadang menggunakan pertanyaan reflektif di awal sesi pasca-observasi seperti menanyakan bagaimana perasaan guru terhadap pembelajaran yang baru saja berlangsung. Tapi kemudian saya sering beralih ke mode evaluatif dan langsung memberikan masukan. Diskusi kolaboratif yang setara belum sepenuhnya terjadi karena lebih sering saya yang memberikan arahan dan guru yang menerima. Ini yang sedang saya upayakan untuk diubah ke depannya.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepala sekolah atau pengawas setelah supervisi, misalnya menanyakan apakah ada kesulitan yang dihadapi. Tapi diskusi yang terjadi masih cukup satu arah dengan lebih banyak arahan dari supervisor daripada dialog yang setara. Saya berharap bisa ada sesi di mana

			saya benar-benar diajak untuk merefleksikan pengajaran saya secara mendalam bersama-sama dengan supervisor.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Sejauh yang saya alami, pertanyaan refleksi memang ada tapi belum terlalu mendalam. Biasanya lebih bersifat konfirmasi seperti tadi sudah menggunakan metode ini ya, bukan eksplorasi yang mendorong saya untuk berpikir lebih jauh tentang pilihan pedagogis saya. Saya merasa perlu ada sesi <i>coaching</i> yang lebih terstruktur dan benar-benar memberdayakan saya sebagai guru.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Pertanyaan refleksi yang saya terima biasanya masih di level permukaan, misalnya apakah pembelajaran sudah berjalan sesuai rencana. Belum ada pertanyaan yang benar-benar membuat saya berpikir mendalam tentang mengapa saya menggunakan pendekatan tertentu dalam mengajar. Diskusi kolaboratif yang setara antara guru dan supervisor juga belum saya rasakan sepenuhnya dalam

			proses supervisi yang ada.
C. Evaluasi Hasil Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis <i>Coaching</i>			
9	Bagaimana kepala sekolah mengevaluasi dampak supervisi akademik terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran?	Pengawas (Pgws: YM)	Evaluasi dampak supervisi saya lakukan dengan cara membandingkan hasil observasi kelas sebelum dan sesudah supervisi serta melihat perkembangan PKG guru dari tahun ke tahun. Untuk mengukur dampak spesifik <i>coaching</i> terhadap kualitas pembelajaran, saya akui belum memiliki instrumen yang cukup sistematis. Evaluasi yang saya lakukan masih lebih bersifat kesan umum daripada pengukuran yang terstruktur dan berbasis data yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya mengevaluasi dampak supervisi dengan melihat perkembangan RPP guru, cara mereka mengajar di kunjungan berikutnya, dan hasil belajar siswa. Kalau ada guru yang setelah supervisi menunjukkan peningkatan dalam aspek yang kita bahas, saya anggap supervisi berdampak positif. Tapi evaluasi ini masih lebih bersifat subjektif dan

			belum menggunakan instrumen yang terstruktur serta dapat diukur secara objektif.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Setelah supervisi saya berusaha menerapkan masukan yang diberikan kepala sekolah atau pengawas. Tapi saya tidak tahu apakah ada evaluasi yang dilakukan untuk mengukur apakah perubahan yang saya lakukan benar-benar berdampak positif. Rasanya evaluasi lanjutan masih belum menjadi bagian yang terstruktur dari proses supervisi yang saya alami selama ini.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Dari pengalaman saya, hasil supervisi yang sudah dilakukan tidak selalu diikuti dengan evaluasi dampak yang terasa nyata di siklus berikutnya. Saya tidak bisa mengatakan dengan yakin apakah ada perubahan dalam pendekatan supervisi yang didasarkan pada evaluasi dampak yang terstruktur terhadap perkembangan saya secara pribadi sebagai guru.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Evaluasi dampak supervisi yang saya rasakan masih kurang. Setelah supervisi dan menerima masukan,

			saya tidak mendapat tindak lanjut yang sistematis tentang perkembangan saya. Saya berharap ada mekanisme evaluasi yang melibatkan saya secara langsung, misalnya melalui refleksi bersama tentang perkembangan yang sudah dicapai setelah beberapa waktu sejak supervisi terakhir dilakukan.
10	Bagaimana hasil evaluasi supervisi akademik didokumentasikan dan dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan proses supervisi?	Pengawas (Pgws: YM)	Dokumentasi supervisi yang saya lakukan meliputi catatan observasi di formulir yang sudah ada serta laporan supervisi yang saya buat setelah setiap kunjungan. Analisis kekuatan dan kelemahan saya lakukan secara keseluruhan untuk tiap sekolah, bukan per guru secara spesifik. Saya akui dokumentasi yang saya miliki belum sepenuhnya sistematis dan catatan-catatan masih tersebar sehingga tidak mudah untuk dilacak perkembangannya dari waktu ke waktu secara menyeluruh.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya memiliki buku catatan supervisi di mana saya mencatat hasil observasi dan umpan balik yang diberikan. Tapi untuk

			analisis kekuatan dan kelemahan yang terstruktur, belum saya lakukan secara konsisten. Saya lebih sering mengandalkan ingatan dan catatan informal daripada sistem dokumentasi yang terstandar yang bisa digunakan untuk analisis yang mendalam dan berkelanjutan.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Setahu saya ada catatan yang dibuat oleh kepala sekolah atau pengawas saat dan setelah supervisi. Tapi saya tidak pernah mendapat salinan catatan tersebut sehingga tidak tahu persis apa yang didokumentasikan tentang supervisi terhadap saya. Saya berharap ada transparansi lebih agar saya bisa memantau perkembangan diri saya sendiri dari waktu ke waktu.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Dari apa yang saya tahu, ada formulir yang diisi oleh kepala sekolah atau pengawas saat supervisi berlangsung. Tapi saya tidak mendapat akses ke dokumen tersebut. Kalau ada analisis kekuatan dan kelemahan yang terdokumentasi, saya tidak mengetahuinya

			karena yang saya terima hanya umpan balik lisan atau catatan singkat dari supervisor saja.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Dokumentasi supervisi yang melibatkan saya secara aktif belum ada. Saya tidak pernah diminta untuk mengisi refleksi tertulis atau memiliki salinan catatan supervisi saya sendiri. Saya rasa keterlibatan guru dalam proses dokumentasi ini perlu segera ditingkatkan agar supervisi dapat benar-benar bermanfaat bagi pengembangan profesional guru.
11	Bagaimana kepala sekolah melibatkan guru dalam mengevaluasi efektivitas supervisi akademik yang telah dilakukan?	Pengawas (Pgws: YM)	Pelibatan guru dalam evaluasi supervisi masih belum sistematis di SDN 7 Panjalu. Saya kadang menanyakan pendapat guru secara informal tentang manfaat supervisi yang mereka rasakan, tapi tidak ada mekanisme formal seperti angket atau forum evaluasi yang terstruktur. Saya menyadari ini adalah kelemahan yang perlu diperbaiki karena perspektif guru sangat penting untuk menilai efektivitas supervisi secara objektif dan menyeluruh.

		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Jujur saya belum memiliki mekanisme yang terstruktur untuk melibatkan guru dalam evaluasi supervisi. Kadang di rapat dewan guru saya meminta pendapat guru tentang program supervisi, tapi ini tidak rutin dan tidak sistematis. Ke depannya saya berencana membuat angket sederhana yang bisa diisi guru setelah supervisi sebagai bentuk evaluasi dari perspektif mereka yang selama ini belum tertampung.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Sejauh yang saya tahu, belum ada mekanisme formal untuk kami sebagai guru memberikan umpan balik tentang efektivitas supervisi yang kami terima. Saya berharap ada saluran yang lebih formal di mana guru bisa memberikan masukan tentang bagaimana supervisi bisa lebih efektif dan lebih relevan dengan kebutuhan nyata kami di kelas.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Belum ada mekanisme evaluasi yang melibatkan kami sebagai guru untuk menilai efektivitas supervisi. Kami menerima supervisi tapi tidak diminta untuk

			mengevaluasinya. Padahal kami yang paling tahu apakah supervisi yang kami terima benar-benar bermanfaat dan relevan dengan kebutuhan dan tantangan nyata yang kami hadapi sehari-hari di kelas.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Sejauh pengalaman saya, evaluasi supervisi hanya dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas, tidak melibatkan guru. Kami tidak pernah diminta untuk menilai efektivitas proses supervisi yang kami terima. Idealnya ada mekanisme evaluasi yang lebih timbal balik di mana kami sebagai guru juga bisa memberikan penilaian dan masukan yang bermakna untuk perbaikan program supervisi.
12	Bagaimana hasil evaluasi supervisi akademik digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan pengembangan selanjutnya?	Pengawas (Pgws: YM)	Hasil evaluasi supervisi saya gunakan terutama untuk menyesuaikan prioritas kunjungan supervisi pada periode berikutnya. Kalau dari hasil evaluasi ditemukan bahwa beberapa guru masih lemah di aspek tertentu, saya fokuskan pada aspek tersebut di supervisi berikutnya. Tapi pemanfaatan yang lebih sistematis untuk

			merevisi program supervisi secara keseluruhan atau merekomendasikan pelatihan yang spesifik belum saya lakukan secara terstruktur dan konsisten.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Hasil catatan supervisi saya gunakan untuk menentukan fokus supervisi berikutnya. Kalau ada guru yang masih lemah di aspek pengelolaan kelas misalnya, saya jadikan itu fokus utama di supervisi selanjutnya. Untuk perbaikan program supervisi secara sistematis, belum saya lakukan dengan terstruktur karena saya lebih banyak melakukan penyesuaian secara intuitif berdasarkan pengalaman di lapangan.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Dari pengalaman saya, hasil supervisi yang sudah dilakukan tidak selalu berdampak pada perubahan yang saya rasakan di siklus supervisi berikutnya. Saya tidak bisa mengatakan dengan yakin apakah ada program perbaikan yang dirancang berdasarkan evaluasi supervisi terhadap saya secara spesifik sebagai individu guru yang

			memiliki kebutuhan berbeda.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Kalau ada catatan kelemahan yang diberikan supervisor, biasanya saya yang berupaya memperbaikinya sendiri. Saya tidak merasakan adanya tindak lanjut sistematis dari pihak sekolah berdasarkan hasil evaluasi supervisi, misalnya program pelatihan atau bimbingan tambahan yang dirancang khusus berdasarkan area kelemahan yang teridentifikasi dari supervisi yang saya terima.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Pemanfaatan hasil evaluasi supervisi yang saya rasakan masih kurang optimal. Setelah supervisi dan evaluasi, tidak ada tindak lanjut yang terstruktur dan terprogram. Kalau ada kelemahan yang ditemukan, sayalah yang harus mencari cara sendiri untuk mengatasinya tanpa dukungan yang sistematis dari sekolah sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan guru.
D. Tindak Lanjut Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis <i>Coaching</i>			
13	Bagaimana kepala sekolah menyusun	Pengawas (Pgws: YM)	Rencana tindak lanjut yang saya buat

	rencana tindak lanjut yang jelas berdasarkan hasil evaluasi supervisi akademik?		biasanya berupa rekomendasi tertulis yang saya sampaikan kepada kepala sekolah setelah kunjungan supervisi. Rekomendasi ini memuat hal-hal yang perlu diperbaiki oleh guru-guru yang disupervisi. Tapi memang belum spesifik sampai ke level langkah-langkah konkret atau indikator keberhasilan yang terukur. Lebih banyak berupa arahan umum tentang aspek yang perlu ditingkatkan oleh masing-masing guru.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Setelah setiap supervisi, saya mencatat rekomendasi perbaikan untuk guru yang bersangkutan dan saya sampaikan secara lisan dan kadang tertulis di lembar observasi. Tapi untuk rencana tindak lanjut yang lebih terstruktur dengan langkah konkret dan indikator yang jelas, belum saya buat secara konsisten. Ini memang kelemahan yang saya sadari dan perlu saya perbaiki ke depannya agar tindak lanjut benar-benar terukur.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Setelah supervisi, saya mendapat masukan dari kepala sekolah tentang apa yang perlu saya

			perbaiki. Tapi masukan tersebut lebih bersifat umum seperti coba variasikan metode mengajarnya atau tingkatkan interaksi dengan siswa. Tidak ada rencana tindak lanjut yang tertulis dan spesifik yang saya dan kepala sekolah susun dan sepakati bersama sebagai komitmen yang mengikat.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Tindak lanjut dari supervisi yang saya terima biasanya berupa catatan perbaikan yang cukup umum tanpa target waktu dan indikator keberhasilan yang jelas. Saya berharap ada proses di mana saya dan kepala sekolah bersama-sama merumuskan langkah-langkah konkret yang akan saya ambil setelah supervisi dengan komitmen yang jelas dari kedua pihak secara tertulis.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Rencana tindak lanjut yang saya terima setelah supervisi masih bersifat arahan umum, bukan rencana yang terstruktur dan terukur. Saya sendiri yang harus mentransformasikan masukan tersebut menjadi tindakan konkret tanpa panduan yang jelas. Ini memang tidak mudah karena

			saya kadang tidak yakin apakah langkah yang saya ambil sudah tepat dalam menindaklanjuti masukan dari supervisi yang saya terima.
14	Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa tindak lanjut dari supervisi akademik diimplementasikan oleh guru?	Pengawas (Pgws: YM)	Untuk memastikan implementasi tindak lanjut, saya mengandalkan laporan dari kepala sekolah dan kunjungan supervisi berikutnya. Saya memantau apakah masalah yang sama masih muncul di kunjungan berikutnya. Tapi mekanisme pemantauan yang lebih sistematis seperti kunjungan kelas khusus untuk melihat implementasi tindak lanjut belum saya lakukan secara konsisten.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Saya memastikan implementasi tindak lanjut dengan cara memantau secara informal di sela-sela aktivitas sehari-hari. Kalau saya melihat guru menggunakan metode baru atau menerapkan saran yang pernah saya berikan, saya sampaikan apresiasi. Tapi mekanisme pemantauan yang terstruktur seperti kunjungan kelas khusus untuk memantau

			implementasi tindak lanjut belum saya lakukan secara sistematis karena keterbatasan waktu.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Setelah supervisi dan mendapat masukan, saya mencoba menerapkannya di kelas saya. Tapi tidak ada mekanisme pemantauan dari kepala sekolah yang memastikan saya benar-benar menerapkannya secara konsisten. Saya menerapkan karena saya ingin berkembang, bukan karena ada yang memonitor. Tapi memang kadang saya merasa perlu ada pendampingan lebih lanjut untuk membantu saya dalam proses penerapan tersebut.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Implementasi tindak lanjut lebih banyak bergantung pada kesadaran dan inisiatif saya sendiri sebagai guru. Tidak ada pemantauan yang terstruktur dari kepala sekolah atau pengawas untuk memastikan saya benar-benar menerapkan saran yang diberikan. Supervisi berikutnya baru datang beberapa bulan kemudian tanpa ada pemantauan di antara dua supervisi tersebut.

		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Belum ada sistem pemantauan yang memastikan saya mengimplementasikan hasil tindak lanjut supervisi dengan baik. Saya berharap ada mekanisme pendampingan yang lebih berkelanjutan misalnya melalui percakapan singkat rutin dengan kepala sekolah untuk memantau perkembangan implementasi yang sudah saya lakukan di kelas.
15	Bagaimana kepala sekolah melakukan program pembinaan atau pelatihan tambahan bagi guru?	Pengawas (Pgws: YM)	Program pembinaan tambahan yang diorganisir berdasarkan hasil supervisi di SDN 7 Panjalu masih sangat terbatas. Pengiriman guru ke pelatihan eksternal ada tapi lebih berdasarkan jadwal dari dinas daripada berdasarkan kebutuhan spesifik yang teridentifikasi dari supervisi. Untuk program internal seperti kegiatan berbagi praktik baik atau pembinaan kelompok, belum ada yang terorganisir secara sistematis berdasarkan temuan supervisi.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Program pembinaan yang saya lakukan lebih banyak berbentuk arahan dan saran di

			sela-sela kesibukan sekolah, bukan program terstruktur yang direncanakan berdasarkan temuan supervisi. Kadang saya mengirim guru ke pelatihan kalau ada kesempatan dari dinas, tapi bukan berdasarkan analisis kebutuhan dari supervisi. Untuk mengorganisir program pembinaan internal, belum saya lakukan karena keterbatasan sumber daya dan waktu yang tersedia.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Program pembinaan tambahan yang saya terima umumnya berupa pengiriman ke pelatihan dari dinas pendidikan. Belum ada program internal yang dirancang khusus berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi terhadap saya. Saya kadang bertukar pengalaman dengan rekan guru secara informal tapi ini inisiatif sendiri, bukan program terstruktur dari sekolah yang direncanakan secara sistematis.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Pelatihan yang saya ikuti lebih banyak berupa diklat dari dinas pendidikan yang bersifat umum, bukan program yang dirancang berdasarkan

			kebutuhan spesifik saya dari hasil supervisi. Saya berharap ada program internal di sekolah yang lebih relevan dengan kebutuhan saya sebagai guru yang ingin mengembangkan diri sesuai tantangan nyata yang saya hadapi di kelas.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Belum ada program pembinaan yang dirancang khusus berdasarkan hasil supervisi untuk saya. Pelatihan yang ada biasanya bersifat umum dan tidak selalu relevan dengan kebutuhan spesifik yang teridentifikasi dari supervisi. Saya berharap sekolah bisa mengembangkan program pembinaan internal yang lebih terhubung dan relevan dengan hasil supervisi akademik yang telah dilakukan.
16	Bagaimana kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan tindak lanjut untuk memastikan perbaikan berkelanjutan?	Pengawas (Pgws: YM)	Monitoring tindak lanjut yang saya lakukan lebih banyak dilakukan melalui kunjungan supervisi berikutnya, yaitu melihat apakah masalah yang sama masih ada atau sudah ada perbaikan. Evaluasi yang lebih sistematis seperti analisis perubahan kinerja guru

			berdasarkan indikator terukur belum saya lakukan secara konsisten. Ini memang menjadi keterbatasan yang perlu diperbaiki dalam sistem supervisi di sekolah-sekolah binaan saya ke depannya.
		Kepala Sekolah (KS-7P: RR)	Monitoring tindak lanjut supervisi saya lakukan dengan cara memperhatikan perubahan dalam cara guru mengajar secara informal dan melalui supervisi berikutnya. Belum ada sistem monitoring yang terstruktur dengan instrumen yang baku. Evaluasi dampak tindak lanjut terhadap kualitas pembelajaran siswa juga belum saya lakukan secara sistematis dan lebih banyak mengandalkan kesan umum dan laporan nilai siswa saja.
		Guru Kelas I (Gr1-7P: AK)	Dari pengalaman saya, tidak ada monitoring yang terstruktur untuk memantau implementasi tindak lanjut supervisi. Kepala sekolah kadang menanyakan perkembangan secara informal, tapi bukan dalam bentuk monitoring yang sistematis dan terencana. Evaluasi

			dampak dari tindak lanjut yang saya lakukan juga tidak pernah dilakukan secara formal bersama kepala sekolah sebagai bentuk akuntabilitas yang jelas.
		Guru Kelas 4 (Gr4-7P: GI)	Monitoring tindak lanjut supervisi yang saya rasakan masih sangat minimal. Setelah mendapat masukan dari supervisi dan menerapkannya di kelas, tidak ada yang memantau secara sistematis apakah penerapan saya sudah efektif atau belum. Supervisi berikutnya baru datang beberapa bulan kemudian tanpa ada evaluasi yang terstruktur di antara dua titik waktu tersebut.
		Guru Kelas 6 (Gr6-7P: YY)	Belum ada sistem monitoring yang memastikan tindak lanjut supervisi diimplementasikan dengan baik dan berdampak pada kualitas pembelajaran. Saya menerapkan masukan dari supervisi berdasarkan inisiatif pribadi tanpa panduan monitoring yang membantu saya mengukur kemajuan dan efektivitas perubahan yang sudah saya lakukan di kelas selama ini.

TABEL REKAPITULASI HASIL WAWANCARA
Efektivitas Pengelolaan Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam
Meningkatkan Kinerja Guru
(Studi Kasus pada SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis)

No	Pertanyaan	Informan	Jawaban Informan SDN 2 Bahara
A. Perencanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis <i>Coaching</i>			
1	Bagaimana kepala sekolah menyusun rencana supervisi akademik yang jelas, terstruktur, dan terukur sebelum pelaksanaan?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, saya bekerjasama dengan kepala sekolah untuk menyusun rencana supervisi yang lebih terstruktur. Kami mulai dengan menganalisis hasil PKG tahun sebelumnya untuk menentukan prioritas supervisi. Dari sana kami rumuskan tujuan spesifik untuk tiap guru, aspek yang perlu ditingkatkan, metode <i>coaching</i> yang akan digunakan, serta indikator keberhasilan. Semua ini kami tuangkan dalam dokumen program supervisi semester yang ditandatangani bersama.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Kami memiliki program supervisi tertulis yang cukup lengkap. Setiap awal semester, saya menyusun rencana supervisi dengan mempertimbangkan hasil supervisi sebelumnya. Untuk setiap guru, saya buat catatan aspek yang perlu ditingkatkan dan tujuan yang ingin dicapai melalui <i>coaching</i> . Ada jadwal yang jelas dan instrumen observasi yang disiapkan dengan baik.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Dari pengalaman saya, kepala sekolah selalu menyampaikan rencana supervisi di awal semester. Beliau menjelaskan aspek-aspek apa yang akan diamati dan tujuan dari supervisi tersebut. Yang membuat saya nyaman adalah

			penjelasan bahwa supervisi ini untuk membantu saya berkembang, bukan menilai secara negatif. Saya jadi bisa mempersiapkan diri dengan lebih baik.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Kepala sekolah kami sangat terstruktur dalam merencanakan supervisi. Beliau membuat jadwal yang jelas, lengkap dengan aspek yang akan diamati dan tujuannya. Kami juga diberikan lembar informasi tentang fokus supervisi sehingga kami bisa mempersiapkan diri dengan lebih baik. Supervisi jadi terasa bermakna dan tidak menakutkan.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Perencanaan supervisi di sekolah kami sudah cukup baik. Ada jadwal yang dibagikan, ada penjelasan tentang tujuan dan aspek yang dinilai. Kepala sekolah juga selalu mengawali dengan diskusi singkat tentang kondisi kelas saya sebelum masuk untuk observasi. Ini membuat saya merasa diperlakukan secara profesional dan dihargai.
2	Bagaimana proses penyusunan rencana supervisi akademik melibatkan guru dan pihak terkait lainnya?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, kami sangat menekankan pelibatan guru dalam penyusunan rencana supervisi. Sebelum menyusun program, kepala sekolah melakukan penilaian kebutuhan dengan cara berdiskusi secara individual dengan setiap guru untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan mereka. Hasil diskusi ini menjadi dasar penyusunan rencana supervisi yang personal dan kontekstual.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Pelibatan guru dalam perencanaan supervisi adalah hal yang saya utamakan. Di awal semester, saya mengadakan pertemuan individual dengan setiap guru untuk mendiskusikan perkembangan,

			tantangan yang dihadapi, dan aspek yang ingin mereka tingkatkan. Dari diskusi ini kami bersama menetapkan tujuan supervisi dan aspek yang akan menjadi fokus. Guru merasa memiliki suara dalam proses ini.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Saya sangat mengapresiasi cara kepala sekolah kami melibatkan guru. Sebelum supervisi, beliau mengundang saya untuk berdiskusi tentang kondisi kelas dan kebutuhan pengembangan saya. Saya diminta mengidentifikasi sendiri aspek mana yang ingin saya tingkatkan. Ini membuat saya merasa bahwa supervisi benar-benar untuk kepentingan saya, bukan hanya formalitas penilaian.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Ada sesi diskusi di mana kepala sekolah meminta saya menyampaikan tujuan yang ingin saya capai dan tantangan yang saya hadapi. Berdasarkan diskusi itu, kami bersama menentukan aspek yang akan menjadi fokus supervisi. Pendekatan ini jauh lebih bermakna karena saya merasa memiliki andil dalam menentukan arah supervisi yang akan saya terima.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Di sekolah kami, guru benar-benar dilibatkan dalam perencanaan supervisi. Kepala sekolah melakukan diskusi awal dengan saya tentang perkembangan mengajar saya, target yang ingin dicapai, dan area yang perlu diperkuat. Dari diskusi itulah kemudian disepakati fokus supervisi. Saya merasa ini pendekatan yang sangat menghargai profesionalisme guru.

3	Bagaimana rencana supervisi akademik mencakup tujuan, sasaran, metode, dan jadwal yang spesifik?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, dokumen rencana supervisi sudah cukup komprehensif. Ada tujuan yang dirumuskan spesifik per guru berdasarkan hasil penilaian kebutuhan, ada sasaran yang jelas, jadwal yang terperinci per bulan, dan metode yang mencakup observasi kelas serta sesi <i>coaching</i> pasca-observasi. Kami juga sudah mulai mengintegrasikan tahapan <i>coaching</i> dalam dokumen rencana secara tertulis.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Rencana supervisi yang saya susun memuat empat komponen utama yaitu tujuan per guru, jadwal pelaksanaan, aspek yang akan diobservasi, dan metode <i>coaching</i> yang akan digunakan. Untuk metode, saya jelaskan bahwa supervisi dilakukan melalui tiga tahap yaitu pra-observasi berupa diskusi, observasi kelas, dan pasca-observasi berupa sesi <i>coaching</i> . Ini semua tercantum dalam dokumen program supervisi semester.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Kepala sekolah pernah memberikan penjelasan cukup lengkap tentang rencana supervisi, termasuk tujuan yang ingin dicapai dari supervisi terhadap saya, aspek yang akan diamati, dan bagaimana proses <i>coaching</i> akan berlangsung. Ada dokumen sederhana yang diberikan kepada saya sebagai pegangan sehingga saya tahu apa yang diharapkan.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Ada dokumen yang diberikan kepada kami yang memuat informasi tentang supervisi, kapan dilaksanakan, aspek yang akan diamati, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk metode <i>coaching</i> , kepala sekolah menjelaskan bahwa

			setelah observasi kelas akan ada sesi diskusi dan <i>coaching</i> yang mendalam. Ini membuat kami lebih siap dan tidak kaget dengan proses yang akan berlangsung.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Rencana supervisi yang saya terima sudah cukup lengkap. Ada jadwal yang jelas, ada penjelasan tentang tujuan supervisi untuk saya secara pribadi, dan ada gambaran tentang proses yang akan dilalui termasuk <i>coaching</i> pasca-observasi. Kelengkapan informasi ini membuat saya bisa mempersiapkan diri lebih baik.
4	Bagaimana rencana supervisi akademik disusun dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, kepala sekolah secara rutin melakukan pemetaan kebutuhan guru di awal tahun dan menjelang setiap siklus supervisi. Hasilnya digunakan untuk menyesuaikan fokus dan pendekatan supervisi untuk masing-masing guru. Saya sangat mengapresiasi praktik ini karena membuat supervisi benar-benar tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan nyata guru di lapangan.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Saya menggunakan pendekatan diskusi individual untuk menggali kebutuhan dan tantangan setiap guru. Dari diskusi itu saya bisa mengetahui apa yang menjadi hambatan mereka, apa yang ingin dikembangkan, dan dukungan apa yang dibutuhkan. Informasi ini langsung saya integrasikan ke dalam rencana supervisi sehingga supervisi yang saya lakukan benar-benar relevan dan bermanfaat bagi masing-masing guru.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Kepala sekolah kami sangat peka terhadap kebutuhan saya. Beliau pernah bertanya langsung tentang tantangan yang saya hadapi dalam

			mengajar di kelas yang siswanya memiliki kemampuan dasar yang sangat beragam. Berdasarkan diskusi itu, supervisi kemudian berfokus pada strategi diferensiasi pembelajaran yang memang paling saya butuhkan.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Hal yang saya suka dari supervisi di sekolah kami adalah kepala sekolah selalu menanyakan dulu apa yang menjadi tantangan saya sebelum merencanakan supervisi. Supervisi yang saya terima benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan saya, bukan program umum yang sama untuk semua guru. Ini membuat supervisi jauh lebih bermakna bagi perkembangan profesional saya.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Kepala sekolah kami sangat responsif terhadap kebutuhan guru. Ketika saya menyampaikan bahwa saya kesulitan dalam membuat penilaian autentik yang efektif, beliau memasukkan aspek itu sebagai fokus supervisi berikutnya dan bahkan mencarikan referensi yang bisa saya adaptasi. Pendekatan seperti ini membuat saya merasa benar-benar didukung, bukan sekedar dinilai.
B. Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis <i>Coaching</i>			
5	Bagaimana kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik berbasis <i>coaching</i> di kelas?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, saya menyaksikan implementasi tiga tahap supervisi <i>coaching</i> yang sudah cukup baik. Pra-observasi berlangsung cukup lama di mana kepala sekolah dan guru mendiskusikan tujuan pembelajaran, konteks siswa, dan fokus yang akan diamati. Observasi kelas berjalan terstruktur dengan instrumen yang sudah disepakati bersama. Pasca-observasi

			berlangsung dengan sesi <i>coaching</i> yang lebih mendalam menggunakan pertanyaan reflektif yang membantu guru menganalisis pengalamannya sendiri.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Saya sangat memperhatikan ketiga tahapan ini. Pra-observasi saya lakukan minimal lima belas menit di mana saya diskusikan dengan guru tentang tujuan pelajaran, strategi yang akan digunakan, dan aspek apa yang ingin mereka dapatkan masukan dari saya. Pasca-observasi atau sesi <i>coaching</i> berlangsung minimal tiga puluh menit, di mana saya menggunakan pertanyaan-pertanyaan untuk membantu guru merefleksikan pengalamannya sendiri sebelum saya memberikan masukan.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Supervisi <i>coaching</i> di sekolah kami berjalan dalam tiga tahap yang saya rasakan sangat bermakna. Sebelum masuk kelas ada diskusi dengan kepala sekolah tentang rencana pembelajaran saya. Beliau bertanya tentang strategi yang akan saya gunakan dan apa yang saya harapkan dari observasinya. Setelah itu ada sesi diskusi yang cukup panjang dan mendalam di mana beliau tidak langsung memberikan penilaian tapi bertanya dulu bagaimana menurut saya sendiri.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Proses supervisi yang kami jalani sangat berbeda dari supervisi konvensional yang pernah saya alami. Ada tiga tahap yang jelas yaitu sebelum observasi ada diskusi persiapan, saat observasi ada pengamatan terstruktur, dan setelah observasi ada sesi <i>coaching</i> yang mendalam. Yang paling berkesan

			adalah sesi <i>coaching</i> pasca-observasi di mana kepala sekolah mengajukan pertanyaan yang membuat saya berpikir dan menemukan sendiri cara terbaik untuk meningkatkan pembelajaran saya.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Saya sangat menyukai pendekatan tiga tahap yang diterapkan di sekolah kami. Pra-observasi membuat saya lebih siap dan fokus. Observasi terasa nyaman karena saya sudah tahu apa yang akan diamati. Dan sesi <i>coaching</i> setelah observasi adalah yang paling berharga di mana saya dibantu untuk merefleksikan pengajaran saya secara mendalam dan merumuskan rencana perbaikan yang konkret dan dapat dilaksanakan segera.
6	Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan solutif kepada guru selama proses supervisi?	Pengawas (Pgws: YM)	Kepala sekolah di SDN 2 Bahara sudah menunjukkan kemampuan memberikan umpan balik yang cukup baik dalam konteks <i>coaching</i> . Yang saya apresiasi adalah beliau tidak langsung memberikan penilaian, melainkan terlebih dahulu mendengarkan refleksi guru. Setelah guru menyampaikan perspektifnya, baru kemudian kepala sekolah melengkapi dengan umpan balik yang spesifik dan konstruktif, serta mendiskusikan langkah-langkah konkret untuk perbaikan secara bersama-sama.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Pendekatan saya dalam memberikan umpan balik mengikuti prinsip <i>coaching</i> . Saya mulai dengan pertanyaan reflektif yaitu menanyakan bagaimana menurut guru pembelajaran tadi berjalan, dan mendengarkan

			jawaban guru dengan penuh perhatian. Setelah itu saya akui hal-hal positif yang saya amati secara spesifik, baru kemudian mengajak diskusi tentang aspek yang bisa ditingkatkan. Solusi yang dihasilkan adalah hasil diskusi bersama, bukan solusi yang saya tentukan sendiri.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Umpan balik dari kepala sekolah terasa sangat berbeda dari pengalaman supervisi saya sebelumnya. Beliau tidak langsung menilai, tapi bertanya dulu bagaimana menurut saya sendiri. Setelah saya bicara, beliau mengapresiasi apa yang sudah baik dengan sangat spesifik, lalu secara kolaboratif mendiskusikan hal yang bisa ditingkatkan. Saya merasa umpan balik ini benar-benar membantu saya tumbuh bukan membuat saya merasa tidak mampu.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Cara kepala sekolah memberikan umpan balik sangat membangun. Beliau selalu mulai dengan menanyakan refleksi saya, mendengarkan dengan sungguh-sungguh, baru kemudian berbagi perspektifnya. Umpan balik yang diberikan sangat spesifik dan disertai contoh konkret. Yang saya suka, beliau selalu mengakhiri dengan pertanyaan apa yang akan saya coba lakukan berbeda pada pertemuan berikutnya sehingga saya punya komitmen perbaikan yang jelas.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Umpan balik dari kepala sekolah selalu konstruktif dan solutif. Beliau tidak hanya menyebutkan apa yang kurang tapi juga mendiskusikan bersama saya

			alternatif-alternatif yang bisa saya coba. Saya merasa didengarkan dan dihargai sebagai guru profesional, bukan sekedar dinilai. Ini membuat saya lebih terbuka menerima masukan dan lebih termotivasi untuk memperbaiki diri secara berkelanjutan.
7	Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa supervisi akademik berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun?	Pengawas (Pgws: YM)	Kepala sekolah di SDN 2 Bahara memiliki mekanisme monitoring yang cukup baik. Beliau menggunakan buku log supervisi yang mencatat setiap pelaksanaan supervisi termasuk tanggal, guru yang disupervisi, fokus yang diamati, dan hasil <i>coaching</i> . Ini memudahkan saya sebagai pengawas untuk memverifikasi pelaksanaan dan memberikan masukan tentang kualitasnya secara berkala dan terstruktur.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Saya menggunakan beberapa cara untuk memastikan supervisi berjalan sesuai rencana. Pertama, saya memiliki kalender supervisi yang ditempel di ruangan saya. Kedua, saya membuat buku log supervisi yang harus diisi setelah setiap sesi sebagai bukti pelaksanaan dan catatan hasil. Ketiga, saya melakukan tinjauan berkala terhadap program supervisi setidaknya sebulan sekali untuk memastikan semua guru sudah mendapat supervisi sesuai jadwal yang ditetapkan.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Supervisi di sekolah kami berjalan cukup konsisten sesuai jadwal. Saya tahu kapan supervisi akan dilakukan dan biasanya kepala sekolah benar-benar datang sesuai waktu yang dijadwalkan. Kalau ada perubahan jadwal, kami selalu diberitahu sebelumnya sehingga

			kami bisa mempersiapkan diri dengan baik sesuai waktu yang baru.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Konsistensi supervisi di sekolah kami cukup baik. Jadwal yang telah ditetapkan umumnya dipatuhi. Kalau pun ada yang berubah, kepala sekolah selalu menginformasikan dan segera menjadwalkan ulang. Yang saya apresiasi, kepala sekolah tidak pernah membatalkan supervisi tanpa menggantinya dengan jadwal baru yang pasti.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Menurut pengalaman saya, supervisi di sekolah kami berjalan sesuai rencana. Ada jadwal yang jelas dan dipatuhi. Setelah supervisi, kepala sekolah juga selalu mengisi catatan atau form tentang hasil supervisi. Ini menunjukkan bahwa ada sistem yang memastikan kualitas pelaksanaan, bukan sekedar formalitas yang bisa diabaikan begitu saja.
8	Bagaimana kepala sekolah melakukan pertanyaan refleksi, diskusi kolaboratif, atau pendampingan selama supervisi?	Pengawas (Pgws: YM)	Kepala sekolah di SDN 2 Bahara sudah menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menggunakan pertanyaan reflektif. Beliau menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang membantu guru mengeksplorasi pengalamannya sendiri sebelum memberikan masukan. Diskusi yang terjadi lebih bersifat dialogis dan kolaboratif. Kepala sekolah juga melakukan pendampingan informal secara berkala dengan guru di antara sesi supervisi formal yang sangat membantu kesinambungan proses pengembangan guru.
		Kepala Sekolah	Dalam sesi <i>coaching</i> , saya menggunakan pertanyaan-

		(KS-2B: YN)	pertanyaan yang terstruktur mengikuti model TIRTA. Di tahap tujuan saya bertanya tentang apa yang ingin dicapai guru, di tahap identifikasi saya ajak guru merefleksikan kondisi yang terjadi, di tahap rencana aksi saya tanya apa saja alternatif yang bisa dilakukan, dan di tahap tanggung jawab saya tanya apa komitmen konkret yang akan diambil guru. Saya juga melakukan pendampingan informal melalui percakapan singkat secara berkala untuk memantau perkembangan guru.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Pertanyaan yang diajukan kepala sekolah dalam sesi <i>coaching</i> benar-benar membuat saya berpikir. Misalnya beliau pernah bertanya jika saya bisa mengulang pembelajaran tadi, apa yang akan saya lakukan secara berbeda dan mengapa. Pertanyaan seperti ini mendorong saya untuk merefleksikan pilihan-pilihan pedagogis saya secara kritis. Diskusinya sangat kolaboratif dan saya tidak merasa sedang dinilai tapi sedang berpikir bersama dengan seorang mentor yang memahami saya.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Kepala sekolah menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sangat bermakna dalam sesi <i>coaching</i> . Bukan pertanyaan yang memiliki jawaban benar atau salah, tapi pertanyaan yang membuka ruang untuk eksplorasi dan refleksi mendalam. Diskusi yang terjadi benar-benar kolaboratif di mana perspektif saya dihargai dan menjadi bagian dari proses pencarian solusi. Di luar sesi formal, kepala sekolah juga sering

			menanyakan perkembangan saya yang membuat saya merasa terus didampingi dalam perjalanan pengembangan diri.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Sesi <i>coaching</i> dengan kepala sekolah selalu penuh dengan pertanyaan reflektif yang mendalam. Beliau jarang memberikan jawaban langsung, lebih sering bertanya balik untuk membantu saya menemukan jawabannya sendiri. Pendampingan yang beliau berikan juga tidak hanya terjadi saat supervisi formal tapi juga dalam percakapan-percakapan informal yang terasa seperti <i>coaching</i> mini yang sangat membantu perkembangan saya sebagai guru profesional.
C. Evaluasi Hasil Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis <i>Coaching</i>			
9	Bagaimana kepala sekolah mengevaluasi dampak supervisi akademik terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, evaluasi dampak supervisi dilakukan secara lebih sistematis. Ada perbandingan data PKG antar periode yang dianalisis bersama dengan kepala sekolah. Selain itu kepala sekolah juga melakukan observasi kelas lanjutan untuk melihat apakah perubahan yang disepakati dalam sesi <i>coaching</i> benar-benar diimplementasikan. Saya mengapresiasi pendekatan berbasis data ini karena memungkinkan evaluasi yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Evaluasi dampak supervisi saya lakukan melalui beberapa cara. Pertama, observasi kelas lanjutan sekitar empat hingga enam minggu setelah supervisi untuk melihat perubahan yang terjadi. Kedua, diskusi reflektif dengan guru tentang perkembangan yang mereka rasakan. Ketiga, analisis

			data PKG dan hasil belajar siswa sebagai indikator dampak jangka menengah. Saya mendokumentasikan semua ini dalam laporan supervisi yang menjadi acuan untuk siklus supervisi berikutnya.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Ada evaluasi lanjutan yang dilakukan setelah supervisi. Kepala sekolah kembali mengunjungi kelas saya beberapa minggu kemudian untuk melihat apakah saya sudah menerapkan hasil <i>coaching</i> . Beliau juga menanyakan perkembangan saya melalui percakapan informal. Ini membuat saya merasa bahwa proses supervisi tidak berhenti setelah satu sesi tapi benar-benar berkelanjutan dan terpantau dengan baik.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Kepala sekolah kami melakukan evaluasi yang cukup komprehensif. Setelah beberapa waktu dari supervisi, ada kunjungan kelas lagi untuk melihat perkembangan. Ada juga diskusi tentang capaian yang sudah ada dan yang masih perlu ditingkatkan. Saya merasa bahwa supervisi di sekolah kami benar-benar memantau perkembangan dan dampaknya secara berkelanjutan dan bermakna bagi saya sebagai guru.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Evaluasi dampak supervisi di sekolah kami dilakukan dengan cara yang saya apresiasi. Ada observasi lanjutan, ada diskusi reflektif, dan ada analisis data. Kepala sekolah juga melibatkan saya dalam proses evaluasi dengan menanyakan pendapat saya tentang perkembangan yang saya rasakan sendiri. Ini membuat evaluasi terasa bermakna dan bukan sekedar

			penilaian sepihak yang tidak mempertimbangkan perspektif guru sama sekali.
10	Bagaimana hasil evaluasi supervisi akademik didokumentasikan dan dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan proses supervisi?	Pengawas (Pgws: YM)	Sistem dokumentasi di SDN 2 Bahara sudah cukup baik. Ada formulir observasi yang terstandar, ada catatan sesi <i>coaching</i> yang dibuat setelah setiap pertemuan, dan ada rekap perkembangan per guru yang diperbarui secara berkala. Untuk analisis kekuatan dan kelemahan, kepala sekolah juga melakukan refleksi pribadi tentang efektivitas pendekatan <i>coaching</i> yang digunakannya yang ia dokumentasikan dalam buku jurnal supervisi pribadinya.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Dokumentasi supervisi yang saya lakukan cukup lengkap. Ada instrumen observasi yang terisi, catatan sesi <i>coaching</i> per guru, form rencana aksi yang ditandatangani bersama guru, dan jurnal refleksi saya sebagai supervisor. Setiap akhir semester saya melakukan analisis menyeluruh tentang kekuatan dan kelemahan pelaksanaan supervisi yang menjadi dasar perbaikan program supervisi pada semester berikutnya.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Kepala sekolah mendokumentasikan hasil supervisi dengan cukup baik. Saya pernah diberikan salinan catatan sesi <i>coaching</i> yang berisi apa yang sudah baik dan apa yang perlu saya tingkatkan beserta komitmen yang saya nyatakan bersama kepala sekolah. Ini sangat berguna karena saya bisa melihat kembali catatan tersebut sebagai pengingat tentang apa yang perlu saya lakukan dalam mengembangkan diri sebagai guru.

		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Ada dokumentasi yang cukup komprehensif tentang supervisi yang saya alami. Kepala sekolah juga memberikan salinan catatan sesi <i>coaching</i> kepada saya yang memuat kekuatan yang teridentifikasi dan area yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Transparansi dokumentasi ini sangat membantu saya untuk memantau perkembangan saya sendiri secara mandiri dan bertanggung jawab.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Dokumentasi supervisi di sekolah kami melibatkan saya secara aktif. Saya diminta untuk mengisi lembar refleksi setelah sesi <i>coaching</i> yang kemudian menjadi bagian dari dokumentasi resmi. Kepala sekolah juga memberikan salinan catatan sesi <i>coaching</i> kepada saya. Pendekatan seperti ini membuat saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan diri saya sendiri sebagai guru profesional.
11	Bagaimana kepala sekolah melibatkan guru dalam mengevaluasi efektivitas supervisi akademik yang telah dilakukan?	Pengawas (Pgws: YM)	SDN 2 Bahara sudah memiliki praktik yang lebih baik dalam melibatkan guru dalam evaluasi supervisi. Kepala sekolah secara rutin meminta umpan balik dari guru tentang proses <i>coaching</i> yang mereka jalani, apakah pertanyaan yang diajukan sudah membantu refleksi, apakah umpan balik yang diberikan relevan dan praktis, dan apa yang bisa ditingkatkan. Umpan balik ini kemudian digunakan untuk menyesuaikan pendekatan <i>coaching</i> agar lebih efektif.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Saya memiliki form evaluasi supervisi yang diisi oleh guru setelah setiap sesi <i>coaching</i> . Form ini menanyakan tentang manfaat

			yang dirasakan, relevansi masukan yang diberikan, kualitas proses diskusi, dan saran untuk perbaikan. Selain itu saya juga melakukan diskusi evaluasi semester bersama semua guru untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang efektivitas program supervisi secara keseluruhan.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Kami diminta untuk mengisi form evaluasi setelah sesi <i>coaching</i> . Form ini menanyakan apakah sesi <i>coaching</i> sudah membantu saya, apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan relevan, dan apa yang bisa ditingkatkan dari proses supervisi. Saya merasa pendapat saya benar-benar dipertimbangkan karena saya bisa melihat adanya penyesuaian dalam pendekatan <i>coaching</i> dari waktu ke waktu berdasarkan masukan yang kami berikan.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Ada mekanisme evaluasi yang benar-benar melibatkan kami sebagai guru. Kami mengisi form evaluasi setelah <i>coaching</i> dan juga terlibat dalam diskusi evaluasi semester. Ini membuat saya merasa bahwa pendapat saya sebagai guru yang menerima supervisi dihargai dan menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan program supervisi ke depannya.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Pelibatan guru dalam evaluasi supervisi di sekolah kami sangat saya apresiasi. Kami tidak hanya menjadi objek supervisi tapi juga subjek yang ikut mengevaluasi proses supervisi itu sendiri. Ada form evaluasi, ada diskusi semester, ada kesempatan untuk menyampaikan masukan secara terbuka. Ini menciptakan siklus

			perbaikan yang berkelanjutan di mana supervisi terus berkembang menjadi lebih efektif sesuai kebutuhan nyata guru.
12	Bagaimana hasil evaluasi supervisi akademik digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan pengembangan selanjutnya?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, pemanfaatan hasil evaluasi supervisi sudah cukup sistematis. Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi untuk tiga hal yaitu menyesuaikan pendekatan <i>coaching</i> untuk masing-masing guru di siklus berikutnya, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau kegiatan pembinaan yang relevan, dan merevisi program supervisi semester berikutnya. Ini adalah praktik yang sangat baik dan menunjukkan siklus perbaikan yang berkelanjutan.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Hasil evaluasi supervisi saya gunakan secara aktif untuk perbaikan di beberapa level. Pada level individual guru, saya sesuaikan fokus <i>coaching</i> untuk siklus berikutnya. Pada level program, saya revisi rencana supervisi semester berdasarkan temuan evaluasi. Pada level pengembangan kapasitas, saya identifikasi kebutuhan pembinaan dan mencari sumber daya yang relevan bisa berupa buku, kegiatan bersama, atau kolaborasi dengan guru senior di sekolah.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Saya merasakan bahwa hasil evaluasi supervisi benar-benar digunakan untuk perbaikan yang nyata. Misalnya setelah evaluasi menunjukkan bahwa beberapa guru perlu meningkatkan keterampilan dalam menggunakan media pembelajaran yang inovatif, kepala sekolah mengorganisir sesi berbagi praktik baik di mana guru yang

			sudah mahir berbagi pengalaman dengan rekan-rekannya. Ini adalah tindak lanjut yang sangat berguna dan langsung terasa manfaatnya.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Hasil evaluasi supervisi di sekolah kami benar-benar dimanfaatkan. Kepala sekolah pernah mengubah pendekatan <i>coaching</i> untuk saya berdasarkan umpan balik yang saya berikan tentang apa yang saya butuhkan. Selain itu ketika evaluasi menunjukkan bahwa beberapa guru membutuhkan pengembangan di aspek tertentu, kepala sekolah mengorganisir diskusi kelompok atau kegiatan pembinaan yang relevan bagi semua guru.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Pemanfaatan hasil evaluasi supervisi di sekolah kami sangat terasa nyata. Setiap semester ada perbaikan dalam program supervisi berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. Pendekatan <i>coaching</i> kepala sekolah juga terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan kami yang berubah dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan bahwa evaluasi bukan sekedar formalitas tapi benar-benar menjadi motor perubahan dalam program supervisi yang berkelanjutan.
D. Tindak Lanjut Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis <i>Coaching</i>			
13	Bagaimana kepala sekolah menyusun rencana tindak lanjut yang jelas berdasarkan hasil evaluasi supervisi akademik?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, rencana tindak lanjut disusun secara kolaboratif antara kepala sekolah dan guru di akhir setiap sesi <i>coaching</i> . Ada form rencana aksi yang harus diisi dan ditandatangani bersama oleh kepala sekolah dan guru. Form ini memuat aspek yang akan ditingkatkan, langkah-langkah konkret, waktu pelaksanaan, dan indikator keberhasilan. Ini adalah

			praktik yang sangat baik dan saya harap bisa direplikasi di sekolah lain di wilayah gugus ini.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Di akhir setiap sesi <i>coaching</i> , saya dan guru bersama-sama mengisi form rencana aksi. Guru yang pertama kali menentukan langkah-langkah yang akan mereka ambil karena saya hanya memfasilitasi dan memastikan rencana tersebut spesifik, realistis, dan terukur. Form tersebut kemudian ditandatangani oleh kami berdua sebagai bentuk komitmen bersama. Saya menyimpan satu salinan dan guru menyimpan satu salinan sebagai pengingat.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Setelah sesi <i>coaching</i> , kepala sekolah mengajak saya untuk bersama-sama merumuskan langkah-langkah konkret yang akan saya ambil. Beliau bertanya apa yang akan saya lakukan secara berbeda mulai minggu depan dan membantu saya merumuskan rencana yang spesifik dan terukur. Kami mengisi form rencana aksi bersama yang kemudian menjadi panduan saya dalam menerapkan hasil <i>coaching</i> secara nyata.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Proses penyusunan rencana tindak lanjut di sekolah kami sangat kolaboratif. Saya yang merumuskan langkah-langkah yang akan saya ambil dengan bimbingan pertanyaan dari kepala sekolah yang membantu saya berpikir lebih konkret dan realistis. Ada form yang kami isi bersama dengan waktu yang jelas. Ini membuat saya merasa memiliki rencana yang benar-benar saya buat sendiri dan berkomitmen untuk

			melaksanakannya dengan sungguh-sungguh.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Rencana tindak lanjut yang saya susun bersama kepala sekolah sangat terstruktur. Ada target yang jelas, ada langkah-langkah konkret, ada indikator yang bisa saya gunakan untuk mengukur kemajuan saya sendiri secara mandiri. Form rencana aksi yang kami tandatangani bersama membuat saya merasa memiliki tanggung jawab untuk benar-benar melaksanakannya dan tidak sekedar menerima masukan tanpa komitmen nyata.
14	Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa tindak lanjut dari supervisi akademik diimplementasikan oleh guru?	Pengawas (Pgws: YM)	Kepala sekolah di SDN 2 Bahara memiliki sistem pemantauan yang rutin untuk memastikan implementasi tindak lanjut. Beliau melakukan percakapan singkat secara berkala dengan setiap guru untuk menanyakan perkembangan implementasi rencana aksi yang sudah disepakati. Selain itu ada kunjungan kelas lanjutan yang dilakukan sekitar empat hingga enam minggu setelah supervisi formal untuk mengobservasi apakah perubahan yang disepakati sudah diterapkan secara nyata.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Saya memiliki sistem yang cukup terstruktur untuk memastikan implementasi tindak lanjut. Pertama, ada pemantauan berkala dengan setiap guru yaitu percakapan singkat sepuluh hingga lima belas menit untuk menanyakan kemajuan dan hambatan dalam implementasi rencana aksi. Kedua, ada kunjungan kelas lanjutan setelah empat hingga enam minggu untuk mengobservasi perubahan secara

			langsung. Ketiga, di form rencana aksi ada kolom kemajuan yang diisi secara berkala oleh guru dan saya bersama-sama.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Kepala sekolah rutin menanyakan perkembangan implementasi rencana aksi yang sudah kami buat bersama. Beliau melakukan pemantauan berkala dengan cara menanyakan apa yang sudah saya coba, bagaimana hasilnya, dan apa hambatan yang saya hadapi. Adanya pendampingan yang berkelanjutan ini membuat saya lebih konsisten dalam menerapkan hasil <i>coaching</i> dan lebih cepat mendapat bantuan kalau ada kesulitan dalam implementasi.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Ada sistem pemantauan yang baik di sekolah kami. Kepala sekolah rutin menanyakan perkembangan implementasi bukan dalam cara yang menginspeksi tapi dalam cara yang mendukung dan menanyakan apakah ada yang bisa beliau bantu. Kunjungan kelas lanjutan juga dilakukan untuk melihat langsung perkembangan saya. Sistem ini membuat saya merasa terus didampingi dan termotivasi untuk konsisten menerapkan rencana aksi yang sudah saya buat.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Mekanisme pemantauan di sekolah kami sangat mendukung implementasi tindak lanjut. Pemantauan berkala dari kepala sekolah membantu saya untuk tetap on-track dengan rencana aksi yang sudah disepakati. Kunjungan kelas lanjutan memberikan kesempatan untuk mendapat masukan langsung tentang implementasi yang sudah saya lakukan. Sistem ini membuat tindak lanjut supervisi benar-benar

			terlaksana dan bukan hanya rencana di atas kertas belaka.
15	Bagaimana kepala sekolah melakukan program pembinaan atau pelatihan tambahan bagi guru?	Pengawas (Pgws: YM)	Di SDN 2 Bahara, ada upaya yang lebih sistematis untuk mengaitkan program pembinaan dengan hasil supervisi. Kepala sekolah mengorganisir sesi berbagi praktik baik antar guru secara berkala di mana guru yang sudah berhasil mengembangkan aspek tertentu berbagi dengan rekan-rekannya. Selain itu ada koordinasi dengan pengawas untuk pengiriman guru ke pelatihan yang relevan dengan kebutuhan yang teridentifikasi dari supervisi.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Saya mencoba menyelenggarakan program pembinaan yang relevan dengan hasil supervisi. Ada sesi berbagi atau diskusi kelompok yang saya organisir setiap bulan di mana guru saling berbagi tantangan dan solusi. Kalau dari hasil supervisi ditemukan bahwa beberapa guru perlu mengembangkan keterampilan tertentu, saya carikan narasumber atau fasilitator yang tepat untuk sesi pembinaan yang lebih intensif dan terfokus pada kebutuhan tersebut.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Ada program pembinaan di sekolah kami yang terhubung dengan hasil supervisi. Kepala sekolah pernah mengorganisir sesi khusus tentang diferensiasi pembelajaran setelah supervisi menunjukkan bahwa beberapa guru perlu mengembangkan keterampilan tersebut. Sesi itu sangat bermanfaat dan langsung relevan dengan kebutuhan nyata kami di kelas sebagai guru yang menghadapi keberagaman siswa setiap harinya.

		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Ada program pembinaan yang dirancang berdasarkan kebutuhan yang muncul dari supervisi. Misalnya ketika beberapa guru kesulitan dalam membuat penilaian autentik yang efektif, kepala sekolah mengorganisir sesi pembinaan internal tentang topik tersebut. Ini jauh lebih relevan daripada pelatihan umum yang tidak terhubung dengan kebutuhan nyata kami di sekolah ini.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Sekolah kami memiliki budaya berbagi yang baik yang didukung penuh oleh kepala sekolah. Ada sesi bulanan di mana kami berbagi pengalaman dan saling belajar dari satu sama lain. Ketika ada kebutuhan khusus yang muncul dari hasil supervisi, beliau mengorganisir program pembinaan yang relevan dan terfokus sehingga dampaknya benar-benar terasa bagi peningkatan kualitas pembelajaran.
16	Bagaimana kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan tindak lanjut untuk memastikan perbaikan berkelanjutan?	Pengawas (Pgws: YM)	Sistem monitoring dan evaluasi tindak lanjut di SDN 2 Bahara sudah cukup komprehensif. Ada mekanisme pemantauan berkala, ada kunjungan kelas lanjutan, dan ada tinjauan akhir semester yang melibatkan analisis data PKG dan refleksi bersama dengan guru. Kepala sekolah juga mendokumentasikan perkembangan setiap guru dalam jurnal supervisi yang diperbarui secara berkala untuk memudahkan pemantauan jangka panjang.
		Kepala Sekolah (KS-2B: YN)	Monitoring tindak lanjut saya lakukan melalui pemantauan berkala dan kunjungan kelas lanjutan. Untuk evaluasi, saya lakukan di dua titik yaitu pertengahan semester yang bersifat

			formatif untuk melihat kemajuan dan menyesuaikan dukungan jika diperlukan, dan akhir semester yang lebih komprehensif meliputi analisis perubahan kinerja guru berdasarkan data PKG, refleksi guru tentang perkembangan, dan analisis dampak terhadap kualitas pembelajaran siswa.
		Guru Kelas 3 (Gr3-2B: IK)	Monitoring tindak lanjut dilakukan secara konsisten oleh kepala sekolah. Pemantauan berkala membantu saya untuk terus mengevaluasi kemajuan saya sendiri. Di pertengahan semester ada tinjauan yang lebih formal tentang perkembangan implementasi rencana aksi. Ini membantu saya untuk mengetahui apakah saya sudah on-track atau perlu melakukan penyesuaian dalam cara saya menerapkan hasil <i>coaching</i> di kelas.
		Guru Kelas 4 (Gr4-2B: AW)	Ada sistem monitoring yang membuat implementasi tindak lanjut terasa nyata dan bermakna. Pemantauan berkala dari kepala sekolah memastikan saya tidak lupa dengan komitmen yang sudah saya buat. Evaluasi pertengahan semester memberikan gambaran tentang kemajuan saya, dan evaluasi akhir semester yang komprehensif memperlihatkan dampak keseluruhan dari upaya pengembangan yang sudah saya lakukan selama satu semester penuh.
		Guru Kelas 6 (Gr6-2B: AJJ)	Monitoring dan evaluasi tindak lanjut di sekolah kami dilakukan dengan cara yang membuat saya merasa didukung bukan diawasi. Pemantauan berkala adalah kesempatan untuk berbagi

			kemajuan dan tantangan. Evaluasi pertengahan dan akhir semester adalah refleksi kolaboratif tentang perkembangan saya. Sistem ini membuat siklus supervisi benar-benar bermakna karena ada akuntabilitas yang jelas namun terasa suportif dan memberdayakan bagi saya sebagai guru.
--	--	--	--

LAMPIRAN 4. SK Judul/Pembimbing



UNIVERSITAS GALUH FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Kampus: Jl. R.E. Martadinata No. 150 Tlp. (0265) 772192 Fax 771955 Ciamis

SURAT KEPUTUSAN

DEKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS GALUH

No : 038/21/SK/AK/D/II/2026

Tentang

PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN

Dekan FKIP Universitas Galuh

- Menimbang : a. Bahwa kelancaran pelaksanaan kegiatan penyusunan Tesis Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Galuh Tahun Akademik 2025/2026 dipandang perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tesis;
- b. Bahwa SK. Penetapan Judul dan Dosen Pembimbing Penulisan Tesis sebagaimana dijelaskan diatas perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan;
- Mengingat : 1. Undang-undang nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2012 nomor 158, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5336);
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor: 184/U/2001, tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana;
4. Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Galuh nomor: 59/SK/YPG-Cms/IX/1998 tentang Penggabungan 5 (lima) Sekolah Tinggi di Lingkungan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis menjadi Universitas Galuh;
5. Surat Edaran Dikti nomor: 2705/D/T/1998, tentang Persyaratan Pimpinan Perguruan Tinggi Negeri/Swasta;
7. Akta Notaris Nomor 21 tanggal 29 Maret 2014 tentang Anggaran Dasar Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis;
8. Peraturan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis Nomor 1 Tahun 2025 tentang perubahan atas Peraturan Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis Nomor 1 Tahun 2024 tentang Statuta Universitas Galuh;
9. Surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Galuh Ciamis Nomor 141/SK/YPG-Cms/XI/2024, tanggal 29 November 2024, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dosen dalam Jabatan Struktural di Lingkungan Universitas Galuh, Masa Jabatan sampai dengan Penetapan Rektor 2026;
10. Pedoman Akademik Universitas Galuh;
- Memperhatikan : Surat Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan No. 001/21/SP/AK/K/II/2026 perihal Usulan SK Bimbingan Tesis;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama : Judul tesis mahasiswa yang beridentitas;
- Nama : **Fani Febriyanti**
NPM : **2125250070**
Judul Tesis : **EFEKTIVITAS SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS COACHING DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI GUGUS PANJALU**
- Kedua : Mengangkat pembimbing tesis mahasiswa seperti yang tertulis pada diktum pertama sebagai berikut;
- Pembimbing I : **Dr. H. Enas, SE., M.M.**
Pembimbing II : **Dr. Asep Amam, M.Pd.**
- Ketiga : Pembimbing tesis memperoleh penghargaan atas pelaksanaan tugasnya berdasarkan peraturan yang berlaku di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh;
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sampai dengan **31 Februari 2027**, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diubah sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Ciamis
Pada Tanggal : 01 Februari 2026
Pj. Dekan,


Dr. Asep Amam, M.Pd.
NIK. 3112770457

LAMPIRAN 5. Surat Izin Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN GALUH CIAMIS
UNIVERSITAS GALUH
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Kampus: Jl. R.E. Martadinata No. 150 Ciamis 46274 Jawa Barat
 Website : <https://fkip.unigal.ac.id/> Email : fkip.sk@unigal.ac.id

Nomor : 278/21/SP/KMH/WDI/II/2026
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin dan Surat Tugas

Kepada Yth :

Kepala Sekolah SDN 7 PANJALU

di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas akademik mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh bersama ini kami mengajukan permohonan **izin penelitian tesis** bagi mahasiswa berikut:

Nama : Fani Febriyanti
 NIM : 2125250070
 Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan
 Konsentrasi : Administrasi Sistem Pendidikan
 Judul Tesis : EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS COACHING DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
 (Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis)

Mahasiswa tersebut bermaksud melakukan penelitian terkait penyusunan tesis di **SDN 7 PANJALU, di Dusun Paricariang RT 20 RW 09 Desa Panjalu Kecamatan Panjalu Kab. Ciamis 46264**. Adapun pelaksanaan penelitian direncanakan pada:

Tanggal Mulai : Februari 2026
 Tanggal Berakhir : September 2026

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan bantuan yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung. Data dan informasi yang diperoleh oleh mahasiswa kami dijamin akan digunakan semata-mata untuk keperluan akademik.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Ciamis, 24 Februari 2026
 Wakil Dekan I,

Dr. Yeni Wijayanti, M.Hum., M.Pd.
NIK. 3112770251



YAYASAN PENDIDIKAN GALUH CIAMIS
UNIVERSITAS GALUH
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Kampus: Jl. R.E. Martadinata No. 150 Ciamis 46274 Jawa Barat
 Website : <https://fkip.unigal.ac.id/> Email : fkip.sk@unigal.ac.id

Nomor : 278/21/SP/KMH/WDI/II/2026
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin dan Surat Tugas

Kepada Yth :

Kepala Sekolah SDN 2 Bahara

di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas akademik mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh bersama ini kami mengajukan permohonan **izin penelitian tesis** bagi mahasiswa berikut:

Nama	: Fani Febriyanti
NIM	: 2125250070
Program Studi	: Magister Administrasi Pendidikan
Konsentrasi	: Administrasi Sistem Pendidikan
Judul Tesis	: EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS COACHING DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis)

Mahasiswa tersebut bermaksud melakukan penelitian terkait penyusunan tesis di **SDN 2 Bahara, di Dusun Sukaluyu RT 015 RW 007 Desa Bahara Kecamatan Panjalu Kab.Ciamis 46264**. Adapun pelaksanaan penelitian direncanakan pada:

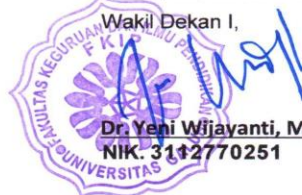
Tanggal Mulai	: Februari 2026
Tanggal Berakhir	: September 2026

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan bantuan yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung. Data dan informasi yang diperoleh oleh mahasiswa kami dijamin akan digunakan semata-mata untuk keperluan akademik.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Ciamis, 24 Februari 2026

Wakil Dekan I,



Dr. Yeni Wijayanti, M.Hum., M.Pd.
NIK. 3112770251

LAMPIRAN 6. Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS SEKOLAH DASAR NEGERI 2 BAHARA

Alamat : Dsn. Sukaluyu Desa Bahara Kec. Panjalu Kab. Ciamis – 46264

Akreditasi : B (Baik) e-mail : baharasdn47@gmail.com NPSN :20212448



SURAT KETERANGAN

No. 400.3.5/027/SD.31/Korwil.15/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Dasar Negeri 2 Bahara Kecamatan Panjalu dengan ini menerangkan, bahwa:

Nama : FANI FEBRIYANTI
NIM : 2125250070
Program Studi : Magister Pendidikan
Konsentrasi : Administrasi Sistem Pendidikan

Telah melaksanakan tugas penelitian dalam rangka penyusunan Laporan Akhir (Tesis) dengan judul:

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS *COACHING* DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis), terhitung mulai tanggal 2 Maret 2026 sampai 30 April 2026

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bahara, Maret 2026

Kepala SD Negeri 2 Bahara,



YATI NURHAYATI, S.Pd.SD

NIP.19770721 201408 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS SEKOLAH DASAR NEGERI 7 PANJALU

Alamat : Dsn. Paricariang RT 21 RW 07 desa Panjalu Kec Panjalu Kab Ciamis
46264



SURAT KETERANGAN

No. 400.3.5/027/SD.44/Korwil.15/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Dasar Negeri 7 Panjalu Kecamatan Panjalu dengan ini menerangkan, bahwa:

Nama	: FANI FEBRIYANTI
NIM	: 2125250070
Program Studi	: Magister Pendidikan
Konsentrasi	: Administrasi Sistem Pendidikan

Telah melaksanakan tugas penelitian dalam rangka penyusunan Laporan Akhir (Tesis) dengan judul:

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS COACHING DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (Studi Kasus pada SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis), terhitung mulai tanggal 2 Maret 2026 sampai 30 April 2026

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Panjalu, Maret 2026

Kepala SD Negeri 7 Panjalu,



RINA BISNAWATI, S.Pd.SD
NIP.198306012014082002

Lampiran 7. Profil Sekolah

Profil SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara

a) Profil SDN 7 Panjalu

Nama Sekolah : SDN 7 Panjalu
 NPSN : 20211778
 Akreditasi : B
 Alamat : Jalan Paricariang, Desa/Kecamatan Panjalu
 Kabupaten : Ciamis
 Email : sdn7panjalu@gmail.com

b) Profil SDN 2 Bahara

Nama Sekolah : SDN 2 Bahara
 NPSN : 20212448
 Akreditasi : B
 Alamat : Jalan Sukaluyu, Desa Bahara Kecamatan Panjalu
 Kabupaten : Ciamis
 Email : baharasdn47@gmail.com

Visi dan Misi SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara

a) SDN 7 Panjalu

Visi : SD Negeri 7 Panjalu menjadi sekolah yang unggul dalam prestasi, taqwa dan mempunyai budi pekerti yang diiringi disiplin tinggi untuk mencerdaskan generasi bangsa

Misi :

1. Mewujudkan kinerja personal yang professional dalam melaksanakan tugas.
2. Meningkatkan prestasi peserta didik yang berkualitas, bertakwa serta berkepribadian mulia.
3. Meningkatkan kualitas pendidik melalui latihan dan pendidikan formal.
4. Meningkatkan tata lingkungan sekolah yang bersih, sehat, aman dan nyaman.

b) SDN 2 Bahara

Visi : Terwujudnya Generasi Berprestasi yang Berakhlak Mulia

Misi :

1. Menanamkan keimanan dan ketakwaan melalui pengamalan ajaran agama.
2. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, dan berpihak pada murid.
3. Melaksanakan pendidikan karakter sesuai dengan nilai luhur budaya bangsa melalui kegiatan pembiasaan.
4. Membina kemandirian peserta didik melalui pengembangan diri yang terencana dan berkesiambungan berdasarkan minat, bakat, dan potensi peserta didik.
5. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip kekeluargaan.

6. Menanamkan sikap kepedulian terhadap lingkungan kepada siswa melalui upaya pelestarian lingkungan sekolah.

Data
Fasilitas Sekolah SDN 7 Panjalu

NO.	JENIS FASILITAS	Ketersediaan	
		Jumlah	Kondisi
1.	Ruang kelas	7	Baik
2.	Ruang perpustakaan	1	Baik
3.	Ruang UKS	1	Baik
4.	Ruang guru	1	Baik
5.	Kamar mandi guru	1	Baik
6.	Kamar mandi/WC Siswa laki laki	1	Baik
7.	Kamar mandi/WC Siswa perempuan	1	Baik
8.	Lapang olah raga	1	Baik

Sumber: SDN 7 Panjalu, 2026.

Data
Fasilitas Sekolah SDN 2 Bahara

NO.	JENIS FASILITAS	Ketersediaan	
		Jumlah	Kondisi
1	Ruang kelas	6	Baik
2.	Ruang perpustakaan	1	Rusak Ringan
3.	Ruang UKS	1	Baik
4.	Ruang guru	1	Baik
5.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
6.	Kamar mandi/WC	2	Baik
7.	Lapang olah raga	1	Baik

Sumber : SDN 2 Bahara, 2026.

Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian



Wawancara peneliti dengan Pengawas Sekolah SDN 7 Panjalu dan SDN 2 Bahara



Wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah SDN 2 Bahara



Wawancara peneliti dengan Guru Kelas 3 SDN 2 Bahara



Wawancara peneliti dengan Guru Kelas 4 SDN 2 Bahara



Wawancara dengan Guru Kelas 6 SDN 2 Bahara



Wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah SDN 7 Panjalu



Wawancara peneliti dengan Guru Kelas 1 SDN 7 Panjalu



Wawancara peneliti dengan Guru Kelas 4 SDN 7 Panjalu



Wawancara peneliti dengan Guru Kelas 6 SDN 7 Panjalu

BUKU
SUPERVISI AKADEMIK
TAHUN AJARAN 2025-2026



SDN 7 PANJALU
KOORWIL BIDANG PENDIDIKAN
KECAMATAN PANJALU
CIAMIS



**BUKU
ADMINISTRASI SEKOLAH
TAHUN AJARAN 2025-2026**



SDN 7 PANJALU
KOORWIL BIDANG PENDIDIKAN
KECAMATAN PANJALU
CIAMIS

MODUL AJAR

TAHUN AJARAN 2025-2026



SDN 7 PANJALU
KOORWIL BIDANG PENDIDIKAN
KECAMATAN PANJALU
CIAMIS



BUKU SUPERVISI AKADEMIK

**TAHUN AJARAN
2025-2026**

SDN 2 BAHARA

**KOORWIL BIDANG PENDIDIKAN
KECAMATAN PANJALU**

BUKU ADMINISTRASI SEKOLAH

TAHUN AJARAN
2025-2026



SDN 2 BAHARA

**KOORWIL BIDANG PENDIDIKAN
KECAMATAN PANJALU**

MODUL AJAR

TAHUN AJARAN 2025-2026



SDN 2 BAHARA

KOORWIL BIDANG PENDIDIKAN
KECAMATAN PANJALU

Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Identitas penulis

Nama lengkap	:	Fani Febriyanti
Tempat/Tanggal Lahir	:	Ciamis, 28 Februari 1987
Program Studi	:	Administrasi Pendidikan
Konsentrasi	:	Administrasi Sistem Pendidikan
NIM	:	2125250070
Alamat Rumah	:	Dusun Cukangpadung Desa Panjalu Kecamatan Panjalu Kab. Ciamis
No Tlp	:	082129488346
Riwayat Pendidikan	:	- SDN 5 Panjalu - SMPN 1 Panjalu - SMAN 4 Tasikmalaya - D2 (Universitas Pendidikan Indonesia) - S1 (Universitas Terbuka) - S2 Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis
Riwayat Pekerjaan	:	- Mengajar di SDN 1 Panjalu, pada tahun 2008-2009

- Pengalaman Organisasi :
- Mengajar di SDN 1 Mandalare, pada tahun 2009-2013
 - Mengajar di SDN 4 Panjalu, pada tahun 2013-2022
 - Kepala Sekolah di SDN 3 Kertamandala, tahun 2022-2024
 - Kepala Sekolah di SDN 4 Panjalu, tahun 2024-sekarang
 - Pengurus Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Panjalu dari tahun 2018-sekarang
 - Pengurus PGRI Cabang Kecamatan Panjalu dari tahun 2022-sekarang