Penerapan Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara

Implementation of Academic Supervision with the TIRTA Coaching Model Approach on the Development of Pedagogical Competence of Islamic Religious Education Teachers at SMK Negeri 4 Buton Utara

SRILESTINA
SMK Negeri 4 Buton Utara

Abstract : *This thesis is a study of the application of academic supervision with the TIRTA coaching model approach to the development of pedagogical competence of Islamic Religion teachers at SMK Negeri 4 Buton Utara. This research is motivated by researcher's interest in improving the quality of quality of learning by starting from the development of teacher competence, where there is empirical evidence that teachers are still less competent in applying basic teaching skills even though they have participated in various forms of competency development. The main problem is how to improve pedagogical competence in Islamic Religion teachers in the form of supervision with a coaching approach that has not received special attention from educational units. The research problem is how is the state of teacher competence before and after the research, how is the implementation and impact of the implementation of academic supervision with the TIRTA coaching model approach to the competence of Islamic Religion teachers.*

The purpose of this study was to explore the development of Islamic Religious Teachers' competencies, the implementation and impact of the implementation of academic supervision with the TIRTA coaching model approach on Islamic Religious Education Teachers at SMK Negeri 4 Buton Utara. This type of research is Descriptive-Case Study research with a qualitative approach, the subjects in this study were 3 Islamic Religious Teachers at SMK Negeri 4 Buton Utara. Data collection techniques in this study were through observation, interviews, coaching sessions, and providing reflection journal forms. The research instruments were observation notes, videos and interview notes, reflection journals, coaching session documents. Data analysis techniques notes, reflection journals, coaching session documents. Data analysis techniques were qualitative and non-statistical. The research time was in semester 2 of 2025 (February-April).

The research that lasted for approximately 3 months obtained several findings as follows, namely 1) the development of Islamic Religious teachers' pedagogical competence is more optimal, mode focused and more impactful in the form of academic supervision with the TIRTA coaching model approach compared to the self-defelopment they did before the supervision-coaching program, 2) the implementation of academic supervision with the coaching approach is carried out continuously in the form of a cycle that begins with pre-supervision, initial observation, feedback and discussion, coaching, observation, then back to the feedback and discussion, reflection 3) the three participants in the study had different competency development during the program, where classroom management skills became the trend of choice for teacher development.
***Keywords**: educational supervision, coaching serearch, TIRTA coaching model*

Abstrak : Tesis ini adalah studi tentang penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA pada pengembangan kompetensi pedagogik guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan peneliti untuk memperbaiki kualitas pembelajaran dengan berangkat dari pengembangan kompetensi guru, di mana terdapat bukti empiris bahwa guru masih kurang kompeten dalam menerapkan keterampilan dasar mengajar meskipun telah mengikuti berbagai bentuk pengembangan kompetensi. Pokok permasalahan adalah bagaimana meningkatkan kompetensi pedagogik pada guru Agama Islam dalam bentuk supervisi dengan pendekatan coaching yang selama ini tidak mendapat perhatian khusus dari satuan pendidikan. Masalah penelitian yaitu bagaimana keadaan kompetensi guru sebelum dan sesudah penelitian, bagaimana penerapan dan dampak penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA terhadap kompetensi guru Agama Islam.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi tentang pengembangan kompetensi guru Agama Islam, penerapan dan dampak penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA pada Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara. Jenis penelitian ini yaitu penelitian *Deskriptif-Case Study* dengan pendekatan kualitatif, subjek dalam penelitian ini yaitu 3 orang Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara, sesi coaching, dan pemberian form jurnal refleksi. Instrumen penelitian ini yaitu catatan obsevasi, video dan catatan wawancara, jurnal refleksi, dokumen sesi coaching. Teknik analisis data yaitu kualitatif dan non statistik. Waktu penelitian yaitu pada semester 2 tahun 2025 (Februari-April).

Penelitian yang berlangsung kurang lebih 3 bulan ini mendapatkan beberapa temuan sebagai berikut yaitu 1) pengembangan kompetensi pedagogik guru Agama Islam lebih maksimal, lebih terarah dan lebih berdampak dalam bentuk supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA dibanding pengembangan diri yang mereka lakukan sebelu program supervise-coaching 2) penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching dilaksanakan secara berkelanjutan dalam bentuk siklus yang diawali dengan pra-supervisi, observasi awal, umpan balik dan diskusi, coaching, observasi, lalu kembali umpan balik dan diskusi, refleksi 3) ketiga partisipan dalam penelitian memiliki pengembangan kompetensi yang berbeda selama program, di mana keterampilan mengelola kelas menjadi trend pilihan pengembangan guru.

Kata Kunci: *supervisi akademik, coaching, coaching model TIRTA*

PENDAHULUAN

Keberadaan pendidikan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat sangat penting dalam rangka menuntun manusia agar menjalani kehidupan sesuai kodrat zaman dan kodrat tempat. Artinya, seseorang harus belajar segala hal yang diperlukan zaman di mana dia hidup agar dapat hidup bahagia, selamat dan sentosa. Pendidikan yang bermutu akan mampu mengantarkan manusia menjadi insan yang sempurna dan berbahagia.

Agar dapat melaksanakan peranannya sebagai institusi pengembang kualitas sumber daya manusia yang paling efektif, pendidikan mesti terjamin kualitas atau mutunya.

Perihal Penjaminan Mutu di Indonesia diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 19/2005, Pasal 91 yaitu 1) Setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan, 2) penjaminan mutu pendidikan dimaksud pada ayat 1 bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan, 3) Penjaminan mutu pendidikan dilakukan secara bertahap, sistematis dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas[1].

Dari sini dapat dilihat bahwa penjaminan pendidikan yang berkualitas adalah kewajiban setiap satuan pendidikan. Hanya saja, meskipun sudah ada peraturan dan undang-undang tentang penjaminan mutu pendidikan, tidak serta merta membuat pendidikan menjadi bekualitas. Ada banyak permasalahan pendidikan yang perlu dipertimbangkan.

Permasalahan pendidikan di Indonesia merupakan hal yang kompleks. Di antara masalah pendidikan yang ada, yang paling bersentuhan erat dengan kualitas pendidikan dan pembelajaran, dengan siswa, adalah kualitas atau kompetensi guru.

Berkaitan dengan masalah pendidikan yang berkaitan dengan kompetensi guru, sebagaimana perwujudan Peraturan Pemerintah di atas, pemerintah sesesungguhnya telah banyak melakukan dan menggalakkan berbagai kebijakan baik program pengembangan kompetensi guru. Sebagai contoh, Program Pendidikan dan Pelatihan Guru (PPG), Progam Pendidikan Guru Penggerak (PPGP), belajar mandiri di Platform Merdeka Mengajar, kegiatan seminar, webinar, workshop, training, musyawarah guru.

Guru sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan, mendapatkan amanah dan kesempatan yang besar dan berharga untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan memfasilitasi proses belajar dan mentransfer ilmu, keterampilan, adab dan semangat kepada para siswa.

Oleh karena itu dalam menjalankan peran penting ini, guru harus memiliki sejumlah kompetensi yang mendukung profesionalitasnya terutama dalam mengelola pembelajaran yang berdampak bagi kebaikan murid. Menurut Gagne ada tiga fungsi utama guru dalam pembelajaran yaitu sebagai perencana (*planner*), pelaksana dan pengelola (*organizer*) dan penilai (*evaluator*)[2].

Meskipun sedemikian pentingnya peran guru, namun kenyataan di SMKN 4 Buton Utara masih banyak guru yang belum memiliki dan menerapkan kompetensi penting yang maksimal dalam mengelola pembelajaran. Hal ini terekam dalam catatan observasi pra penelitian misalnya aktivitas pembelajaran yang kurang bervariasi dengan metode mengajar guru yang didominasi model ceramah satu arah atau paling tinggi model ceramah dua arah, adanya siswa yang kurang aktif dan tidak tertib, dll.

Sejatinya mendidik dan mengajar adalah sebuah amanah yang harus dipegang oleh seorang ahli. Sebagaimana diindikasikan dalam hadits riwayat Al Bukhari yaitu:

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

"Apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya" (HR. Bukhari).

Hadits ini menjelaskan bahwa seseorang yang tidak memiliki kemampuan baik dari sisi keilmuan maupun persoalan teknis, tidak boleh menangani suatu urusan, jika dipaksakan urusan itu tidak akan membawa kebaikan dan manfaat, bahkan

[1] Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h.5

[2] Robert M Gagne. *The Condition of Learning* (Illinois: The Dryden Press, 1970) h.30

akan terjadi modhorat atau suatu dampak buruk yang tidak diinginkan.

Guru yang berkiprah dalam dunia pendidikan, di mana telah mengambil amanah untuk mendidik dan mengajar peserta didik, mesti ada upaya mandiri atau terstruktur untuk perbaikan, pengembangan, dan peningkatan kompetensi termasuk keterampilan mendidik dan mengajar harus selalu ditumbuhkan dan dilakukan.

Sebagai alternatif upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan pembelajaran, diperlukan suatu pendekatan yang relevan dan tepat sasaran yang membantu guru Agama Islam untuk mengembangkan kompetensi diri. Usaha tersebut bisa dilakukan dalam bentuk intervensi dan pembinaan yang dikemas dalam kegiatan supervisi akademik.

Winaryati mengemukakan bahwa supervisi akademik adalah semua usaha yang ditujukan langsung untuk memberikan tuntunan kepada guru-guru dan petugas lainnya dalam rangka memperbaiki pengajaran, yang mencakup stimulasi untuk perumbuhan dan perkembangan profesional guru, perbaikan tujuan pendidikan, materi pengajaran, metode mengajar, dan evaluasi pengajaran[3].

Salah satu pendekatan dalam supervisi yang memberdayakan dan mengembangkan adalah *coaching*, sebagai mana Whitmore mengungkapkan bahwa "*coaching* adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya"[4].

Sebuah penelitian tentang pengaruh coaching dalam performa individu dan perusahaan, yang dilakukan oleh Utrilla dkk, dimana meneliti 498 perusahaan di Spanyol. Hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching memiliki suatu pengaruh baik dari sisi individu maupun perusahaan. Jadi disimpulkan bahwa coaching adalah sebuah metode penting yang dapat mendukung performa pegawai[5].

Jadi, meskipun banyak pengembangan profesional yang didorong oleh kepala sekolah atau pemimpin institusi telah fokus pada tujuan dan masalah, masih jarang dipertimbangkan mengenai relevansinya bagi individu. Pada pengembangan profesional tradisional, seperti konferensi, seminar, bimtek dan workshop, umumnya didesain untuk kelompok dan akan kurang mungkin untuk ditujukan pada tujuan-tujuan personal.

Menilik dari sudut pandang keagamaan, upaya memaksimalkan potensi adalah hal yang dianjurkan dalam Islam. Karena kegiatan mendidik terutama mendidik manusia untuk mengenal Tuhan, mengetahui jalan hidup yang benar, adalah persoalan penting. Oleh karena itu merupakan kewajiban bersama untuk saling membantu dalam kebajikan. Atasan membantu bawahan, *supervisor* membantu *supervisee*, yang pada akhirnya akan menjadi sesuatu tujuan, berupa kebaikan yang luar biasa dan hal positif lain.

Al Qur'an diperintahkan untuk saling membantu, menolong dalam berbuat kebajikan:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran" (Surah Al Maidah ayat 2)[6].

---

[3] Eny Winaryati, *Evaluasi Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.4

[4] John Whitmore, *Coaching for Performance* (British: Nicholas Brealey Publishing, 1996), h.188

[5] Utrilla et al. *The Effect of Coaching in Employess and Organizational Performance*. Journal Intangible Capital, 166-189.

[6] Ahmad Hatta. *Tafsir Qur'an Per Kata.* (Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2017), h 106

Menurut Kitab Ibnu Katsir, potongan ayat ke 2 surah Al-Maidah tentang tolong-menolong diartikan, “Bekerja samalah dalam kebaikan dan takwa, dan janganlah bekerja sama dalam berbuat dosa dan permusuhan”.

Makna kebaikan dalam Islam bisa diartikan dengan ibadah *mahdah* dan ibadah *ghairu mahdhah*. Kegiatan mendidik, mengajar, mengembangkan orang lain, membantu dan memudahkan orang lain, memberi petunjuk dan membimbing agar urusannya menjadi mudah, termasuk kategori *ibadah ghairu mahdah*, yaitu ibadah dalam bentuk aktivitas atau amal umum yang tidak ditentukan rukun-rukunnya, yang mana tidak dapat diremehkan keutamannya. Dalam hal ini, kegiatan membimbing dan mengembangkan kompetensi guru yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam suatu program pembinaan model coaching termasuk kategori ibadah *ghairu mahdhah*.

Allah mengajar pada Rasul-Nya melalui wahyu, materi pelajaran yaitu Al Qur’an disampaikan Allah kepada mereka berupa pesan-pesan Nya yaitu berisi perintah dan larangan, yang selanjutnya mesti pula diajarkan kepada umatnya. Pesan-pesan itu mesti dipahami dan diamalkan. Dengan demikian para rasul tersebut adalah guru bagi umatnya.

Nabi Muhammad Saw menyebut dirinya sebagai guru,

عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ... قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ لَمْ يَبْعَثْنِي مُعَنِّتًا وَلَا مُتَعَنِّتًا وَلَكِنْ بَعَثَنِي مُعَلِّمًا مُيَسِّرًا.[1] (رواه مسلم)

“*Dari Jabir Bin Abdillah telah berkata…, Rasulullah Saw bersabda; Sesungguhnya Allah Yang Maha Tinggi tidak mengutusku untuk memaksa orang atau menekan, akan tetapi Dia mengutusku sebagai seorang pengajar dan orang memudahkan urusan*.” (HR: Muslim).

Hadits ini menyiratkan bahwa profesi guru merupakan tugas yang sangat mulia, yaitu mewarisi tugas Nabi dan Rasul, yang mengajari manusia dengan etika dan adab.

Hubungan baik dan saling memberdayakan dengan adab yang baik juga mesti ditumbuhkan dalam dunia pendidikan. Termasuk dalam aktivitas dan sikap yang dikembangkan dalam supervisi pendekatan *coaching*, di mana seorang *coach* dalam melakukan layanan coaching harus menghindari sikap menghakimi, mencari kesalahan, akan tetapi harus mendiskusikan berbagai hal dengan *coachee*.

Guru Agama Islam memiliki ilmu tsaqofah Islam yang memiliki tugas untuk mengajarkan Islam kepada peserta didik. Mereka akan mengenalkan manusia tentang Rabb Semesta Alam dan sifat-sifatnya serta perintah dan larangan-Nya.

Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa pembinaan dalam profesi kependidikan adalah kegiatan yang sangat penting untuk keberhasilan suatu urusan yang dipercayakan atau ditugaskan kepada seseorang. Agar proses pembinaan dapat terjadi maksimal, mengharuskan adanya komunikasi yang berlangsung dalam suatu sesi atau alokasi waktu tertentu, dengan tujuan, kesepakatan, paradigma dan pendekatan tertentu.

Salah satu pendekatan pembinaan dalam lingkup kependidikan yaitu coaching model TIRTA yang diintegrasikan dalam proses supervisi akademik, model coaching ini dikembangkan oleh Kemdikbud adalah pengembangan dari coaching model GROW, yang mana sudah direkomendasikan dan diterapkan secara luas dalam pembinaan atau coaching yang berlangsung dalam supervisi akademik atau disebut dengan coaching kependidikan.

Menelaah dari berbagai penelitian kualitatif tentang kependidikan, tentang pembelajaran, peranan dan persepsi guru,

semua menempatkan peneliti pada posisi netral. Peneliti memandang hal ini kurang memberikan kontribusi pada pengembangan kompetensi guru. Oleh karena peneliti berkeinginan untuk berkontribusi dan terlibat aktif dan mendalami proses pengembangan kompetensi guru Agama Islam dalam mengajarkan agama Islam dengan penerapan supervisi akademik pendekatan coaching model TIRTA, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **"**Penerapan supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* model TIRTA pada pengembangan kompetensi pedagogik guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara**".**

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara

Keadaan Pengembangan Diri Guru Agama Islam Sebelum Program Supervisi Akademik Pendekatan Coaching Model TIRTA

Berdasarkan hasil wawancara terhadap guru Agama Islam, pengembangan kompetensi Pedagogik Guru Agama Islam di SMKN 4 Buton Utara yang dilakukan selama 3 tahun terakhir diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1
Pengembangan Diri Guru Agama Islam dalam 3 Tahun Terakhir

No	Nama Guru	Pengembangan Diri yang Dilakukan	Implementasi/ Dampak
1	WH	Webinar, Membaca buku, Menonton video,	Belum diimplementasikan karena tidak termotivasi dan tidak terencana.
2	HS	Workshop, Webinar PPG (Pendidikan Profesi Guru),	Banyak yang diterapkan namun belum maksimal
3	RZ	Seminar dan Pelatihan	Penerapan belum maksimal

Sumber Data: Wawancara Terarah

Tabel di atas menunjukkan bahwa guru memiliki pengalaman melakukan pengembangan diri untuk kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Dari tabel di atas pula dapat dilihat bahwa jenis pengembangan kompetensi guru Agama Islam yang dilakukan selama 3 tahun terakhir berupa webinar, supervisi akademik non coaching, pendidikan profesi guru, dan workshop.

Dari data tersebut juga terlihat bahwa sebagian sudah diimplementasikan dalam pembelajaran, namun ada juga yang belum berdampak atau diterapkan oleh guru dalam pembelajaran. Hambatan implementasi keterampilan yang diperoleh, sebagaimana pada tabel di atas yaitu karena guru tidak memiliki motivasi untuk menerapkannya, tidak ada perencanaan yang jelas, dan tidak menyediakan waktu.

Hal yang menarik di sini adalah sebagian besar pengembangan diri yang dilakukan oleh guru memiliki masalah di penerapan yang tidak terarah, belum maksimal, tidak termotivasi dan cenderung dilupakan, sehingga tidak memiliki dampak positif yang nyata bagi guru, bagi siswa dan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan wawancara, beberapa hal yang menjadi penyebab tidak termotivasinya yaitu karena tidak berkaitan langsung dengan masalah yang dihadapi. Tidak ada perencanaan yang jelas karena apa yang

dipelajari terlalu luas dan guru masih kebingungan bagaimana menerapkannya untuk menyelesaikan suatu masalah pembelajaran. Kemudian masalah tidak adanya batas waktu target penerapan karena tidak adanya fasilitator, program atau sistem yang mendukung.

Perbandingan Pengembangan Diri Guru Agama Islam Sebelum dan Sesudah Program Supervisi Akademik Pendekatan Coaching Model TIRTA

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang ada, dapat diperoleh beberapa perbandingan antara pengembangan diri guru sebelum program supervisi akademik pendekatan coaching model TIRTA dilaksanakan dan sesudahnya yaitu sebagai berikut.

a. Perbedaan Penentuan Materi/Area Pengembangan

Sebelum penelitian, pengembangan diri guru dilakukan sebagian besar dengan topik atau materi yang berdasarkan pilihan penyelenggara kegiatan, berdasarkan raport pendidikan dan asumsi bahwa materi tersebut relevan dan dibutuhkan oleh guru dalam profesinya, serta permintaan sekolah atau arahan dinas. Dalam penerapan materi yang diperoleh dalam pembelajaran, tidak ada supervisor, fasilitator, observer. Juga tidak ada proses refleksi, evaluasi, dan perbaikan dari penerapan itu.

Hal ini terbukti dalam transkripsi video wawancara bersama partisipan HS diperoleh data:

"*kalau dari supervisi ini kan artinya pengembangan dari umpan balik, apalagi dalam teknologi yang menambah wawasan dengan mencari di google dan dengan tatap muka seperti ini saling sharing informasi, di sini saya memilih sendiri apa yang harus saya pelajari dan kembangkan*." (wawancara HS).

Jadi, pengembangan diri guru yang terjadi selama penelitian, yaitu ketika supervisi akademik pendekatan coaching terjadi, pengembangan diri guru berdasarkan hasil observasi, umpan balik dan diskusi serta pilihan guru sendiri. Guru memilih tujuan kompetensi yang dikembangkan didasarkan pada masalah yang terjadi di kelas yang ingin diberikan solusi, atau untuk melengkapi dan menyempurnakan kompetensi pedagogiknya. Proses pencarian informasi seperti di internet dan buku adalah bagian dari proses belajar yang mendukung pengembangan diri yang terjadi dalam suatu siklus supervisi.

Peranan peneliti yang berfungsi sebagai supervisor, sebagai observer, dan sebagai coach yang memfasilitasi dalam penelitian ini, memegang peranan penting dalam memastikan terjadinya penerapan kompetensi pilihan sesuatu waktu yang ditentukan, juga memfasilitasi adanya refleksi dan evaluasi dari penerapan suatu kompetensi atau keterampilan mengajar. Dalam setiap siklus pelaksanaan observasi-coaching-refleksi, terdapat perbaikan signifikan dari target keterampilan mengajar yang dikembangkan.

b. Perbedaan Kebermaknaan dan Kedalaman

Dari video wawancara dengan partisipan penelitian studi kasus ini, diperoleh data tentang bagaimana partisipan memaknai secara berbeda pengembangan diri yang mereka alami sebagai berikut:

"*Lebih terasa yang ini, artinya dia di samping kita sharing seperti ini, langsung kita terapkan di kelas, praktek langsung, kalau webinar atau workshop kan hanya sebatas kita "oh ya" , hanya sekedar tau, bahwa ternyata seperti itu. Tapi untuk*

penerapan langsung ya tidak pada saat itu, kalau ini ya langsung" (wawancara HS).

Selain itu, RZ juga memberikan pernyataan yang senada:

"Alhamdulillah ya, saya pernah juga mengikuti kegiatan lain seperti workshop, webinar, dll. Kalau perbedaannya sendiri dengan supervisi yang melalui tatap muka seperti ini, head to head dengan supervisor atau coach, saya rasa ini versi lengkapnya ya. Kalau untuk workshop atau membaca buku kita hanya sekedar teori, tapi pada supervisi dan coaching begini, kita bisa menerapkan ilmu yang ada dan lebih lengkap, ibaratnya lebih bagus". (wawancara RZ)

Dari wawancara di atas, partisipan menyatakan mendapatkan makna yang mendalam dalam program supervisi dengan pendekatan coaching yang dilakukan dalam penelitian ini. Kebermaknaan dan kedalaman ini diperoleh karena komunikasi yang terus terjadi antara supervisor dan guru partisipan, dimana supervisor benar-benar mendukung guru yang diteliti dalam bentuk coaching, observasi, sharing, diskusi dan umpan balik yang berkesinambungan. Selain itu, penerapan langsung dalam pembelajaran memberikan perbedaan signifikan.

c. Perbedaan Proses dan Output

Berdasarkan hasil wawancara personal, seperti yang terjadi pada partisipan HS yang mengatakan bahwa :

"*…kemudian yang juga diterapkan pada kegiatan ini yaitu kesepakatan kelas, yang tadinya sebelum ada kegiatan ini, ada kesepakatan kelas tapi mungkin lagi-lagi tidak semaksimal ini*" (wawancara HS).

Partisipan WH juga mengatakan bahwa:

"*saya merasakan dengan disupervisi-coaching saya lebih terarah dalam belajar dan mencari solusi atau mengembangkan keterampilan mengajar saja. Kalau pengembangan diri yang lain kadang kita habis belajar kita lupa dan tidak ada rencana yang terarah untuk mengaplikasikannya*" (wawancara WH).

Berdasarkan hal ini, dampak yang terjadi pada pengembangan kompetensi dengan supervisi akademik pendekatan coaching, yaitu dampak pada diri guru dan dampak pada siswa atau pembelajaran, di mana pada diri guru terjadi dampak yang lebih nyata seperti kompetensi yang lebih maksimal, guru mendapatkan lebih banyak ilmu, disamping proses yang lebih terarah baik dalam mengembangkan kompetensi maupun dalam menyelesaikan masalah pembelajaran di kelas yang dialami guru.

Mengapa pengembangan menjadi terarah, maksimal dalam peningkatan kompetensi, karena supervisor sebagai peneliti memiliki siklus supervisi yang terprogram. Selain itu, percakapan sesi coaching yang terstruktur, dimana peneliti berganti identitas menjadi coach memfasilitasi coachee (guru agama Islam) memiliki tujuan yang jelas dalam artian detail dan spesifik, memiliki ukuran ketercapaian tertentu, relevan dan sesuai pilihan dan prioritas guru, sesuai kapasitas guru, serta berbatas waktu sehingga tidak terjadi penundaan.

Sebuah studi penting yang diadakan oleh Joyce dan Showers yang dikemukakan dalam Kimbal menyoroti tentang efektivitas coaching *peer-to-peer* bersamaan dengan metode pengembangan profesional yang lain. Mereka menemukan suatu transfer skill yang minimal ketika partisipan hanya diajarkan teori, ketika teori diarahkan dengan suatu penambahan demonstrasi dari teori, dan bahkan ketika partisipan (*coachee*) mempraktekkan skill dari teori tersebut, akan tetapi, ketika coaching personal dilakukan, 95% guru mampu untuk

mentransfer skill (keterampilan) ke dalam praktik pembelajaran mereka[7].

Pengembangan kompetensi guru erat kaitannya dengan kegiatan belajar guru. Pada pengembangan diri guru sebelum penelitian, hanya melibatkan satu atau dua jenis proses belajar, yaitu belajar abstrak dan belajar langsung. Pola yang diterapkan biasanya sama, yaitu ada konsep yang disampaikan pemateri, kemudian selesai atau ada evaluasi dan tugas, atau paling jauh ada konsep materi lalu disimulasikan ditempat, tanpa diiringi peninjauan praktek di lapangan secara berkelanjutan.

Sementara itu, pada pengembangan kompetensi dengan kegiatan supervisi akacemik dengan pendekatan coaching, guru terlibat dalam lebih dari satu kegiatan belajar, dan difasilitasi secara berkelanjutan dan mendapatkan dukungan penuh dari peneliti sebagai supervisor atau coach. Selama program supervisi-coaching, guru berkembang melalui penerapan berbagai teori belajar. Dalam hal ini guru menerapkan belajar problem solving (*problem-based learning*), belajar prosedural/keterampilan (*prosedural learning*), belajar pengalaman *(experiental learning*), *stimulus-response.*

Belajar dimulai ketika guru memecahkan masalah (*problem-based learning*), yang terjadi mulai dari proses observasi hingga sesi coaching. Dalam coaching, guru diberikan stimulus berupa pertanyaan, yang merangsang guru untuk menemukan tujuan, memperjelasnya, menyadari potensi dirinya, menemukan langkah memecahkan masalah, menemukan sumberdaya yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan memecahkan masalah itu.

Selanjutnya, guru diberikan waktu untuk belajar lagi dari berbagai sumber. Dalam proses belajar ini, guru menerapkan konsep *learning to do* (belajar untuk melakukan), yaitu guru belajar dengan tujuan yang jelas yaitu untuk dilakukan atau dibuktikan dalam suatu performa yang berkaitan dengan pekerjaan atau profesinya.

Di sinilah perbedaan yang lain dengan pengembangan kompetensi lainnya seperti membaca, webinar, worksop dan lain sebagainya. Pada pengembangan kompetensi lain, guru tidak berkomitmen dengan siapapun, oleh karena itu tidak memiliki beban tanggung jawab untuk menerapkan. Akan tetapi pada kegiatan supervisi-coaching, guru memiliki tanggung jawab yang harus dituntaskannya karena adanya komitmen dalam sesi coaching bersama coach yang memfasilitasi.

Belajar pengalaman (*experiental learning tehory*) juga terintegrasi dalam pengembangan kompetensi guru dengan supervisi-coaching ini. Setelah guru menemukan tujuan, melakukan langkah dan sumber daya, melakukan persiapan, guru akan mempraktekkan suatu kompetensi atau keterampilan mengajar di dalam kelas dengan observasi dari peneliti. Hal ini memperkuat penguasaan guru terhadap keterampilan mengajar tertentu dengan pengalaman langsung.

Problem based learning, *experiental learning*, keduanya berada dalam naungan teori belajar *konstruktivisme*. Teori belajar konstruktivisme telah lama diakui sebagai teori yang mendukung proses dan hasil belajar maksimal.

Konstruktivisme melandasi pemikirannya bahwa pengetahuan bukanlah

[7] Suzanne M. Kimbal. *Principles of Coaching for Coaching of Principals: A Self-Directed Approach.* Dissertation. Birmingham Young University Scholars Archive. 2022, h. 25

sesuatu yang *given* dari alam karena hasil kontak manusia dengan alam, tetapi pengetahuan merupakan hasil konstruksi (bentukan) aktif manusia itu sendiri, sebagaimana dikemukakan oleh Suyono dan Hariyanto[8].

Hal ini sangat sesuai dengan kompetensi guru yang terbentuk melalui supervisi dengan pendekatan coaching. Di mana guru secara aktif dan sadar melakukan serangkaian aktivitas belajar untuk mendapatkan keterampilan belajar yang menjadi tujuannya. Guru menyadari masalah yang dihadapinya, menyadari akar masalahnya potensinya, menemukan solusi dan melakukan eksekusi dalam bentuk kegiatan pembelajaran yang senantiasa dievaluasi.

Kegiatan diskusi, observasi, sesi coaching dan diri coach atau supervisor sebagai peneliti sendiri secara kolaboratif berperan dalam satu sistem untuk mendukung dan mendorong proses pengembangan atau belajar guru.

Berkaitan dengan proses belajar yang terjadi, teori belajar *behaviorisme* pun tidak dapat dianggap sebelah mata. *Behaviorisme* menekankan peranan lingkungan dan latihan sebagai elemen-elemen penting dalam pembelajaran. Artinya, seseorang akan mengalami proses belajar atau perkembangan yang maksimal ketika mendapat dukungan yang tepat dari lingkungan dan pengulangan dari proses belajarnya.

Para ahli behaviorisme berpendapat bahwa belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman. Belajar merupakan akibat adanya interaksi antara stimulus (S) dengan respon (R). Dalam teori ini, hal penting dalam belajar adalah adanya *input* berupa stimulus dan *output* berupa respon[9].

Dalam program supervisi-coaching, guru berada dalam sistem dan lingkungan yang terus menerus memberikan stimulus dan dukungan untuk mencapai perkembangan yang maksimal. Observasi dan feedback dari peneliti sebagai supervisor membawa peneliti dan guru dalam suasana yang mendukung untuk menemukan masalah dan mengapresiasi hal positif. Sesi coaching yang merangsang kesadaran diri, tanggung jawab diri guru, dan refleksi diri guru dengan fasilitasi coach sebagai peneliti.

B. Penerapan Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara

1. Ruang Lingkup

Selama kegiatan ini hanya menerapkan program supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA, dimana guru Agama Islam di SMKN 4 Buton Utara sebagai partisipan dalam program.

2. Prosedur Pelaksanaan

1. Persiapan

Dalam persiapan penerapan program supervisi, peneliti melakukan:

a) Komunikasi dan komitmen dengan guru Agama Islam agar guru siap dam memaami proses atau mekanime yang akan dilakukan.
b) Komunikasi dengan observer lain

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan program dilaksanakan dalam beberapa siklus, di mana setiap guru memiliki waktu pelaksanaan, tujuan dan

[8] Suyono dan Hariyanto. *Belajar dan Pembelajaran*. PT Remaja Rosdakarya (Bandung, 2017) h.105

[9] Suyono dan Hariyanto. *Belajar dan Pembelajaran*. PT Remaja Rosdakarya (Bandung, 2017) h.59

fokus pengembangan kompetensi yang berbeda sesuai dengan pilihannya.

Adapun kegiatan dalam 1 siklus supervisi-coaching adalah sebagai berikut:

1) *Pra Supervisi*

Di sini terjadi percakapan antara peneliti sebagai supervisor dan guru partisipan yang disupervisi. Poin percakapan mengenai apa yang akan dikembangkan dan apa yang akan diobservasi.

2) *Observasi Pembelajaran*

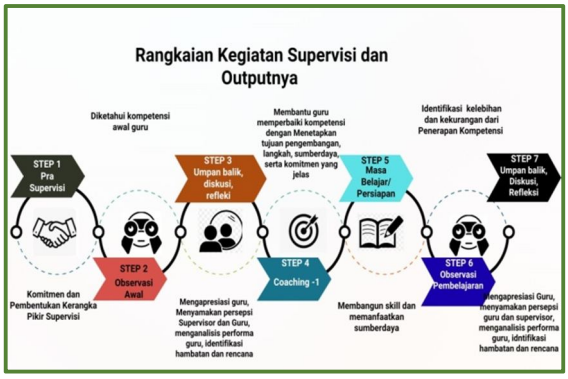
Observasi pembelajaran meliputi observasi awal, yang dilakukan di awal supervisi untuk melihat kemampuan awal guru partisipan. Observasi awal ini hanya sekali dilakukan untuk setiap guru. Selanjutnya ada observasi pembelajaran yang dilakukan setelah dilakukan sesi coaching dan masa belajar guru.

3) *Pasca Observasi (Umpan Balik, Diskusi, Refleksi dan Coaching)*

Pada kegiatan ini, pertama peneliti sebagai supervisor melakukan umpan balik dan diskusi terhadap pembelajaran guru, umpan balik mengenai apa yang sudah baik dan yang kurang, yang perlu dikembangkan. Setelah umpan balik, dilanjutkan dengan refleksi dan sesi coaching. Dalam sesi ini, peneliti berubah identitas sebagai Coach dan guru sebagai Coachee.

Setiap pelaksanaan tahap dalam supervisi akademik memiliki output yang berbeda, berikut gambaran umum prosedur pelaksanaan supervise beserta output yang didapatkan di setiap tahap:

Gambar 1. Kegiatan dan Output pada Siklus Supervisi Akademik Integrasi Coaching Model TIRTA



Mekanisme pelaksanaan supervisi sebagaimana disampaikan oleh Winaryati yaitu ada tiga mekanisme pelaksanaan supervisi : *eksternal*, *internal* dan *self/peer supervision*. Berkenaan dengan supervisi diri dan teman sejawat, proses ini menetapkan harapan kinerja dengan jelas (termasuk standar profesional). Menilai dan mengukur keterampilan kinerja, memunculkan umpan balik, dan memantau hasil[10].

Penerapan supervisi akademik *internal* yang dilakukan dengan pendekatan coaching model TIRTA dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria mekanisme yang disampaikan di atas, dimana kegiatan diawali dengan persiapan-observasi awal untuk melihat dan menilai kompetensi awal guru, apa yang sudah baik, yang belum ada dan yang perlu dikembangkan, selanjutnya dilakukan coaching untuk memfasilitasi guru mencapai tujuan tertentu terkait keterampilan atau kompetensi yang ingin dikembangkan, lalu guru melakukan pembelajaran dan persiapan selama seminggu, kemudian dilanjutkan dengan observasi pembelajaran untuk melihat hasil penerapan kompetensi pilihan guru, dilanjutkan lagi dengan percakapan umpan balik dari supervisor (peneliti) yang

[10] Eny Winaryati. *Evaluasi Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 11

dirangkaikan dengan sesi coaching untuk memfasilitasi pencapaian tujuan pengembangan kompetensi yang lain untuk dicapai/diterapkan pada pertemuan berikutnya. Jadi, pelaksanakan program supervisi dalam penelitian ini telah sesuai dengan apa yang sebelumnya dipahami dan diharapkan oleh peneliti, serta relevan dengan teori mengenai supervisi pendidikan.

Winaryati mengemukakan bahwa supervisi berkelanjutan perlu untuk diciptakan, sehingga akan terjadi proses perbaikan[11]. Dalam penelitian ini, program supervisi akademik dilaksanakan mulai minggu kedua Februari 2025 sampai Akhir April 2025, artinya telah terjadi beberapa siklus supervisi untuk masing-masing guru partisipan.

Perbaikan yang diharapkan terjadi dalam penelitian ini yaitu kompetensi pedagogik dalam hal ini keterampilan mengajar guru di dalam kelas. Aspek pengembangan kompetensi adalah pilihan guru maka guru melaksanakannya dengan rasa tanggung jawab penuh. Hanya ada satu tujuan yang hendak dicapai oleh klien dalam satu sesi coaching.

Selain itu, aspek pengembangan relevan dengan permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran, sehingga guru tertarik dan bersemangat untuk melaksanakannya. Sebagaimana dalam pernyataan guru partisipan (WH) dalam suatu sesi coaching ketika ditanyakan :

"*Apa pentingnya tujuan yang hendak ibu capai ini (menerapkan refleksi pembelajaran*)?" "*tujuan ini penting karena saya dapat mengetahui pemahaman dan perasaan siswa selama pembelajaran*"
(sumber data: dokumen sesi coaching WH).

Demikian juga yang dinyatakan oleh guru partisipan (HS), dalam suatu sesi coaching ketika ditanyakan pertanyaan yang sama untuk tujuan yang sama, memberikan jawaban "*tujuan ini penting bagi saya karena kalau tidak saya tanyakan, saya tidak akan mengetahui bagaimana perasaan siswa, apa kesulitan yang mereka hadapi selama pembelajaran*." (sumber data: dokumen sesi coaching HS).

Dari sini, perckapan coaching yang difasilitasi oleh coach, telah membantu coachee untuk memunculkan kesadaran dirinya, mengenai apa yang yang menjadi masalahnya, cara menyelesaikan masalahnya dengan langkah nyata dan bertarget waktu.

Penerapan program supervisi dilakukan secara berkesinambungan dan bersifat siklus, mulai dari observasi awal, umpan balik dan diskusi, lalu coaching, masa belajar dan persiapan guru, observasi penerapan kompetensi, lalu diskusi dan umpan balik lagi.

Dampak dari hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Emy Setianingsih & Muh Hanif[12], dan penelitian Siti Umi Hanik[13], di mana dalam temuan kedua penelitian tersebut disimpulkan bahwa supervisi akademik model TIRTA dapat menjadi strategi inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, selain menemukan tantangan berupa manajemen waktu. Dalam penelitian ini, sekalipun kualitas pembelajaran bukan menjadi fokus penelitian dan sesuatu yang diukur, akan tetapi dengan meningkat atau berkembangnya kompetensi guru terutama keterampilan dasar mengajar, dengan

[11] Eny Winaryati. *Evaluasi Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.13

[12] Emy Setianingsih, Muh. Hanif. *Supervisi Akademik Dengan Coaching Model Tirta untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah*. Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran vo, 4 no.2 Mei 2024.

[13] Siti Umi Hanik, Mohammad Irfan Hilmi, dkk. *Peningkatan Kualitas Guru melalui Supervisi Akedemik dengan Teknik Coaching di Sekolah*. Jurnal Basicedu, Universitas Pahlawan. volume 8 Nomor 5 Tahun 2024 hal 3799-3805.

sendirinya pembelajaran berkualitas akan terbentuk. Karena berbicara kualitas pendidikan dan terutama kualitas pembelajaran, hal yang paling menentukan adalah kompetensi guru.

C. Dampak Penerapan Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Kompetensi Pedagogik Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dampak program terhadap pengembangan pada kompetensi pedagogik guru sebagai berikut.

1. Kompetensi Guru yang Berkembang sebagai Dampak Program Supervisi dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA

Tabel 2
Pengembangan Kompetensi Guru Selama Program Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching

Siklus	Kompetensi yang Dikembangkan
Partisipan HS	
Siklus 1	Keterampilan menutup pelajaran yaitu **mengadakan refleksi pembelajaran**
Siklus 2	Keterampilan mengelola kelas yaitu **mengadakan kesepakatan kelas**
Siklus 3	Keterampilan **menimbulkan motivasi** dengan *ice breaking*
Partisipan WH	
Siklus 1	Keterampilan menutup pelajaran yaitu **mengadakan refleksi pembelajaran**
Siklus 2	Keterampilan mengadakan variasi **pola interaksi kelas yaitu interaksi siswa ke siswa (*Students to students*)**
Siklus 3	Keterampilan pengelolaan kelas dengan **mengadakan kesepakatan kelas**
Partisipan RZ	
Siklus 1	Keterampilan mengelola kelas-**memotivasi siswa berani bertanya.**
Siklus 2	Keterampilan **memfasilitasi diskusi kelas dan kelompok** (*cooperative learning*)
Siklus 3	Keterampilan **mengadakan variasi metode pembelajaran** dengan metode *baca dan kuasai*, dan metode *tanya jawab*

Sumber Data: Catatan Observasi, Dokumen Sesi Coaching HS, WH, RZ

Dari tabel di atas terlihat bahwa setelah program supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA diterapkan, kompetensi pedagogic guru berkembang dalam 1) keterampilan menutup pelajaran dengan mengadakan refleksi pembelajaran, 2) keterampilan mengelola kelas yaitu mengadakan kesepakatan kelas, 3) keterampilan memotivasi peserta didik, 4) keterampilan mengadakan variasi berupa variasi pola interaksi kelas menjadi siswa ke siswa (*students to students*) dan variasi metode pembelajaran, 5) keterampilan memfasilitai dikusi kelas dan diskusi kelompok.

Hasil penelitian ini berhubungan dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Endri Sapta[14] tentang coaching 10 minggu untuk memfasilitasi perubahan kepribadian, di mana ditemukan terdapat dampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru dalam mendesain pembelajaran berbasis literasi. Hal ini berarti bahwa integrasi coaching dalam dunia pendidikan benar-benar efektif dalam meningkatkan kompetensi guru.

Efektifitas coaching dalam dunia pendidikan dan pembelajaran juga diperkuat oleh hasil penelitian Lenni AFS Sinaga[15] mengenai coaching pembelajaran scientific.

[14] Endri Sapta, dkk. *Coaching Clinic Through Learning Community to Enhance Teacher Competence in Designing Literacy-Based Learning at SMAN 1 Tempuling.* International Conference on Education and Innovation. June 2024

[15] Lenni AFS Sinaga, Nasrun, Yuniarto Mudjisusanto. *Peer Coaching Model to Improve the Competence of PAUD Teachers in Applying Scientific Learning.* International Journal of Educational Research & Social Sciences. 2022

Pada penelitian ini, menyempurnakan model dan sistem pengembangan dengan mengintegrasikan coaching dalam siklus supervisi akademik pada guru Agama Islam. Coaching model TIRTA sebagai suatu coaching moderen yang diterapkan dalam dunia pendidikan, dan supervisi akademik yang memiliki sistem dan alurnya sendiri. Pengintegrasian kedua kekuatan ini yang terdapat pada penelitian ini memberikan dampak yang signifikan pada pengembangan kompetensi guru sebagaimana pada temuan dan data yang ditampilkan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian pada kasus partisipan guru HS, WH, RZ dimana diterapkan program Supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA, terjadi pengembangan kompetensi guru secara bertahap, perlahan dan berkesinambungan. Hal ini sesuai dengan harapan peneliti bahwa terjadi peningkatan terhadap pengembangan kompetensi guru melalui supervisi akademik dengan pendekatan coaching.

Trend dari pola pengembangan yaitu tidak hanya memperbaiki apa yang sudah dilakukan guru namun belum maksimal, akan tetapi juga dari tidak ada atau guru tidak terlihat melakukannya pada observasi awal, kemudian menjadi terlihat guru melakukannya atau terjadi pada pertemuan berikutnya setelah dilakukan umpan balik dan coaching.

Terjadinya perubahan ke arah positif, atau peningkatan kompetensi guru merupakan hal yang diharapkan dalam penelitian ini, sekaligus pembuktian berbagai teori perubahan dengan menggunakan coaching benar-benar efektif.

Adapun teori bahwa coaching dapat mengarahkan ke hasil positif yaitu berdasarkan definisi dari coaching itu sendiri yang dikemukakan oleh Maxwell & Hobson, yaitu bahwa mentoring dan coaching merupakan hubungan yang bersifat fasilitatif atau membantu yang bertujuan untuk mencapai suatu bentuk perubahan, pembelajaran dan/atau peningkatan efektivitas individu dan/atau lembaga[16].

Hal-hal yang dikemukakan oleh Maxwel dan Hobson di atas sudah selaras dan sesuai dengan aktivitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu coaching yang diintegrasikan dalam program supervisi akademik dilakukan secara berkesinambungan, mulai dari pra supervisi, coaching, observasi, diskusi, umpan balik, semua terjadi selama berapa bulan (Februari-April 2025) dalam hubungan yang memberdayakan.

Suatu sesi coaching hanya fokus pada satu tujuan yaitu kompetensi pilihan coachee yang hendak dikembangkan. Adanya tujuan yang spesifik, terukur, sesuai kapasitas coachee, dan berbatas waktu membuat tujuan lebih mudah dicapai dan langkah-langkah pencapaiannya lebih mudah dieksekusi.

Ketika keadaan coachee membutuhkan dukungan, coach berganti identitas menjadi mentor yang membimbing, mengarahkan, bahkan berbagi pengalaman, file dan sumberdaya dengan coachee. Dengan demikian, supervisi-coaching benar-benar efektif dan berdampak positif pada kompetensi guru Agama Islam di SMKN 4 Buton Utara.

[16] Brownmen Maxwell and Andrew J. Hobson. *Mentoring and Coaching Trainee and Early Career Teachers: conceptual Review.* ResearchGate. 07 December 2022. h.6

D. Implikasi Program Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA terhadap Perilaku Guru

Berdasarkan berbagai data yang diperoleh selama penelitian, hasil analisis data, teridentifikasi bahwa supervisi akademik tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi guru Agama Islam, melainkan juga berpengaruh secara signifikan pada perubahan perilaku guru. Beberapa perilaku positif guru yang terbentuk yaitu dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Perlaku Guru yang Terbentuk Sebagai Implikasi Program Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA

No	Ranah Perilaku	Nama Perilaku
1.	Kognitif (pemikiran)	Berpikir rasional
		Berpikir reflektif
2	Afektif (emosi)	Kesadaran diri
		Kepuasan diri
3	Konatif (kecenderungan berperilaku)	Tanggung jawab diri
		Belajar sepanjang hayat (*lifelong education*)

Sumber Data: Catatan Observasi, Dok. Sesi Coaching, Jurnal Refleksi Guru

1. Perilaku Kognitif (Pemikiran)

a. Berpikir Rasional

Berpikir rasional adalah kemampuan berpikir yang logis dan masuk akal, berdasarkan fakta dan data, bukan emosi. Tujuannya adalah untuk menghasilkan solusi atau alasan yang masuk akal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari dokumen sesi coaching dan catatan observasi, guru partisipan melakukan serangkaian proses berpikir rasional, dimulai dari observasi awal, dimana peneliti dan guru sama-sama mengevaluasi proses pembelajaran yang terjadi, terjadi diskusi dan umpan balik, saling mencocokkan kompetensi apa yang sudah baik, yang sudah ada dan yang belum ada dan yang perlu dikembangkan.

Guru: Ide-ide yang muncul setelah pelaksanaan kompetensi pedagogik (kesepakatan kelas) yaitu saya berpikir bahwa untuk mendapatkan kenyamanan dalam kelas atau pembelajaran harus ada kesepakatan kelas supaya kelas menjadi lebih baik (Jurnal Refleksi 01, HS)

Coach: Bagaimana situasinya? Seperti apa yang sekarang ibu hadapi?

Coachee (guru): *saya melihat setiap saya masuk kelas dalam keadaan kotor dan tidak rapih, jadi seolah-olah kondisi kelas tidak siap belajar.*(dok.sesi coaching02,HS)

b. Berpikir Reflektif

Berpikir reflektif (*reflektive thinking*) adalah proses pemikiran yang melibatkan analisis, evaluasi, dan renungan terhadap pengalaman, tindakan, dan informasi yang dimiliki, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman, pembelajaran, dan pengambilan keputusan.

Terjadinya proses berpikir reflektif guru Agama Islam dapat dilihat pada data berikut:

Coach (peneliti): apa saja hambatan yang mungkin menghalangi ibu dalam meraih tujuan? apakah faktor-faktor yang menyebabkan itu semua terjadi?

Coachee (guru): *kalau menurut saya karna kelalaian saya, karena pemahaman bahwa tanpa kesepakatan pun anak-anak sudah akan bagus, juga kelas sudah akan rapih dan bersih.*(dok.sesi coaching, HS).

2. Perilaku Afektif (emosi)

a. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan suatu kemampuan seseorang dalam memahami dirinya secara menyeluruh, termasuk perasaan atau emosinya, pikiran, minat dan kebutuhannya, termasuk kelebihan dan kekurangannya.

Coach (peneliti): Bagaimana situasinya? Seperti apa yang sekarang ibu hadapi?bagaimana perasaan ibu ketika tidak ada refleksi di akhir pembelajaran?
Coachee (guru): *saya merasa sudah bagus dalam pembelajaran, namun tidak mengetahui seperti apa pendapat siswa.*
Coach (peneliti): apa saja hambatan yang mungkin menghalangi ibu dalam meraih tujuan?
Coachee (guru): *kalau menurut saya karna kelalaian saya, karena pemahaman bahwa tanpa kesepakatan pun anak-anak sudah akan bagus, juga kelas sudah akan rapih dan bersih.*(dok.sesi coaching02, HS)

b. Kepuasan Diri

Kepuasan diri adalah sebuah perasaan positif, yang menandakan bahwa seseorang merasa senang dan bahagia dengan diri mereka sendiri dan apa yang telah mereka capai, miliki dan lakukan.

Pertanyaan: *Bagaimana perasaan Anda selama mengikuti proses belajar dan mempraktekkan keterampilan belajar hari ini?*

Guru:
Perasaan saya senang karena melihat antusias siswa dalam merespon kesepakatan yang dibuat yang insya Allah ketika diterapkan akan lebih baik dari sebelumnya.
(Jurnal Refleksi 6 Topi Berpikir02, HS)

"Perasaan saya sangat senang dengan supervisi ini, alasannya lebih banyak belajar yang saya lakukan selama supervisi". (Transkripsi video wawancara WH)

3. Perilaku Konatif (kecenderungan berperilaku)

a. Tanggung Jawab Diri

Tanggung jawab diri adalah komitmen partisipan untuk melakukan langkah dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan, juga tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pembelajaran maupun menyelesaikan masalah kekurangan kompetensi dalam dirinya.

Coach: setelah sesi coaching ini, apa langkah pertama yang akan ibu lakukan?
Coachee: *saya akan mempelajari pertanyaan-pertanyaan refleksi.*
(dok.sesi coaching01, HS)
Coach: Kapan target ibu akan mencapai ini?
Coachee: *Hari Jum'at tanggal 14 Maret 2024*
(dok.sesi coaching03, HS)

a. *Lifelong Education* (Belajar Sepanjang Hayat)

Belajar sepanjang hayat terjadi ketika ketika guru terus terdorong untuk belajar dalam rangka memperoleh pengetahuan dan informasi mengenai kemampuan atau keterampilan mengajar yang hendak diterapkan.
Coach: setelah sesi coaching ini, apa langkah pertama yang akan ibu lakukan?
Coachee: *saya akan mempelajari pertanyaan-pertanyaan refleksi.*
(dok.sesi coaching01, HS)

Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, misalnya Allan dkk[17], melalui program terapi elektrik

[17] Jonathan Allan, et al. *Application of a 10 Week Coaching Program Designed to Facilitate Volitional Personality Change.* International Journal of

dan coaching 10 minggu untuk memfasilitasi perubahan kepribadian, dimana ditemukan bahwa terdapat peningkatan pada kepribadian yaitu sikap kehati-hatian dan ekstraversi, penurunan signifikan pada neurotisisme.

Dampak coaching pada kepribadian, dan perilaku juga ditemukan pada penelitian Alijca Galazca & Joanna Jarosz[18] yang meneliti tentang peranan coaching kependidikan dalam meningkatkan kondisi *well being* (kesejahteraan psikologis) guru selama pandemi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching kependidikan membantu guru meningkatkan kondisi *well being* mereka selama pandemi. Kedua penelitian membuktikan bahwa coaching meningkatkan kepribadian positif dan mengurangi kepribadian atau perilaku kegatif

Temuan pada penelitian ini, melebihi ekspektasi dari apa yang diharapkan oleh kedua penelitian di atas, yaitu dalam hal terjadinya pembentukan dan peningkatan kepribadian yang positif. Secara kognitif terjadi kemampuan berpikir rasional, kritis dan reflektif, secara emosional terbentuk kesadaran diri dan kepuasan diri, secara konatif terbentuk tanggung jawab diri dan konsistensi dalam belajar. Integrasi dan akumulasi dari semua perilaku positif tersebut, baik perilaku mental maupun perilaku fisik, dapat dibuktikan dan diobservasi dalam suatu aksi nyata atau tindakan yang dilakukan, emosi yang terlihat, perkataan yang diucapkan oleh Coachee selama program.

Kekuatan utama dalam program supervisi akademik dalam peneltian ini yaitu integrasi coaching kependidikan (model TIRTA) di dalamnya, di mana coaching adalah percakapan antara seorang coach dan coachee, coach memfasilitasi coachee untuk menemukan dan memperjelas tujuan, langkah dan sumber daya.

Salah satu unsur dalam coaching yang paling memberdakan dengan program pengembangan sumber daya manusia yang lain yaitu adanya struktur percakapan yang memberdayakan yang ada dalam sesi coaching,

Struktur sesi coaching adalah pengelompokkan bagian-bagian dalam sebuah sesi coaching. Manfaat dari struktur sesi coaching adalah yang pertama agar sesi coaching menjadi 1) runtut, yaitu tidak ada hal penting yang terlewat, tersusun rapi dan elegan; 2) sistematis, yaitu tidak random, pembicaraan terarah, 3) terstruktur, yaitu mudah dipahami coach dan coachee sebagai klien 4) guideline, yaitu sebagai pedoman yang memudahkan coach dalam melakukan sesi coaching. Struktur Sesi coaching dalam penelitian ini terbagi menjadi 1) coaching opener, 2) framing smart goal, 3) coaching model TIRTA, 4) kesimpulan dan action plan, 5) closing dan feedback.

Selain pernyataan, yang paling dominan dalam sesi coaching adalah coach mengajukan sejumlah pertanyaaan yang memberdayakan (*Powerful Questions*). Pertanyaan dalam coaching bukan sekedar rangkaian kata-kata, tetapi mengandung sejumlah tujuan dan output di setiap struktur sesi coaching. Seorang coach, akan bertanya dengan tujuan untuk menggali informasi mengenai tujuan dan rencana klien, sumber daya dan kekuatan, hambatan, emosi, keyakinan, komitmen coachee.

Pertanyaannya adalah, bisakah pemikiran, emosi, dan perilaku coachee

Evidence Based Coaching and Mentoring. 2018, 16(1).

[18] Alijca Galazka & Joanna Jarosz. *The Role of Educational Coaching in Enhancing Teachers Well-being During Pandemic*. ResearcGate. June 2021

dibentuk dengan pertanyaan pada sesi coaching?

Bertanya memberdayakan (*powerful questioning*) adalah sebuah kompetensi dalam coaching. Artinya, kegiatan bertanya tidak dilakukan serampangan dan tanpa tujuan. Sebagaimana Cox menyatakan bahwa bertanya adalah kompetensi kunci dalam konteks coaching[19].

Dalam Jurnal "*The science behind powerful questioning: A systemic questioning framework for coach educators and practitioners*", oleh Laura L Hauser, menyatakan bahwa terdapat sains dalam coaching. Laura menyatakan bahwa coaching merupakan praktik berbasis penyelidikan (*inquiry-based*)[20]. Sedangkan Gray menyatakan bahwa coaching merupakan suatu profesi yang sedang berkembang dan bersifat multi-disiplin[21].

Sementara itu Tomms menyarankan model percakapan yang bersifat intervensi agar terapist atau coach menggunakan jenis-jenis pertanyaan yang berbeda untuk fungsi yang berbeda, dari yang mengarahkan terapis atau coach untuk terjun pada situasi daan pengalaman klien hingga pada pertanyaan yang memicu perubahan[22].

Menurut Rao dan Roopa, coaching adalah suatu proses yang bertujuan untuk membantu individu menetapkan dan mencapai tujuan, mengatasi masalah, dan mengembangkan keterampilan serta kompetensi. Di mana Salah satu alat yang sangat powerful yang dimiliki oleh coach adalah penggunaan pertanyaan yang memberdayakan (*powerful questions*).

Paper yang ditulis oleh Rao & Roopa meninjau bukti riset tentang bagaimana penggunaan pertanyaan yang memberdayakan dapat meningkatkan *outcome* (hasil) coaching. Temuannya adalah bahwa pertanyaan yang memberdayakan membantu coach menjalin hubungan baik dengan klien, meningkatkan kesadaran-diri klien, meningkatkan kemampuan klien dalam memecahkan masalah, dan memfasilitasi penetapan tujuan dan rencana tindakan klien[23].

Pertanyaan yang memberdayakan (*powerful questions*) adalah pertanyaan terbuka yang mendorong klien untuk berpikir mendalam dan kreatif tentang masalah, tantangan, dan peluang mereka. Pertanyaan yang memberdayakan membantu klien untuk mengeksplorasi keyakinan, asumsi, nilai-nilai mereka, dan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang motivasi dan aspirasi mereka. Selain itu juga membantu klien untuk mengidentifiaksi perspektif baru dan menghasilkan ide-ide baru, dan mengembangan strategi baru untuk mencapai tujuan mereka.

Selain fitur utama dari coaching yaitu *powerful question*, pengubah (*modifier*) lain yaitu keterampilan coaching (*coaching skill*)

---

[19] Cox, E. . Coaching Understood: *A Pragmatic Inquiry Into The Coaching Process*. London, UK: Sage, 2013. H.45

[20] Laura Hauser. *The science behind powerful questioning: A systemic questioning framework for coach educators and practitioners*. Family Process, 27 (1), 1-15. 1988.

[21] Gray, D. E. *journeys towards the professionalisation of coaching: dilemmas, dialogues and decisions along the global pathway*. Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 4(1), 4-19. 2011.

[22] Tomm, K. *Interviewing Interventive: III. Intending to Ask Lineal, Circular, Strategic, or Reflective Questions*. Family Process, 27 (1), 1-15. 1988

[23] Ruupa Rao & Roopa B. *Enhancing Coaching Outcomes with Powerful Questions: A Review of the Research Evidence*. International Journal of Creative Research Thoughts. Volume 11, Issue 2 Februari 2023.

yang mumpuni yang dimiliki oleh Coach (peneliti sebagai Coach). Peneliti sebagai coach bersertifikat, dengan keterampilan coaching yang dimilikinya memanfaatkan sesi coaching untuk memberdayakan coachee (guru) untuk mencapai tujuannya mengembangkan kompetensi dalam suatu siklus supervisi akademik, sekaligus menciptakan identitas dan karakter positif baru yang diperoleh secara alami dari hasil supervisi-coaching berkelanjutan.

Dalam ilmu linguistik terdapat unsur kebahasaan yang dinamakan Tindak Tutur (*Speech Acts*). *Speech acts* atau *tindak tutur* adalah ketika seseorang mengatakan sesuatu, orang tersebut tidak hanya mengatakan sesuatu itu, tetapi orang tersebut juga melakukan suatu tindakan. Ucapan yang diucapkan melalui suatu kata-kata yang terstruktur mengandung suatu tindakan bagi penuturnya, ini dinamakan dengan "*speech acts*", sebagaimana dikemukakan oleh Austin[24].

Speech acts yang terkandung di dalam coaching berupa *directive speech acts, expressive speech acs, assertive speech acts, commisive speech acts (promises). Dirrective speech acts* berupa *question* (bertanya) berfungsi untuk mendorong terjadinya refleksi, diungkapkannya masalah yang dihadapi, tujuan yang hendak dicapai, langkah yang akan dilakukan, sumber daya apa yang dimiliki oleh coachee untuk mencapai tujuan. *Expressive speech acts* seperti ucapan penyemangat kran bicara (ok, ohya, baik), dan ucapan terima kasih, ucapan selamat, semua membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi coachee. *Assertive speech acts* mendorong terbukanya nilai-nilai, keyakinan, pendapat, dan pertantaan coachee. *Commisive speech acts* berperan untuk membangun tanggung jawab dan menguatkan komitmen.

Penggunaan berbagai *speech acts* dalam coaching, baik yang diucapkan oleh coach maupun oleh coachee dapat menjadi kekuatan yang akan membentuk dan mempengaruhi perilaku coachee sebagai guru yang sedang didukung, dikembangkan, dan diberdayakan. Inilah mengapa sebuah pembinan dan sangat penting.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas kami dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengembangan kompetensi guru dalam bentuk supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA memiliki perbedaan dengan pengembangan diri guru sebelumnya seperti webinar, workshop, pelatihan, membaca buku, di mana dengan supervisi-coaching pengembangan kompetensi guru lebih maksimal, lebih terarah, detail dan berdampak langsung. 2) Penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA dilaksanakan di beberapa tahap dan siklus dan dilakukan berkesinambungan. Secara umum terdapat tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. 3) Dampak pelaksanaan program supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA yaitu berkembangnya kompetensi guru berupa: keterampilan menutup pelajaran dengan refleksi pembelajaran, mengadakan kesepakatan kelas, memfasilitasi diskusi kelas dan kelompok, memotivasi siswa, memvariasi interaksi kelas dan metode pembelajaran.

Saran

Diharapkan pemerintah dapat memfasilitasi lebih banyak lagi program pelatihan guru

[24] Austin, J. L. *How to Do Things with Words*. London: Oxford University Press, 1962. h. 108

maupun kepala sekolah agar kompeten dalam supervisi akademik dan coaching mengingat pentingnya program ini dalam pengembangan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

Allan, Jonathan et al. *Application of a 10 Week Coaching Program Designed to Facilitate Volitional Personality Change*. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. 2018, 16(1).

Austin, J. L. 1962. *How to Do Things with Words.* London: Oxford University Press, 1962

Cox, E. *Coaching Understood: A Pragmatic Inquiry Into the Coaching Process.* London. UK: Sage, 2013.

Fattah, Nanang. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.

Gagne, Robert M. *The Condition of Learning.* Illinois: The Dryden Press, 1970.

Galazka, Alijca & Joanna Jarosz. *The Role of Educational Coaching in Enhancing Teachers Well-being During Pandemic*. ResearcGate. June 2021

Gray, D. E. *Journeys Towards the Professionalisation of Coaching: Dilemmas, Dialogues and Decisions Along the Global Pathway*. Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 4(1), 4-19. https://doi.org/10.1080/17521882.2010.550896, 2011.

Hanik, Siti Umi dkk. *Peningkatan Kualitas Guru melalui Supervisi Akedemik dengan Teknik Coaching di Sekolah*. Jurnal Basicedu, Universitas Pahlawan. volume 8 Nomor 5 Tahun 2024 hal 3799-3805.

Hatta, Ahmad. *Tafsir Qur'an Per Kata*. Cet.VII; Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2017

Hauser, Laura. *The science behind powerful questioning: A systemic questioning framework for coach educators and practitioners.* Family Process, 27 (1), 1-15. 1988.

Maxwell, Brownmen and Andrew J. Hobson. *Mentoring and Coaching Trainee and Early Career Teachers: conceptual Review*. ResearchGate. 07 December 2022.

Rao, Ruupa & Roopa B. *Enhancing Coaching Outcomes with Powerful Questions: E Review of the Research Evidence*. International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT), Vol-11, 2 Februari 2023.

Sinaga, Lenni AFS; Nasrun; Yuniarto Mudjisusanto. *Peer Coaching Model to Improve the Competence of PAUD Teachers in Applying Scientific Learning.* International Journal of Educational Research & Social Sciences. 2022

Sapta, Endri, dkk. *Coaching Clinic Through Learning Community to Enhance Teacher Competence in Designing Literacy-Based Learning at SMAN 1 Tempuling.* International Conference on Education and Innovation. June 2024.

Setianingsih, Emy, Muh. Hanif. *Supervisi akademik dengan coaching model Tirta untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah*. Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran vo, 4 no.2 Mei 2024.

Suyono dan Hariyanto, *Belajar dan Pembelajaran-Teori dan Konsep Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.

Syaikh, Abdullah bin Muhammad Alu. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2* (Jakarta: Penebar Sunnah, 2009)

Tomm, K. *Interviewing Interventive: III. Intending to Ask Lineal, Circular, Strategic, or Reflective Questions.* Family Process, 27 (1), 1-15, 1988

Utrilla et al. *The Effect of Coaching in Employess and Organizational Performance*. Journal Intangible Capital, 166-189.

Whitmore, John, *Coaching for Performance.* British: Nicholas Brealey Publsishing, 1996.

Winaryati, Eny. *Evaluasi Supervisi Pembelajaran.* Yogyakarta: Graya Ilmu, 2014.