

Transformasi Supervisi Akademik Berbasis Coaching Mindset dalam Meningkatkan Refleksi Profesional Guru

Maria Fitri Astuti, Muh. Hanif

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

Email: mariaftr475@gmail.com

Abstract

Improving education quality relies heavily on teachers' professional reflection; however, traditional Academic Supervision (AS) is often inspectorial, hindering openness and failing to trigger sustainable self-development. This study aims to describe the implementation of Academic Supervision based on a coaching mindset using the TIRTA flow and to analyze its impact on enhancing teachers' professional reflection. This research employed a School Action Research (SAR) design across two cycles at SMP Negeri 3 Sumbang. The subjects included the Principal and ten core subject teachers identified with low reflection levels. Data were collected using self-reflection questionnaires, coaching skill observations, and interviews. The results showed a significant increase in teachers' professional reflection scores, rising from an average of 60.1% in the Pre-Cycle to 85.5% at the end of Cycle II, surpassing the success criteria. This quantitative improvement is supported by qualitative findings indicating that teachers became more comfortable and critical in analyzing their Pedagogical Content Knowledge (PCK) and professional beliefs. It is concluded that applying a coaching mindset through the TIRTA flow successfully transforms the supervision paradigm from inspection into a partnership, effectively fostering internal motivation and building a collaborative school culture.

Keywords: *Academic Supervision, Coaching Mindset, Teacher Reflection.*

Abstrak

Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada refleksi profesional guru, namun implementasi Supervisi Akademik (SA) secara tradisional seringkali bersifat inspektif, menghambat keterbukaan, dan gagal memicu pengembangan diri guru secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi Supervisi Akademik berbasis pola pikir coaching menggunakan Alur TIRTA dan menganalisis dampaknya terhadap peningkatan refleksi profesional guru. Penelitian ini menggunakan desain Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dalam dua siklus di SMP Negeri 3 Sumbang. Subjek penelitian meliputi Kepala Sekolah dan sepuluh guru mata pelajaran inti yang teridentifikasi memiliki tingkat refleksi rendah. Data dikumpulkan melalui angket refleksi diri, observasi keterampilan coaching, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan signifikan skor refleksi profesional guru, dari rata-rata 60.1% pada Pra-Siklus menjadi 85.5% pada akhir Siklus II, melampaui kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Peningkatan ini didukung oleh temuan kualitatif bahwa guru merasa lebih nyaman dan kritis dalam menganalisis dimensi Pedagogical Content Knowledge (PCK) serta keyakinan profesional mereka. Disimpulkan bahwa penerapan coaching mindset melalui Alur TIRTA berhasil mentransformasi paradigma supervisi dari inspeksi menjadi kemitraan yang efektif menumbuhkan motivasi internal dan budaya kolaboratif di sekolah.

Kata Kunci: Supervisi Akademik, Coaching Mindset, Refleksi Guru.

A. Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan secara fundamental bergantung pada kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik. Dalam konteks ini, Kepala Sekolah memegang peran sentral melalui pelaksanaan Supervisi Akademik (SA) sebagai instrumen strategis untuk menjamin kualitas pembelajaran di kelas. Namun, implementasi di lapangan seringkali menghadapi tantangan sistemik yang menghambat efektivitasnya. Fenomena yang ditemukan di banyak sekolah, termasuk di SMP Negeri 3 Sumbang, menunjukkan bahwa SA tradisional masih didominasi oleh pendekatan inspektif atau penilaian sepihak yang cenderung menciptakan persepsi negatif di kalangan guru. Guru merasa diawasi dan dicari kesalahannya, sehingga pembelajaran yang ditampilkan saat supervisi cenderung artifisial dan sekadar menggugurkan kewajiban administrasi. Dampak paling serius dari pendekatan inspektif ini adalah terhambatnya *psychological safety* (rasa aman psikologis) yang diperlukan guru untuk melakukan refleksi diri secara jujur dan mendalam.

Literatur terkini dalam dekade terakhir menunjukkan bahwa refleksi profesional guru merupakan komponen krusial dalam pengembangan kompetensi berkelanjutan. Penelitian oleh Obeng-ofori dan Kwarteng mengonfirmasi bahwa guru yang memiliki kemampuan refleksi tinggi cenderung lebih adaptif dalam merespons kebutuhan belajar siswa dan mampu melakukan inovasi pembelajaran secara mandiri¹. Namun, kemampuan refleksi ini tidak berkembang dalam ruang hampa, melainkan memerlukan dukungan sistem supervisi yang kondusif. Studi meta-analisis yang dilakukan oleh Kraft menemukan bahwa supervisi yang bersifat kolaboratif dan berbasis pemberdayaan memiliki efek positif signifikan terhadap praktik mengajar guru dibandingkan dengan supervisi evaluatif tradisional. Dalam konteks Indonesia, temuan Mardiana et al. mengindikasikan bahwa mayoritas guru masih mengalami kecemasan saat menghadapi supervisi karena paradigma yang berlaku masih berorientasi pada pencarian kesalahan (*fault-finding*) daripada pengembangan (*development-oriented*)².

Pergeseran paradigma supervisi dari kontrol menuju kolaborasi telah mendorong munculnya pendekatan inovatif berbasis *coaching*. *Coaching* didefinisikan sebagai kemitraan dengan klien dalam proses yang memprovokasi pikiran dan kreatif untuk menginspirasi mereka memaksimalkan potensi pribadi dan profesional. Berbeda dengan mentoring atau pelatihan tradisional, *coaching* berfokus pada menuntun guru menemukan solusi dari dalam diri mereka

¹ Daniel Obeng-ofori dan Hammond Oppong Kwarteng, "Enhancing The Role Of Alumni In The Growth Of Higher Education Institutions," *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Research* 4, no. January (2021): 40–48, <https://doi.org/10.21681/IJMSIR-1.3.831.049173-20201>.

² Eneng Mardiana et al., "Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Pendekatan Coaching," *Jurnal Pendidikan* 10 (2025): 228–38.

sendiri melalui pertanyaan-pertanyaan berbobot (*powerful questioning*). Untuk memperjelas perbedaan mendasar tersebut, perbandingan paradigma disajikan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Perbandingan Paradigma Supervisi Tradisional dan Supervisi Berbasis Coaching

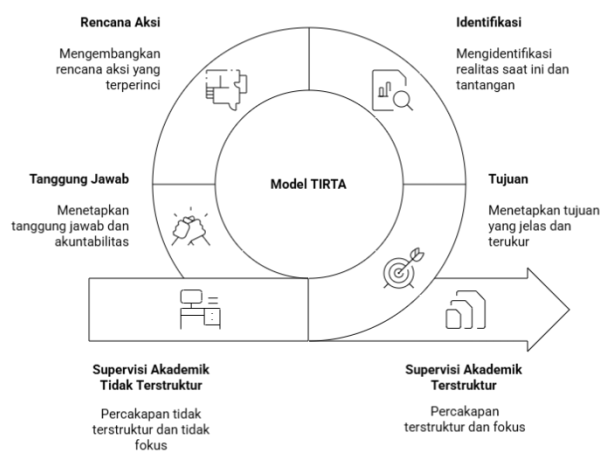
Aspek Pembeda	Supervisi Tradisional (Inspektif)	Supervisi Berbasis Coaching
Fokus Utama	Menilai kinerja dan mencari kesalahan (<i>fault-finding</i>)	Memberdayakan potensi dan membangun kesadaran diri
Peran Supervisor	Penilai, Pengawas, atau Inspektur	Mitra berpikir (<i>Thinking Partner</i>) dan Fasilitator
Pola Komunikasi	Satu arah (Instruktif/Direktif)	Dua arah (Dialogis/Reflektif)
Hubungan	Hierarkis (Atasan - Bawahan)	Kemitraan (Setara)
Sumber Solusi	Berasal dari Supervisor (Saran/Nasihat)	Digali dari dalam diri Guru (<i>Coachee</i>)
Luaran (Output)	Kepatuhan (<i>Compliance</i>) dan Perbaikan Jangka Pendek	Kemandirian, Motivasi Internal, dan Refleksi Berkelanjutan

Pendekatan ini telah terbukti efektif dalam berbagai konteks pendidikan internasional. Knight menunjukkan bahwa *instructional coaching* mampu meningkatkan implementasi strategi pembelajaran berbasis bukti hingga 90%, jauh lebih tinggi dibandingkan pelatihan konvensional yang hanya mencapai 10-15%³. Studi longitudinal oleh Kraft dan Blazar (2017) juga menemukan bahwa guru yang mendapatkan *coaching* intensif menunjukkan peningkatan kualitas pembelajaran yang terukur melalui observasi kelas dan berdampak pada pencapaian akademik siswa⁴.

Di Indonesia, operasionalisasi pendekatan coaching dalam supervisi akademik dikembangkan melalui Model TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab) yang menawarkan kerangka percakapan terstruktur namun humanis. Model ini diadaptasi dari kerangka GROW (*Goal, Reality, Options, Will*) yang dikembangkan Whitmore (2017), namun disesuaikan dengan konteks budaya kolektif Indonesia yang menekankan pada kemitraan dan tanggung jawab bersama. Visualisasi alur TIRTA dalam konteks supervisi diilustrasikan pada Gambar 1.

³ Liliana Tanggulangan dan Hotmaulina Sihotang, “Coaching Model Tirta dalam Supervisi Akademik : Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah” 7 (2023): 31399–407.

⁴ Universitas Muhammadiyah dan Muara Bungo, “MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN : PERAN STRATEGIS” 3, no. 1 (2024): 13–24.



Gambar 1. Implementasi Coaching dalam Supervisi Akademik

Penelitian Setianingsih dan Hanif menunjukkan bahwa penerapan Model TIRTA dalam supervisi akademik mampu meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran guru sebesar 28% dalam satu semester⁵. Sementara itu, studi Pujiyanto menemukan bahwa *coaching* berbasis dialog reflektif secara signifikan meningkatkan *self-efficacy* guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran di era digital⁶.

Meskipun efektivitas *coaching* telah banyak dibahas dalam literatur, terdapat kesenjangan (gap) dalam penelitian yang ada. Pertama, sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada peningkatan kinerja mengajar secara umum atau kompetensi pedagogik dasar, namun masih sedikit yang secara spesifik mengukur dampaknya terhadap dimensi refleksi profesional guru. Kedua, penelitian tentang implementasi Model TIRTA dalam kerangka Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang mendokumentasikan proses transformasi supervisi secara komprehensif masih terbatas. Ketiga, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana *coaching* mindset berdampak pada aspek-aspek spesifik seperti *Pedagogical Content Knowledge* (PCK) dan keyakinan profesional (*professional beliefs*) guru, khususnya di tingkat sekolah menengah pertama. Keempat, terdapat inkonsistensi dalam literatur mengenai mekanisme spesifik bagaimana *coaching* mentransformasi budaya supervisi dari inspektif menjadi kolaboratif di konteks satuan pendidikan Indonesia.

Data awal (Pra-Siklus) di SMP Negeri 3 Sumbang mengonfirmasi urgensi permasalahan ini. Rata-rata skor refleksi profesional guru teridentifikasi rendah, yakni hanya mencapai 60,1%. Angka ini mengindikasikan bahwa guru mengalami kesulitan untuk menilai pencapaian pembelajaran mereka sendiri secara kritis dan kurang memiliki ruang dialogis untuk mengembangkan kompetensi diri. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa guru cenderung

⁵ Emy Setianingsih dan Muh Hanif, “Supervisi Akademik Dengan Coaching Model Tirta,” *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Pengajaran* 4, no. 2 (2024): 60–70.

⁶ Miftahul Ulum, Yatim Riyanto, dan Sri Setyowati, “Self Efficacy Guru Sebagai Kunci Keberhasilan Pengajaran : Analisis Berbasis Kajian LiteratuR” 06, no. 02 (2024): 212–29.

memberikan respons superfisial dalam sesi refleksi pasca-pembelajaran, seperti “pembelajaran sudah berjalan baik” tanpa mengidentifikasi area pengembangan spesifik. Wawancara dengan sepuluh guru mata pelajaran inti mengungkapkan bahwa 80% dari mereka merasa supervisi yang ada selama ini lebih menekankan aspek administratif dan kurang memberikan ruang untuk diskusi mendalam tentang praktik pedagogis mereka.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menawarkan bukti empiris dari transformasi supervisi di tingkat satuan pendidikan menengah melalui pendekatan Penelitian Tindakan Sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan secara detail tahapan implementasi Supervisi Akademik berbasis coaching mindset dengan Model TIRTA yang dilakukan oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 3 Sumbang; dan (2) menganalisis dampaknya terhadap peningkatan refleksi profesional guru, khususnya pada dimensi PCK dan keyakinan profesional. Konteks penelitian adalah SMP Negeri 3 Sumbang, Kabupaten Banyumas, dengan melibatkan Kepala Sekolah sebagai coach dan sepuluh guru mata pelajaran inti sebagai subjek penelitian. Unit analisis yang digunakan mencakup skor refleksi profesional guru yang diukur melalui instrumen angket tervalidasi, kualitas keterampilan coaching Kepala Sekolah yang diobservasi menggunakan rubrik spesifik, dan perubahan kualitatif sikap serta budaya reflektif yang digali melalui wawancara mendalam.

Artikel ini disusun dengan struktur sebagai berikut: bagian Metode Penelitian menjelaskan desain PTS dua siklus yang diimplementasikan, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis; bagian Hasil dan Pembahasan memaparkan data peningkatan skor refleksi antar-siklus, analisis transformasi kualitatif sikap guru, dan diskusi teoretis mengenai mekanisme perubahan yang terjadi; dan bagian Kesimpulan menyajikan rangkuman temuan utama serta implikasi praktis bagi pengembangan budaya sekolah kolaboratif dan sistem supervisi akademik yang lebih humanis di Indonesia. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoretis dalam memperkaya literatur tentang supervisi akademik berbasis coaching, maupun secara praktis sebagai model rujukan bagi sekolah lain yang ingin mentransformasi sistem supervisi mereka menuju paradigma yang lebih memberdayakan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) atau *School Action Research* yang dilaksanakan secara kolaboratif dan partisipatif. Metode ini dipilih karena relevansinya dalam memecahkan masalah praktis pendidikan di lingkungan sekolah secara kontekstual melalui intervensi tindakan yang terencana dan reflektif. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 3 Sumbang pada semester ganjil tahun ajaran 2024/2025 dengan durasi efektif selama tiga bulan. Subjek penelitian terdiri dari dua entitas utama, yaitu Kepala Sekolah yang bertindak sebagai peneliti sekaligus *coach* (supervisor), dan sepuluh orang guru

mata pelajaran inti sebagai *coachee* (subjek tindakan). Pemilihan sepuluh guru ini dilakukan secara *purposive sampling* berdasarkan data awal Pra-Siklus yang menunjukkan skor refleksi profesional mereka berada di kategori rendah (di bawah 70%). Kehadiran peneliti di lapangan bersifat partisipan penuh, di mana peneliti terlibat langsung dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap tahapan supervisi berbasis *coaching*.

Prosedur penelitian dilaksanakan dalam dua siklus tindakan utama, yaitu Siklus I dan Siklus II, yang didahului dengan tahap Pra-Siklus untuk menetapkan data dasar (*baseline*). Setiap siklus mengikuti model spiral Kemmis dan McTaggart yang mencakup empat tahapan: perencanaan (*planning*), pelaksanaan tindakan (*acting*), observasi (*observing*), dan refleksi (*reflecting*). Pada tahap perencanaan, peneliti menyusun instrumen dan skenario percakapan *coaching* menggunakan alur TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab). Tahap pelaksanaan tindakan melibatkan implementasi supervisi akademik di mana Kepala Sekolah menerapkan *coaching mindset*—seperti mendengarkan aktif dan mengajukan pertanyaan berbobot—untuk memfasilitasi guru melakukan refleksi pasca-pembelajaran. Observasi dilakukan bersamaan dengan tindakan untuk mengamati respons guru dan kepatuhan terhadap alur TIRTA. Tahap refleksi dilakukan di akhir setiap siklus untuk mengevaluasi efektivitas tindakan dan merumuskan perbaikan untuk siklus berikutnya. Siklus dihentikan apabila kriteria keberhasilan telah tercapai secara konsisten.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga metode utama untuk memastikan triangulasi data. Pertama, data kuantitatif diperoleh melalui Angket Refleksi Diri Guru yang menggunakan Skala Likert (5 poin) untuk mengukur dimensi refleksi profesional, mencakup aspek evaluasi pembelajaran, kesadaran pedagogis, dan motivasi perbaikan diri. Kedua, observasi dilakukan menggunakan Lembar Observasi Keterampilan Coaching untuk menilai performa Kepala Sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip TIRTA. Ketiga, wawancara mendalam (*in-depth interview*) dilakukan secara semi-terstruktur dengan perwakilan guru di akhir penelitian untuk menggali data kualitatif mengenai perubahan persepsi, kenyamanan psikologis, dan transformasi keyakinan profesional (*beliefs*) mereka terhadap proses supervisi yang baru.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan campuran (*mixed-methods*). Data kuantitatif dari angket dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mencari nilai rata-rata (*mean*) dan persentase ketercapaian pada setiap siklus. Peningkatan skor dibandingkan antar-siklus (Pra-Siklus ke Siklus I, dan Siklus I ke Siklus II) untuk melihat tren pertumbuhan. Data kualitatif dari hasil wawancara dan catatan lapangan dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Kriteria keberhasilan tindakan ditetapkan apabila rata-rata skor refleksi

profesional guru mencapai kategori “Sangat Baik” atau setara dengan persentase minimal 80%. Selain itu, keberhasilan juga diukur secara kualitatif dengan indikator munculnya kesadaran mandiri guru dalam merancang rencana perbaikan pembelajaran tanpa instruksi direktif dari supervisor.

C. Hasil dan Pembahasan

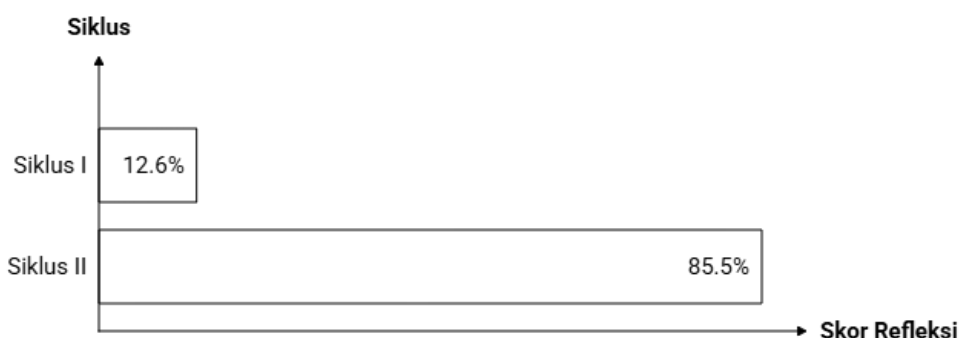
1. Peningkatan Skor Refleksi Profesional Guru

Hasil analisis data kuantitatif menunjukkan adanya tren peningkatan yang signifikan pada kemampuan refleksi profesional sepuluh guru subjek penelitian dari kondisi awal hingga akhir siklus. Pada tahap Pra-Siklus, data menunjukkan rata-rata skor refleksi guru berada pada angka 60.1% (kategori Cukup). Skor ini mencerminkan kondisi awal di mana guru cenderung pasif dalam mengevaluasi praktik pengajaran mereka, seringkali hanya berfokus pada ketuntasan materi ajar tanpa melakukan analisis kritis terhadap strategi pedagogis yang digunakan.

Intervensi yang dilakukan pada Siklus I melalui penerapan supervisi berbasis coaching memberikan dampak positif awal. Rata-rata skor refleksi meningkat menjadi 72.7% (kategori Baik). Meskipun terjadi kenaikan sebesar 12.6%, capaian ini belum memenuhi Kriteria Keberhasilan (KK) minimal 80%. Berdasarkan refleksi akhir Siklus I, ditemukan bahwa meskipun guru mulai terbuka, kedalaman refleksi masih terbatas pada aspek teknis pembelajaran. Perbaikan dilakukan pada Siklus II dengan memfokuskan keterampilan Kepala Sekolah pada pengajuan pertanyaan berbobot (*powerful questioning*) untuk menggali keyakinan profesional (*beliefs*) guru. Hasilnya, pada akhir Siklus II, rata-rata skor refleksi melonjak menjadi 85.5% (kategori Sangat Baik), melampaui target yang ditetapkan. Rekapitulasi peningkatan skor antar-siklus disajikan secara rinci pada Tabel 2 dan visualisasi tren kenaikan pada Gambar 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Peningkatan Rata-Rata Skor Refleksi Profesional Guru

Tahapan Penelitian	Rata-Rata Skor (%)	Kategori Capaian	Keterangan
Pra-Siklus	60.1	Cukup	Baseline (Kondisi Awal)
Siklus I	72.7	Baik	Peningkatan 12.6% (Belum Tuntas)
Siklus II	85.5	Sangat Baik	Peningkatan 12.8% (Tuntas >80%)



Gambar 2. Peningkatan Skor Refleksi Profesional Guru melalui Coaching

Peningkatan skor yang konsisten ini mengonfirmasi hipotesis tindakan bahwa pendekatan *coaching* efektif dalam menstimulasi kemampuan reflektif guru. Kenaikan tajam pada Siklus II menunjukkan bahwa ketika guru diberikan ruang aman (*psychological safety*) dan dituntun dengan pertanyaan yang tepat, mereka mampu mencapai level refleksi yang lebih tinggi secara mandiri.

2. Efektivitas Implementasi Coaching dengan Alur TIRTA

Keberhasilan peningkatan refleksi guru berbanding lurus dengan peningkatan efektivitas Kepala Sekolah dalam menerapkan keterampilan coaching menggunakan Alur TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab). Data observasi menunjukkan bahwa pada Siklus I, skor efektivitas pelaksanaan TIRTA mencapai 78%. Evaluasi menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sudah baik dalam tahap “Tujuan” dan “Tanggung Jawab”, namun masih cenderung direktif (memberi saran) pada tahap “Identifikasi” masalah.

Pada Siklus II, setelah dilakukan perbaikan strategi komunikasi, efektivitas pelaksanaan TIRTA meningkat menjadi 91%. Peningkatan ini mencerminkan pergeseran peran Kepala Sekolah yang semakin matang sebagai *coach*. Kepala Sekolah berhasil menahan diri untuk tidak langsung memberikan solusi, melainkan memfasilitasi guru untuk menggali akar masalah dan merumuskan solusi sendiri. Hal ini sejalan dengan prinsip coaching yang menekankan pada pemberdayaan potensi *coachee*. Data perbandingan efektivitas implementasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Peningkatan Efektivitas Keterampilan Coaching Kepala Sekolah

Aspek Penilaian (Alur TIRTA)	Capaian Siklus I (%)	Capaian Siklus II (%)	Peningkatan
Tahap Tujuan (Menyepakati topik)	80	92	+12%
Tahap Identifikasi (Menggali situasi)	70	90	+20%
Tahap Rencana Aksi (Mengembangkan ide)	75	88	+13%

Aspek Penilaian (Alur TIRTA)	Capaian Siklus I (%)	Capaian Siklus II (%)	Peningkatan
Tahap Tanggung Jawab (Komitmen)	85	94	+9%
Rata-Rata Keseluruhan	78%	91%	+13%

Kenaikan signifikan pada tahap “Identifikasi” (20%) menjadi kunci keberhasilan Siklus II. Kemampuan Kepala Sekolah dalam mengajukan pertanyaan terbuka membantu guru memetakan realitas pembelajaran mereka secara lebih jernih, yang berdampak langsung pada kualitas rencana aksi yang disusun.

3. Pembahasan dan Transformasi Kualitatif

Temuan penelitian ini memperkuat teori bahwa transformasi paradigma supervisi dari inspeksi menuju kemitraan dialogis memiliki dampak fundamental terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan analisis kualitatif hasil wawancara, ditemukan dua tema utama perubahan: (1) Munculnya motivasi internal (*intrinsic motivation*) dan (2) Peningkatan kedalaman refleksi menuju *Pedagogical Content Knowledge* (PCK).

Pertama, penerapan coaching mindset berhasil meruntuhkan tembok ketakutan yang selama ini menyelimuti proses supervisi akademik. Guru melaporkan pergeseran persepsi dari “merasa dinilai” menjadi “merasa didukung”. Rasa aman psikologis yang terbangun memungkinkan guru untuk jujur mengakui kelemahan tanpa takut dihakimi. Sebagaimana dinyatakan oleh Hardian, proses coaching yang menekankan pada tujuan bersama dan kapasitas reflektif mampu meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan⁷. Dalam penelitian ini, guru tidak lagi melihat supervisi sebagai beban administratif, melainkan sebagai kebutuhan profesional untuk perbaikan diri.

Kedua, terjadi peningkatan kualitas refleksi dari level teknis menuju level kritis. Pada Pra-Siklus, refleksi guru hanya berfokus pada aspek teknis (misalnya: penggunaan media, pengelolaan waktu). Namun, setelah intervensi Siklus II, refleksi guru mulai menyentuh aspek beliefs (keyakinan) dan PCK. Guru mulai mempertanyakan “mengapa” mereka memilih strategi tertentu dan bagaimana hal tersebut berdampak pada pemahaman siswa. Hal ini membuktikan bahwa Alur TIRTA efektif dalam memandu guru menstrukturkan proses berpikir mereka, dari identifikasi masalah hingga komitmen tindakan nyata. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setianingsih dan Hanif yang menyatakan bahwa supervisi berbasis *coaching* memberikan kenyamanan bagi guru untuk mengidentifikasi potensi diri guna memaksimalkan kualitas pembelajaran⁸.

⁷ Arvin Hardian et al., “Indonesian Research Journal on Education,” *Indonesian Research Journal on Education* 5 (2025): 1079–85.

⁸ Setianingsih dan Hanif, “Supervisi Akademik Dengan Coaching Model Tirta.”

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa Supervisi Akademik berbasis coaching bukan hanya sekadar teknik komunikasi, melainkan sebuah intervensi strategis untuk membangun budaya sekolah pembelajar (*learning school culture*). Dengan menempatkan guru sebagai mitra yang berdaya, Kepala Sekolah di SMP Negeri 3 Sumbang berhasil mengubah rutinitas supervisi menjadi mesin penggerak inovasi pembelajaran yang berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi Supervisi Akademik berbasis coaching mindset dengan Alur TIRTA berhasil meningkatkan refleksi profesional guru di SMP Negeri 3 Sumbang. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan rata-rata skor refleksi guru secara signifikan dari 60,1% pada Pra-Siklus menjadi 85,5% pada akhir Siklus II, yang melampaui indikator keberhasilan yang ditetapkan. Secara kualitatif, pendekatan ini berhasil mentransformasi paradigma supervisi dari yang semula inspektif menjadi kemitraan dialogis yang memberdayakan. Rasa aman psikologis (*psychological safety*) yang terbangun mendorong guru untuk melakukan refleksi kritis terhadap praktik *Pedagogical Content Knowledge* (PCK) dan keyakinan profesional (*beliefs*) mereka tanpa rasa takut dihakimi.

Penelitian ini merekomendasikan agar Kepala Sekolah di satuan pendidikan lain dapat mengadopsi pendekatan *coaching* sebagai strategi pembinaan berkelanjutan. Pelatihan keterampilan mendengarkan aktif dan mengajukan pertanyaan berbobot perlu diberikan kepada tim supervisi sekolah untuk mendukung transformasi ini. Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh guru dan staf SMP Negeri 3 Sumbang atas kolaborasi, partisipasi aktif, dan keterbukaan yang luar biasa selama penelitian ini berlangsung, yang memungkinkan terciptanya budaya sekolah kolaboratif.

Referensi

- Costa, Arthur L., and Bena Kallick. *Cognitive Coaching: Developing Self-Directed Leaders and Learners*. 2nd ed. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education, 2009.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon. *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 9th ed. Boston: Pearson Education, 2018.
- Grant, Anthony M. "The Impact of Coaching on Teacher Self-Reflection and Professional Practice." *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* 12, no. 2 (2014): 1–15.
- Hardian, Arvin, Elisabeth Sitepu, Aria Mulyapradana, Joni Wilson Sitopu, and Bobby Hendro Wardono. "Indonesian Research Journal on Education." *Indonesian Research Journal on Education* 5 (2025): 1079–85.
- Hattie, John. *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning*. London: Routledge, 2012.
- Knight, Jim. *Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 2007.

- Knight, Jim. *The Impact Cycle: What Instructional Coaches Should Do to Foster Powerful Improvements in Teaching*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 2018.
- Mardiana, Eneng, Neneng Rostika, Adestipa, and Asep Herry Hernawan. "Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Pendekatan Coaching." *Jurnal Pendidikan* 10 (2025): 228–38.
- Muhammadiyah, Universitas, and Muara Bungo. "Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Peran Strategis." *Jurnal Pendidikan* 3, no. 1 (2024): 13–24.
- Obeng-Ofori, Daniel, and Hammond Oppong Kwarteng. "Enhancing the Role of Alumni in the Growth of Higher Education Institutions." *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Research* 4, no. January (2021): 40–48. <https://doi.org/10.21681/IJMSIR-1.3.831.049173-20201>.
- Schön, Donald A. *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books, 1983.
- Sergiovanni, Thomas J. *Supervision of Teaching*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 2009.
- Setianingsih, Emy, and Muh Hanif. "Supervisi Akademik dengan Coaching Model Tirta." *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran* 4, no. 2 (2024): 60–70.
- Tanggulungan, Liliana, and Hotmaulina Sihotang. "Coaching Model Tirta dalam Supervisi Akademik: Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah." *Jurnal Pendidikan* 7 (2023): 31399–407.
- Ulum, Miftahul, Yatim Riyanto, and Sri Setyowati. "Self-Efficacy Guru sebagai Kunci Keberhasilan Pengajaran: Analisis Berbasis Kajian Literatur." *Jurnal Pendidikan* 6, no. 2 (2024): 212–29.
- Zepeda, Sally J. *Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts*. 4th ed. New York: Routledge, 2017.