BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Penjaminan mutu pendidikan formal, nonformal, dan informal sebagaimana tersurat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, merupakan kegiatan yang sistemik dan terpadu pada pendidikan untuk meningkatkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa[1].

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

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

bertahap, sistematis dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas[2].

Dari sini dapat dilihat bahwa penjaminan pendidikan yang berkualitas adalah kewajiban setiap satuan pendidikan, yang mana dilakukan berdasarkan standar tertentu untuk memenuhi standar yang ditetapkan secara nasional. Hanya saja, meskipun sudah ada peraturan dan undang-undang tentang penjaminan mutu pendidikan, tidak serta merta membuat pendidikan menjadi berkualitas. Ada banyak permasalahan pendidikan yang perlu dipertimbangkan.

Permasalahan pendidikan di Indonesia merupakan hal yang kompleks. Permasalahan tersebut mulai dari masalah struktur dan aturan kelembagaan, masalah kurikulum, masalah sarana dan prasarana, masalah pembiayaan, kesenjangan akses, masalah intervensi perpolitikan, masalah teknologi, masalah pembelajaran, masalalah kualitas atau kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Di antara masalah ini, 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 sesungguhnya telah banyak melakukan dan menggalakkan berbagai kebijakan baik program jangka panjang maupun jangka pendek, baik yang bersifat wajib dan mengikat maupun opsional, baik yang linear yang bersifat sesuai dengan jenjang atau disiplin ilmu yang diikuti dan dikuasai sebelumnya maupun lateral yang berfokus pada inovasi dan kreativitas. Bahkan di era digital dan internet ini,

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

lembaga swasta pun turut ambil andil dalam menyelenggarakan berbagai program, kelas, yang mendukung pengembangan kompetensi kependidikan khususnya guru, baik yang gratis maupun berbayar.

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, telah menjadi hal yang lumrah dalam dunia pendidikan, yang ditawarkan dalam upaya pengembangan kompetensi guru. Guru didorong untuk mengumpulkan sertifikat sebanyak-banyaknya sebagai bukti perjuangan dan kegigihannya untuk mengembangkan potensi dan kompetensinya, di mana sertifikat itu akan menjadi bagian dari kualitas kinerjanya. Semua itu dilakukan dengan harapan, kualitas pendidikan di Indonesia akan semakin meningkat dan permasalahan pendidikan akan berkurang.

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. Adapun pembelajaran di sekolah sebagai bagian dari pendidikan, dikelola dan difasilitasi oleh seorang guru. Kualitas pembelajaran atau seberapa berdampak suatu pembelajaran pada siswa, tergantung pada kualitas kompetensi guru. Oleh karena itulah pengembangan kompetensi guru harus terus dilakukan.

Profesi guru sebagai sebuah profesi khusus yang diakui oleh negara sesuai dengan Pasal 10 ayat (1) UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “Guru

adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Berdasarkan pasal di atas diketahui bahwa guru adalah seorang yang profesional di bidang pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah menengah dan pendidikan dasar. Seorang guru di dalam pembelajaran memiliki peran yang strategis dan tak tergantikan. Di tangan guru lah masa depan anak bangsa.

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*)[3].

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, tidak disampaikannya tujuan pembelajaran dan proses yang akan dilakukan, sumber belajar yang hanya mengandalkan buku teks atau buku cetak, guru belum memanfaatkan multimedia dalam pembelajaran dengan efektif, guru belum

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

melakukan pembelajaran yang memotivasi siswa sehingga membuat materi tersimpan dalam memori jangka panjang siswa, keterampilan menjelaskan guru yang belum maksimal dalam memberikan contoh yang luas dan kurang memberikan dalil, guru tidak menerapkan kesepakatan kelas bersama murid, guru tidak melakukan refleksi, pengelolaan kelas yang belum maksimal, keterampilan bertanya guru masih kurang, teknik penguatan guru masih belum maksimal.

Di samping itu, dari segi suasana pembelajaran dan aktifitas siswa, hasil pengamatan terlihat bahwa kondisi siswa banyak yang kurang besemangat dan tidak aktif terlibat, kelas kotor dan tidak rapih, siswa tidak tertib, dan lain-lain.

Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan guru Agama Islam di SMKN 4 Buton Utara, peneliti memperoleh informasi dan menyimpulkan bahwa guru belum memahami dengan benar apa saja kompetensi fundamental atau keterampilan dasar mengajar yang harus dimiliki. Meskipun mereka menyebutkan dan menjelaskan dengan benar beberapa keterampilan mengajar namun hanya sebagian kecil dan tidak sempurna. Peneliti menilai kurangnya pemahaman dan penerapan guru terhadap keterampilan mengajar yang harus dikuasainya sebagai masalah yang harus mendapatkan jalan keluar.

Kenyataan ini tentu ini tentu sangat mengkhawatirkan dengan menjadi berkurangnya mutu pendidikan dan mutu lulusan. Kita tidak bisa mengharap banyak dari suatu pembelajaran yang semrawut akibat kurang kompetennya guru dalam mengelola pembelajaran. Terkait dengan aspek spiritual, belum dapat diharapkan anak yang memiliki aqidah yang kuat, ketaatan terhadap hukum syara yang sempurna, memiliki akhlak dan adab yang mulia, jika pembelajaran Agama

Islam yang terjadi tidak bermakna, tidak menarik, atau informasi disampaikan secara dangkal dan tidak bisa dipahami.

Sejatinya mendidik dan mengajar adalah sebuah amanah yang harus dipegang oleh seorang ahli. Sebagaimana diindikasikan dalam hadits riwayat Al Bukhari dari Abu al-Yaman dari Shu'ayb dari al Zuhri dari Humayd ibn Abd ar Rahman dari Abu Hurairah, Rasulullah Saw bersabda:

إِذَا أُسْنِدَ ٱلْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

"Apabila suatu urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya" (HR. Bukhari No.6496).

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 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, menemukan potensi, solusi, ide-ide dan strategi untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan masalah dan mengembangkan performa yang berkaitan dengan

kompetensinya terutama kompetensi pedagogik yang berkaitan langsung dengan pengelolaan pembelajaran. 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[4].

Jadi, supervisi akademik adalah upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas atau tim supervisi yang dibentuk oleh kepala sekolah yang dilakukan dengan berbagai pendekatan yang tujuannya adalah untuk mengevaluasi, mendampingi, dan mengembangkan kompetensi guru, yang akan menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.

Salah satu pendekatan dalam supervisi yang memberdayakan dan mengembangkan adalah *coaching*, sebagaimana Whitmore mengungkapkan bahwa "*coaching* adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya"[5].

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

[4] Eny Winaryati, *Evaluasi Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.4
[5] John Whitmore, *Coaching for Performance* (British: Nicholas Brealey Publishing, 1996), h.188

pegawai dan juga dapat mendukung performa institusi atau perusahan serta memenuhi perubahan dan perkembangan tugas di dalamnya[6].

Sebuah studi penting lain yang diadakan oleh Joyce dan Showers 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].

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.

Bila dibandingkan dengan pengembangan pola-pola pengembangan lain, coaching umumnya merupakan suatu pengalaman "*one-on-one*" (satu lawan satu) di mana pembelajar (coachee) diberikan suatu pilihan dalam area yang luas. Pemberdayaan dari seorang *coach* adalah kunci untuk memaksimalkan potensi,

---

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

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

kompetensi, dan performa guru sebagai praktisi maupuan sebagai pembelajar dewasa.

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:

وَتَعَاوَنُوْا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰىۖ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَۗ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ ٢

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kepada Allah, seungguhnya Allah Maha Keras Siksaannya" (Surah Al Maidah ayat 2)[8].

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".

Berdasarkan ayat tersebut Allah SWT menyuruh hamba–hambaNya yang beriman agar tolong menolong dalam mengerjakan

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

berbagai kebaikan. Itulah yang disebut dengan *al birr* (البر), serta meninggalkan segala bentuk kemunkaran, itulah yang dinamakan dengan At Takwa. Allah Swt melarang tolong menolong dalam hal kebatilan, berbuat dosa dan mengerjakan hal-hal yang haram.

Ibnu Jarir berkata: "*Al Itsm* (الإثم) (dosa) berarti meninggalkan apa yang Allah perintahkan untuk mengerjakannya, sedangkan *al 'udwan* (العدوان) berarti melanggar apa yang telah ditetapkan Allah dalam urusan agama dan melanggar apa yang diwajibkan-Nya[9]"

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*.

Selain dalam Ayat suci, dalam Hadits juga dianjurkan untuk saling memudahkan urusan sesama muslim. Guru yang belum kompeten dan kesulitan mengajar dan menyelesaikan masalahnya membutuhkan ide-ide, nasehat, dan arahan dan bimbingan dari orang lain, yang akan menjadi keutamaan bagi pelakunya pada hari kiamat kelak. Hal ini dijelaskan dalam sebuah Hadits yang

[9] Abdullah bin Muhammad Ali Syaikh. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2* (Jakarta: Penebar Sunnah, 2009) h.10

diriwayatkan oleh Muslim dari Abu Kamil al-Jahdari dari Abdul Walid ibn Ziyad dari Al Mash dari Abi Salih dari Abi Hurairah ra, yaitu:

مَنْ نَفَّسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرَبِ الدُّنْيَا نَفَّسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرَبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِى الدُّنْيَا وَالآخِرَةِ

"Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mukmin dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya pada hari kiamat. Siapa yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya Allah mudahkan baginya di dunia dan akhirat." (HR. Muslim No.2699).

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, sebagaimana Hadits riwayat Muslim dari Abu ar-Rabi' az-Zahrani dan Abdul Warits bin Abdul Shamad dari Hammad dari Tsabit dari Abu Dardah dari Abu Musa Al-Asy'ari dari Rasulullah Saw:

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 No.1478)

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

dan adab. Kitabullah memperkuat pemahaman ini dalam Surat Ali Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّٰهِ لِنْتَ لَهُمْۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَۖ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى الْاَمْرِۚ فَاِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّٰهِۗ اِنَّ
اللّٰهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ ﴿١٥٩﴾

"Maka berkat Rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati besar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu".

Menurut Tafsir Tarbawi dalam Yusuf menjelaskan bahwa ayat ini menjelaskan lima sikap dan perilaku Rasul dalam menghadapi dan membina para sahabat yang merupakan rekan, murid dan teman seperjuangan beliau dalam mengemban dakwah Islam. Kelima hal tersebut meliputi lemah lembut, memaafkan, memohon ampunan kepada Allah untuk mereka, bermusyawarah, dan bertawakal kepada-Nya. Seandainya beliau tidak memiliki sifat tersebut maka akan dijauhi oleh umat dan sahabat beliau[10].

Hubungan baik dan saling memberdayakan dengan adab yang baik juga mesti ditumbuhkan dalam dunia pendidikan. Di mana para tenaga kependidikan baik atasan ke bawahan, sesama guru, harus saling berkolaborasi, mendukung dan memberayakan dengan prinsip-prinsip etika profesi. Dalam aktivitas dan sikap yang dikembangkan dalam supervisi pendekatan *coaching*, di mana seorang *coach*

[10] Kadar M Yusuf. *Tafsir Tarbawi-Pesan-Pesan Al Qu'an tentang Pendidikan* (Jakarta: Amzah,2021) h. 70

dalam melakukan layanan coaching harus menghindari sikap menghakimi, mencari kesalahan, akan tetapi harus mendiskusikan berbagai hal dengan *coachee*.

Posisi guru Agama Islam dalam penelitian ini bertindak sebagai *coachee* yang harus mendapatkan kenyamanan dan membangun rasa saling percaya terlebih dahulu, sebelum kemudian mencurahkan berbagai hal dan mendapatkan intervensi dalam layanan coaching.

Landasan berikutnya mengenai pentingnya pembinaan dan saling mendukung, terjadi dalam lingkup yang lebih besar tercermin dalam fenomena spiritual, Nubuwwah dan sejarah pembentukan peradaban manusia. Di mana yang terlibat adalah Allah Swt Penguasa Alam Semesta dengan para Nabi dan Rasul utusan-Nya. Dalam mengajarkan manusia mengenai jalan kebenaran yang harus ditempuh, Allah Swt tidak pernah lalai dan lepas tangan, akan tetapi para nabi senantiasa mendapatkan bimbingan, petunjuk-petunjuk dari Allah Swt. Jadi Allah tidak pernah luput dari apa yang diperbuat para Nabi dan Rasul, mereka senantiasa dibantu dan dibina dalam bentuk wahyu dan bentuk lain. Bimbingan dalam bentuk komunikasi yang sistematis, efektif dan aplikatif tentang bagaimana menghadapi umat dan apa yang harus mereka sampaikan.

Hal ini sebagaimana digambarkan dalam Surah Ath Thuur ayat 48:

وَاصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ فَإِنَّكَ بِأَعْيُنِنَا وَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ حِينَ تَقُومُ ﴿٤٨﴾

"*Dan bersabarlah (Muhammad) menunggu ketetapan Tuhanmu, karena sesungguhnya engkau berada dalam pengawasan Kami, dan bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu ketika engkau bangun*".

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, dari mana mereka berasal, apa yang harus mereka perbuat, dan kemana akan kembali, serta berbagai hal penting lain yang menyangkut kebahagiaan hidup dunia dan akhirat.

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. Oleh karena itulah dalam penelitian ini, Guru Agama Islam mesti mendapatkan perhatian lebih dan layak mendapatkan pembinaan yang berkualitas, agar ia dapat bekerja dengan profesional dan produktif dengan mengembangkan dan memaksimalkan potensi yang dimilikinya. 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**".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Kurangnya variasi dan inovasi guru dalam pembelajaran
2. Kurang terstrukturnya dan kurang maksimalnya transfer skill dari teori ke praktek dari guru Agama Islam yang pernah mengikuti program pengembangan kompetensi
3. Kurangnya intensitas dan kurang terarahnya guru dalam meng-update ilmu dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan profesionalnya.
4. Belum maksimalnya program supervisi akademik yang dilaksanakan di sekolah yang memaksimalkan kompetensi guru Agama Islam.
5. Belum adanya penelitian yang berkontribusi langsung pada peningkatan kompetensi guru secara mendalam dan maksimal yang berspesifikasi pada keterampilan mengajar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1) Bagaimana *pengembangan* kompetensi pedagogik guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara?
2) Bagaimana *penerapan* supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA pada Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara?
3) Bagaimana *dampak* penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA pada kompetensi pedagogik guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara?

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk Mengetahui dan Mengeksplorasi Pengembangan kompetensi pedagogik guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara.
2) Untuk Mengetahui dan Mengeksplorasi Penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA pada Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara.
3) Untuk Mengetahui dan Mengeksplorasi Dampak penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA pada kompetensi pedagogik guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara.

2. Kegunaan

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi pengembangan teori. Hasil penelitian ini akan mengeksplorasi atau mengungkapkan hal-hal yang berkaitan dengan penerapan dan manfaat serta implikasi pendekatan coaching untuk supervisi akademik dalam dunia pendidikan dan pembelajaran
2. Sumbangan bagi penyempurnaan praktek dalam pendidikan dan pembelajaran. Karena dalam penelitian ini akan mendalami suatu praktek yang kurang maksimal dimanfaatkan oleh praktisi pendidikan.
3. Sebagai sumbangan bagi penentuan kebijakan dalam satuan pendidikan dan dinas terkait.
4. Sebagai sumbangan bagi klarifikasi isu-isu pendidikan yang selama ini belum jelas dan belum ditemukan penyelesaiannya.

E. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, fokus penelitian ini adalah pengembangan kompetensi guru, penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA dan dampaknya terhadap kompetensi pedagogik khususnya keterampilan mengajar guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara.

Tabel 1. Matriks Fokus Penelitian

No	Fokus Penelitian	Ruang Lingkup
1	Pengembangan Kompetensi Guru	- Bentuk pengembangan kompetensi - Perbandingan pengembangan kompetensi
2	Supervisi Akademik dengan pendekatan Coaching model TIRTA	- Prosedur Supervisi Akademik - Coching model TIRTA
3	Kompetensi Pedagogik	Keterampilan Mengajar - Keterampilan bertanya - Keterampilan memberi penguatan - Keterampilan menjelaskan - Keterampilan membuka dan menutup pelajaran - Keterampilan mengadakan variasi - Keterampilan membimbing diskusi kelompok - Keterampilan mengelola kelas.

2. Deskripsi Fokus

1) Pengembangan Kompetensi Guru

a. Bentuk Pengembangan Kompetensi

Adalah cara untuk meningkatkan standar kompetensi guru sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

b. Perbandingan pengembangan kompetensi

Adalah perbandingan pengembangan kompetensi guru yang diperoleh sebelum dan sesudah program supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA.

2) *Supervisi Akademik pendekatan Coaching Model TIRTA*

- Prosedur Supervisi Akademik

  Adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

- Coaching model TIRTA

  Coaching adalah suatu proses pengembangan atau pemberdayaan di mana seorang coach mendukung seorang klien (coachee) dalam mencapai tujuan pribadi atau tujuan profesional dengan bertanya dan memberikan panduan.

  Sedangkan coaching model TIRTA adalah suatu pendekatan atau model coaching kependidikan yang dikembangkan oleh Kemdikbud di mana TIRTA adalah alur proses percakapan dalam model ini, di mana T adalah tujuan, I adalah identifikasi masalah, R adalah rencana aksi, TA adalah tanggung jawab.

3) *Kompetensi Pedagogik*

a. Keterampilan Mengajar

Adalah keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Keterampilan tersebut terdiri dari, keterampilan bertanya, memberi penguatan,

menjelaskan, membuka kelas, membuka pelajaran, menutup pelajaran, mengadakan variasi, membimbing diskusi kelompok, dab mengelola kelas.

- Keterampilan bertanya

Keterampilan bertanya adalah keterampilan yang bertujuan untuk memotivasi peserta didik agar terlibat dalam interaksi belajar, melatih kemampuan mengutarakan pendapat dan merangsang peningkatan kemampuan berpikir murid. Jenis pertanyaan dapat berupa pertanyaan langsung, umum dan terbuka, klarifikasi, pertanyaan retorik, pertanyaan faktual, pertanyaan memimpin.

- Keterampilan memberi penguatan

Keterampilan memberikan penguatan (*reinforcement*) adalah kemahiran guru untuk memberikan segala bentuk respons, apakah bersifat verbal atau nonverbal, yang merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku guru terhadap tingkah laku siswa, yang bertujuan memberikan informasi atau umpan balik (*feedback*) bagi si penerima atas perbuatannya sebagai suatu dorongan atau koreksi.

- Keterampilan menjelaskan

Adalah keterampilan menyajikan informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan antar satu bagian dengan bagian lainnya, misalnya antara sebab dan akibat, definisi dengan contoh atau dengan sesuatu yang belum diketahui.

- Keterampilan membuka kelas

Adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mendorong siswa mencurahkan ide-ide tentang materi yang akan dipelajari.

- Keterampilan membuka pelajaran

Adalah kegiatan dan pernyataan guru yang dilakukan pada pertama kali kegiatan pembelajaran dilaksanakan dengan tujuan untuk menciptakan suasana siap mental dan menimbulkan perhatian siswa agar terpusat pada hal-hal yang akan dipelajari.

- Keterampilan menutup pelajaran

Adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk mengetahui pencapaian tujuan dan pemahaman peserta didik terhadap materi yang telah dipelajari, serta mengakhiri kegiatan pembelajaran

- Keterampilan mengadakan variasi

Adalah gaya mengajar yang terdiri dari pemusatan perhatian, penggunaan variasi suara, kesenyapan (pemberian waktu), kontak pandang, gerak badan, mimik dan pergantian posisi guru dalam kelas.

- Keterampilan membimbing diskusi kelompok

Adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memfasilitasi sistem pembelajaran yang dibutuhkan oleh siswa secara kelompok.

- Keterampilan mengelola kelas.

Adalah keterampilan seorang guru dalam menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini membahas 1) penelitian atau studi sebelumnya yang meliputi berbagai kajian yang relevan penerapan supervisi akademik dan coaching di dalam negeri dan di luar negeri, 2) kajian teori atau landasan teori yaitu serangkaian definisi, konsep, dan juga perspektif tentang berbagai hal yang menjadi objek penelitian ini.

A. Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan merupakan penelitian sebelumnya yang sudah pernah dibuat dan dianggap relevansi atau mempunyai keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut sebagai berikut.

1)Penelitian yang dilakukan oleh Emy Setianingsih dan Muh. Hanif mengenai Supervisi Akademik dengan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. Sebuah penelitian kualitatif yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Kampung Laut. Di mana penelitian ini mengeksplorasi penerapan coaching model TIRTA dalam supervisi akademik. Dari hasil penelitian bahwa supervisi akademik model TIRTA dapat menjadi strategi inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, selain itu terdapat tantangan berupa manajemen waktu[11].

[11] Emi 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.

Penelitian Emy dan penelitian ini sama-sama meneliti penerapan coaching model TIRTA dalam supervisi akademik serta dampaknya dan menggunakan paradigma penelitian kualitatif.

Hanya saja, terdapat beberapa perbedaan mendasar penelitian Emy dan Muh Hanif dengan penelitian ini dilihat dari segi latar belakang masalah, metode, subjek penelitian dan sumber data, dan fokus atau masalah penelitian.

Dari segi latar belakang, di mana penelitian Emy dilandaskan pada 1) teori yang menyatakan bahwa peranan penting guru dalam meningkatkan pembelajaran yang berkualitas, untuk itu guru harus selalu dibina dan dikembangkan, 2) adanya persepsi negatif yang berkembang mengenai supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dipandang membawa dampak negatif yaitu guru merasa tertekan dan melaksanakan proses pembelajaran tidak natural. Sementara itu penelitian ini, dilandasi oleh suatu bukti empiris tentang kurangnya kompetensi pedagogik guru dalam pengelolaan pembelajaran yaitu keterampilan mengajar di kelas. Selain itu juga dilandasi oleh pandangan tentang perlunya peningkatan mutu pendidikan melalui supervisi akademik dengan pendekatan tertentu. Dalam landasan normatif yaitu ajaran Islam juga menganjurkan agar suatu pekerjaan dikerjakan oleh orang yang benar-benar ahli dan kompeten agar berhasil baik termasuk dalam hal pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang di kelas.

Perbedaan lain terdapat pada subjek utama penelitian, di mana terlihat bahwa penelitian Emy dan Muh Hanif menjadikan Kepala sekolah sebagai

supervisor dalam supervisi akademik dengan menerapkan model TIRTA, dengan guru sebagai supervisee yang menerima layanan supervisi pendekatan coaching dari kepala sekolah. Dengan mengambil 5 orang guru. Objek penelitian yaitu kegiatan supervisi akademik dengan menerapkan coaching model TIRTA. Dari sini posisi peneliti sebagai observer atau peneliti saja tanpa terlibat langsung melakukan supervisi kepada guru.

Sedangkan penelitian ini, selain menjadikan objek penelitian berupa kegiatan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA, juga mengeksplorasi perbandingan pengembangan diri guru sebelumnya dengan program supervisi akademik yang diterapkan dalam penelitian, juga mengamati keterampilan mengajar guru dan implikasi lainnya dari pelaksanaan kegiatan supervisi. Posisi peneliti dalam penelitian ini bukan saja sebagai observer yang hanya mengamati, mengambil data dan menganalisis, tapi sebagai supervisor yang terlibat langsung mengsupervisi guru dengan pendekatan coaching model TIRTA. Dengan mengambil 3 orang guru Agama Islam sebagai subjek penelitian.

Perbedaan lain terlihat dari fokus penelitian, di mana penelitian Emy mengeksplorasi 1) konsep coaching model TIRTA dan implementasinya dalam supervisi akademik, 2) mengeksplorasi dampak coaching terhadap kualitas pembelajaran, 3) mengeksplorasi tantangan yang mungkin dihadapi dalam menerapkan model ini dan memberikan solusi. Sementara itu penelitian ini memiliki persamaan untuk fokus penelitian point 1 dan 2 meskipun berbeda dalam hal dampak terhadap apa (penelitian Emy dampak terhadap

kualitas pembelajaran, penelitian ini dampak terhadap kompetensi guru). Penelitian ini tidak mengeksplorasi poin ke 3 dari penelitian Emy, namun justru menambahkan fokus penelitian lain yaitu antisipasi terhadap dampak lain yaitu adanya implikasi dari penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA terhadap perilaku kognitif, perilaku afektif, dan konatif guru.

2)Penelitian lain yang dilakukan oleh Siti Umi Hanik, dkk mengenai Peningkatan Kualitas Guru melalui Supervisi Akademik dengan Teknik Coaching di Sekolah, yang dimuat dalam Jurnal Basicedu tahun 2024. Penelitian ini bertujuan mengeksoplorasi efektifitas teknik *coaching* dalam supervisi akademik di lingkungan sekolah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa guru penerima supervisi akademik dengan teknik coaching mengalami peningkatan dalam kualitas pengajaran. Selain itu temuan kualitatif dari wawancara juga mengungkapkan bahwa tehnik Coaching model TIRTA membantu guru dalam menetapkan dan mencapai tujuan profesional, meningkatkan keterampilan reflektif, dan membangun hubungan kerja lebih kolaboratif dengan Kepala Sekolah sebagai Supervisor[12].

Persamaan penelitian Siti dkk dengan penelitian ini yaitu menjadikan kegiatan supervisi akademik dengan pendekatan coaching sebagai objek penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Juga didasarkan

[12] 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.

pada latar belakang yang sama yaitu rendahnya kompetensi guru dalam melakukan pengelolan pembelajaran di kelas.

Perbedaan terlihat dalam hal tujuan penelitian, di mana penelitian Siti bertujuan mengeksplorasi efektivitas supervisi teknik coaching dalam supervisi akademik di lingkungan sekolah. Sedangkan penelitian ini bertujuan mengeksplorasi penerapan supevisi akademik pendekatan coaching model TIRTA beserta dampaknya terhadap keterampilan mengajar guru dan implikasinya terhadap perilaku guru.

Posisi peneliti dalam penelitian Siti adalah sebagai peneliti saja, yang mengambil data dari subjek penelitian yang terdiri dari Kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar dalam kegiatan supervisi akademik selama 1 semester. Sedangkan pada penelitian ini, posisi peneliti adalah sebagai supervisor yang terlibat langsung melakukan supervisi terhadap guru SMK Negeri 4 Buton Utara.

3)Berkaitan dengan hubungan *coaching* di tempat kerja yang lain, terdapat sebuah penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Janis A dkk, yang menginvestigasi dampak *coaching* pada *outcome* atau hasil dari perusahaan/organisasi. Di mana hasil menunjukkan bahwa *coaching* ditempat kerja efektif dalam mencapai *outcome* perusahaan yang positif[13].

Terdapat perbedaan dari latar belakang masalah penelitian antara penelitian Janis dkk dan penelitian ini. Penelitian Janis dkk dilatar belakangi oleh bukti empiris bahwa meningkatnya popularistas, minat dan penggunaan

[13] Janis A et al. Workplace Coaching: a *Meta-Analysis and Recommendation for Advancing the Science of Coaching*. Systematic Review. Vol 14-2023.

coaching dalam pengembangan sumber daya manusia, peneliti ingin membuktikan efektivitas coaching yang telah dibuktikan atau ditemukan oleh para peneliti lain selama 10 tahun terakhir. Di mana penelitian meta analisis sebelumnya memiliki berbagai perspektif mengenai dampak coaching baik efek positif, efek sedang, sampai efek buruk bahkan tidak berdampak terhadap efektivitas dan *outcome*/hasil. Penelitian sebelum tersebut tidak menjelaskan pendekatan coaching mana yang lebih unggul, *outcome* apa yang paling dipengaruhi oleh coaching, atau bahwa apakah coaching dapat memiliki konsekuensi negatif yaitu hasil yang tidak diinginkan.

Perbedaan dalam metode nampak dari strategi penelitian yaitu pada penelitian Janis dkk, dengan berbagai pendekatan mengumpulkan data dari berbagai temuan penelitian yang relevan pada meta analisis, baik yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan dengan menggunakan *keyword* tertentu di mesin pencari internet. Sedangkan penelitian ini peneliti terlibat langsung dalam suatu aktivitas coaching dalam supervisi akademik. Data diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara dan instrumen lain yang relevan, yang didapatkan langsung di lokasi penelitian. Penelitian Janis adalah penelitian *meta-analysis* sedangkan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif.

4)Penelitian lain yang dilakukan oleh Allan dkk, yang meneliti tentang aplikasi program coaching 10 minggu untuk memfasilitasi perubahan kepribadian. Subjek penelitian mengambil 54 orang dewasa (8 pria dan 46 wanita) dengan usia berkisar dari 18 sampai 64 tahun. Hasil dari penelitian

menunjukkan bahwa program 10 minggu menghasilkan peningkatan yang signifikan pada kehati-hatian dan ekstraversi (kepribadian yang mendapatkan energi dan gairah dari interaksi sosial dan lingkungan eksternal) dan penurunan yang signifikan pada neurotisisme (kepribadian yang menunjukkan kecenderungan untuk mengalami emosi negatif seperti kecemasan, kemarahan, dan keraguan diri). Perubahan tersebut terpelihara dalam 3 bulan setelah intervensi untuk neurotisisme dan ekstraversi. Aspek terkait yang ditargetkan secara signifikan berinteraksi dengan waktu selama waktu intervensi untuk emosi dan kehati-hatian, tapi tidak untuk ekstraversi[14].

Penelitian Allan dkk dilatarbelakangi oleh adanya tantangan literatur yang menyatakan bahwa kepribadian bersifat tetap, dan sebaliknya ada pula teori yang menyatakan bahwa kepribadian bisa menerima perubahan melalui intervensi.

Dari segi tujuan penelitian, Allan mengeksplorasi hasil dari suatu program coaching 10 minggu yang didesain untuk memfasilitasi perubahan kepribadian. Dari segi metode, Allan merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan berbagai teknik proses perubahan kepribadian selama lebih dari 10 minggu periode coaching. Intervensi Allan memasukkan unsur-unsur teori perubahan yang disengaja, dan memanfaatkan wawancara yang memberdayakan dan memotivasi, terapi elektrik dan teknik coaching dalam suatu kerangka penetapan tujuan.

---

[14] Jonathan Allan 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).

Mengenai posisi peneliti, Allan dkk bertindak sebagai peneliti yang mendesain dan melaksanakan program perubahan kepribadian dengan menggunakan berbagai teknik salah satunya coaching. Peneliti merekrut para ahli psikolog yang terdaftar untuk melakukan coaching dan teknik lainnya. Kualifikasi para psikologis ini yaitu harus berpengalaman mengajar minimal 5 tahun dan memiliki jam kontak terhadap klien 60 jam tatap muka. Pada penelitian ini, peneliti tidak merekrut coach dari sumber lain tetapi peneliti sendiri bertindak sebagai supervisor atau coach yang melakukan coaching terhadap guru Agama Islam. Peneliti dalam penelitian ini mendapatkan ilmu dan keterampilan supervisi dan coaching dari Program Pendidikan Guru Penggerak yang diselenggarakan oleh Kemdikbud, peneliti juga seorang Coach Bersertifikat yang telah mengikuti kelas Training *Sertified Fundamental Coaching* dan *Professional Coaching* (Coach Profesional) serta tergabung dalam komunitas coach profesional yakni Masyarakat Coach Indonesia.

5) Penelitian relevan lain yang dilakukan oleh Endri Sapta, dkk mengenai "Coaching clinic melalui komunitas belajar untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mendesain pembelajaran berbasis literasi (*literacy-based*) di SMAN 1 Tempuling". Di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak signifikan dari coaching klinik melalui komunitas belajar

dalam meningkatkan kompetensi guru dalam mendesain pembelajaran berbasis-literasi. [15]

Penelitian Endri dilatarbelakangi oleh skor dan rekomendasi dalam rapor pendidikan sekolah dari hasil Assesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) tahun 2023, data menunjukkan bahwa kompetensi siswa di SMAN 1 Tempuling masih membutuhkan usaha peningkatan. Latar belakang kedua terdapat teori bahwa kompetensi literasi siswa dianggap sebagai kunci dari kualitas hasil belajar yang dipengaruhi oleh kualitas pembelajaran yang disediakan oleh guru. Sedangkan penelitian ini didasari oleh hasil observasi dan wawancara antara peneliti dan guru Agama Islam yang akan diteliti, di mana teramati kurangnya inovasi dan keterampilan mengajar guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, kurang terstruktur dan terarahnya pengaplikasian keterampilan mengajar guru yang diperoleh dari pelatihan, workshop, dan lain sebagainya.

Perbedaan lain yaitu dari siswa fokus penelitian, di mana penelitian Endri dkk fokus pada dua hal yaitu : 1) apakah coaching klinik yang dilakukan melalui komunitas belajar dapat meningkatkan kompetensi guru dalam mendesain pembelajaran berbasis-literasi (*literacy-based*), dan 2) faktor-faktor coaching klinik apa yang diterapkan dalam komunitas belajar yang benar-benar meningkatkan kompetensi guru dalam mendesain pembelajaran berbasis-literasi. Sedangkan penelitian ini fokus penelitian pada bagaimana

[15] 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.

penerapan coaching model TIRTA dalam supervisi akademik dan apa dampaknya terhadap keterampilan mengajar guru.

Dalam hal metode, penelitian Endri adalah jenis penelitian *School Action Research* (SAR), di mana analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Sedangkan penelitian ini, adalah penelitian deskriptif *case-study*, di mana data hanya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan data dari observasi, dokumen sesi coaching, jurnal refleksi guru, dan wawancara.

Berbedaan yang lain lain terlihat dari posisi peneliti. Di mana dalam penelitian Endri dkk, peneliti bertindak sebagai penyelenggara coaching klinik dan melakukan coaching kelompok terhadap sejumlah guru dalam sebuah komunitas belajar, sedangkan dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai coach dan melakukan coaching secara perorangan atau coaching individual.

6) Penelitian lain yang dilakukan oleh Lenni AFS Sinaga dkk mengenai "Model coaching perorangan untuk meningkatkan kompetensi guru PAUD dalam menerapkan pembelajaran *scientific*". Hasil penelitian membuktikan bahwa model coaching perorangan efektif dalam meningkatkan kompetensi guru PAUD dalam menerapkan pembelajaran *scientific* melalui 3 tahap siklus coaching perorangan[16].

Perbedaan penelitian Lenni dkk dan penelitian ini yaitu dari segi latar belakang penelitian, dari segi metode dan objek penelitian, juga posisi peneliti.

[16] 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

Berdasarkan latar belakang, penelitian Lenni dkk berdasarkan *studi pleniminary* yang dilaksanakan pada 40 guru PAUD, teramati hanya 60 orang yang nampak menerapkan pembelajaran scientific. Selain itu banyak guru yang belum memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, termasuk dalam menerapkan pembelajaran *scientific*. Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan subjek penelitian yaitu guru Agama Islam, di mana terlihat guru masih kurang kompeten dalam menerapkan berbagai keterampilan mengajar.

Perbedaan dari segi metode, penelitian Lenni dkk merupakan jenis penelitian Riset dan Pengembangan (Research and Develompment) atau R dan D, sedangkan penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif-*Case Study*. Dari segi prosedur, penelitian Lenni dkk dirancang dalam suatu kerangka yang dimulai dengan mencari kebutuhan terhadap produk yang dikembangkan (*Analyze*), kemudian mengembangkan produk berdasarkan teori (*Desain*), kemudian memvalidasi dan menguji baik internal (*Develop*) maupun eksternal dalam percobaan lapangan (*Implementation*) produk yang telah disusun dengan diikuti dengan suatu evaluasi (*Evaluation*), kemudian direvisi sehingga suatu produk ditemuka bahwa dia sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun prosedur penelitian ini dimulai dengan pra penelitian yaitu percakapan dan pengamatan terhadap subjek dan objek penelitian, merancang program supervisi 3 bulan, melakukan supervisi yang di dalamnya terdapat observasi dan menerapkan coaching, kemudian menganalisis penerapan dan

dampak dan implikasi coaching dalam supervisi akademik terhadap pembelajaran, keterampilan mengajar dan perubahan perilaku guru.

Perbedaan lain dalam hal Objek penelitian, penelitian Lenni dkk meneliti sekolah PAUD yang tersebar di beberapa kecamatan di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Di mana percobaan lapangan sebanyak 9 PAUD dan 36 orang guru.

Perbedaan dalam hal posisi peneliti dalam penelitian, penelitian Lenni dkk, posisi peneliti sebagai observer dan fasilitator yang melatih para guru mengenai keterampilan coaching dan mengamati pelaksanaannya. Dimana yang bertindak sebagai coach dan coachee adalah para guru PAUD. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai supervisor dan coach yang melakukan coaching terhadap guru Agama Islam (*coachee*) sebagai subjek penelitian.

7) Penelitian atau studi yang dilakukan oleh Alicja Galazka & Joanna Jarosz dari Universitas Silesia mengenai "Peranan coaching kependidikan dalam meningkatkan kondisi *well-being* (kesejahteraan psikologis) guru selama pandemi". Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan berat bagi sistem pendidikan moderen akibat pandemi Virus Korona. Situasi yang terjadi guru terlihat khawatir tentang kesehatan dan keluarga mereka, menghadapi kebingungan tentang pembelajaran, ketidakpastian harapan, dan berbagai kesulitan teknis. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mendiagnosa peranan coaching kependidikan dalam menstimulasi kondisi kesejahteraan psikologis (*well-being*) para guru selama Pandemi

Covic-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching kependidikan dapat membantu guru meningkatkan kondisi *well-being* mereka selama Pandemi ketika guru butuh untuk mengubah peran mereka dari ruang kelas ke remot (online), dan kemudian berhasil dalam serangkaian keadaan baru. Objek penelitian yaitu 30 guru, dengan teknik sampling *non probability*. Coaching ini dilaksanakan selama 3 bulan. Baik coaching individual atau coaching kelompok ditawarkan bagi seluruh peserta. Dari 30 peserta dibagi menjadi 5 grup coaching dan 10 peserta menghadiri sesi coaching individual. Seluruh sesi coaching dilaksanakan melalui zoom, dicatat dan ditranskripsikan[17].

Persamaan penelitian Alijca dengan penelitian ini yaitu sama-sama penelitian jenis kualitatif dan meneliti ranah pendidikan dengan subjek penelitian yaitu guru. Adapun perbedaannya yaitu dilihat dari segi latar belakang masalah, subjek penelitian, prosedur coaching kependidikan yang dilakukan, dan variabel yang diteliti.

Kedua penelitian terlihat perbedaan latar belakang masalah secara empiris, penelitian Alijca dilatar belakangi oleh tantangan berat sistem pendidikan moderen akibat pandemi korona di mana guru khawatir tentang kesehatan dan keluarga mereka, menghadapi ketidak pastian harapan, berbagai kesulitan teknis, kebingungan mengenai pembelajaran. Sedangkan penelitian ini dilatarbelakangi pengamatan empiris mengenai kondisi kualitas pembelajaran dan kualitas kompetensi guru PAI yang kurang, dalam hal ini keterampilan mengajar yang kurang maksimal.

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

Perbedaan lain yaitu dari segi subjek penelitian, penelitian Alijca mengambil 30 peserta dari guru secara umum, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek penelitian sebanyak 4 orang guru Agama Islam.

Selanjutnya segi prosedur coaching kependidikan yang dilakukan. Penelitian Alijca melakukan coaching individual dan coaching kelompok dan dilakukan berbasis teknologi yaitu melalui platform *zoom meet*, sedangkan penelitian ini hanya melakukan coaching individual atau coaching perorangan dan dilakukan secara tatap muka (*face-to-face*) yaitu interaksi langsung.

Adapun perbedaan dalam hal variabel yang diteliti. Penelitian Alijca meneliti variabel coaching kependidikan secara umum, kondisi *well-being* guru, pengaruh pandemi pada guru. Sedangkan penelitian ini fokus pada variabel coaching model TIRTA dalam supervisi akademik, dan variabel keterampilan mengajar guru (kompetensi pedagogik).

B. Kajian Teori

1. Mutu dan Penjaminan Mutu Pendidikan

Nanang Fattah mendefinisikan *mutu* adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*services*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customers*) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua yaitu internal *customer* dan eksternal. Internal customer yaitu siswa atau mahasiswa

sebagai pembelajar (learners) dan eksternal *customer* yaitu masyarakat dan dunia industri[18].

Charleshot, dkk menyatakan bahwa istilah penjaminan mutu (*Quality Assurance* (QA) adalah istilah umum yang digunakan untuk semua bentuk kegiatan monitoring, evaluasi atau kajian (*review*) mutu. Kegiatan penjaminan mutu tertuju pada prosses untuk membangun kepercayaan dengan cara melakukan pemenuhan persyaratan atau standar minimum pada komponen input, komponen proses dan hasil atau outcome sesuai dengan yang diharapkan oleh *stake holder*[19].

Lebih lanjut, Nanang Fattah menyatakan bahwa penjaminan mutu memiliki dua bentuk, yaitu: pertama, dalam bentuk desain kegiatan proses perbaikan dan pengembangan mutu secara berkelanjutan (c*ontinuous quality improvement*), dan kedua, dalam bentuk budaya mutu (*quality culture*) yang mengandung tata nilai (*values*) yang menjadi keyakinan *stakeholders* pendidikan dan prinsip atau asas-asas yang dianutnya[20].

Dengan demikian penjaminan mutu sebagai suatu sistem yang mengandung tata nilai dan asas dalam proses perubahan, perbaikan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan, dimana memiliki bentuk desain kegiatan proses perbaikan dan pengembangan dan budaya mutu.

Di Indonesia, terdapat Standar Nasional Pendidikan mencakup:

1) Standar Kompetensi Lulusan (SKL)

---

[18] Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h.2

[19] Charleshot, etc, *Improving Quality in Education* (New York: Falmer Press), h.17

[20] Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h.2

2) Standar isi
3) Standar proses
4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan
5) Standar sarana dan prasarana
6) Standar pembiayaan pendidikan
7) Standar penilaian[21]

Dari sini, dapat dilihat bahwa penjaminan mutu pendidikan beserta standar mutu yang harus dipenuhi telah diatur oleh pemerintah dan memerlukan perbaikan yang berkelanjutan.

2. Kompetensi Guru

Ketika seseorang telah belajar, dia mempunyai kebutuhan tertentu. Seperti kebutuhan akan perhatian, kesenangan, kebebasan, dan ruang untuk berekspresi. Hal ini merupakan kebutuhan dasar manusia yang akan menimbulkan kegelisahan, keresahan dan ketidaknyamanan jika tidak terpenuhi dan tersalurkan dengan baik.

Seorang guru sebagai pemimpin yang mengelola pembelajaran, harus memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan ini agar murid dapat belajar dengan baik. Kemampuan itu yang disebut dengan kompetensi.

Berdasarkan pendapat dari Stephen Robin dalam Bertens (2005), pengertian kompetensi yaitu suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas

[21] Ibid., h.5

seseorang guna melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Di mana, kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik[22].

Sedangkan makna dari kompetensi guru dijelaskan dalam Pasal 1, UU No.14 tahun 2005 dalam Eny Winaryati sebagai berikut: Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan[23].

Jadi berdasarkan pengertian di atas, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dalam suatu bidang pekerjaan yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai dengan baik.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik ini adalah kemampuan seorang guru untuk dapat mengelola pembelajaran mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan keterampilan dasar mengajar. Mengajar itu sendiri merupakan bagian dari pendidikan yaitu upaya memberikan stimulus, bimbingan, pengarahan, dan dorongan kepada siswa agar terjadi proses belajar mengajar. Dalam kompetensi pedagogik ada beberapa aspek dimana dua diantaranya yang esensial yaitu merencanakan atau merancang dan melaksanakan pembelajaran. Dalam melaksanakan pembelajaran terdapat kompetensi

[22] K. Bertens, *Etika Profesi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h.38
[23] Eny Winaryati, Evaluasi Supervisi Pembelajaran (Yogyakarga: Graha Ilmu, 2014), h. 33

atau keterampilan mengajar dasar yang harus dikuasai dengan baik oleh seorang guru.

1. Merencanakan Pembelajaran

Sebelum memulai pembelajaran, guru menyusun rencana yang terstruktur untuk memastikan kelancaran dan efektivitas proses pembelajaran.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah dinyatakan bahwa perencanaan pembelajaran terdiri dari identitas sekolah, alokasi waktu,tujuan pembelajaran, kompetensi dasar dan indikator pencapaian kompetensi, materi pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, sumber belajar, langkah-langkah pembelajaran dan penilaian[24].

Sementara itu menurut Basu, rancangan pembelajaran adalah suatu proses di mana program pendidikan dan pembelajaran dirancang, dikembangkan dan dilakukan dalam suatu bentuk yang konsisten dan terpercaya[25].

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan merancang pembelajaran dilakukan dengan mengikuti bentuk yang konsisten dan terdiri dari beberapa muatan yang dilakukan

[24] Lifia Riskita Khairunisa, Delrefi, Zahratul Qalbu. *Kemampuan Merancang Perencanaan Pembelajaran dengan Pendekatan Saintifik*. Jurnal UPI. Vol.3, No.1. 31 Mei 2022

[25] Rupa Basu. *Instructional Design Models: Benefit & Challenges*. ResearchGate. Vol. 41, No.1, January-March. 2021

sebelum suatu pembelajaran dilakukan, di mana muatan tersebut akan dilaksanakan dalam pembelajaran sesungguhnya.

2. Keterampilan Mengajar dalam Melaksanakan Pembelajaran

Menurut Faizal Djabidi (2017), terdapat delapan keterampilan dasar mengajar yaitu :

1) *Keterampilan bertanya*. Yaitu bertujuan untuk memotivasi peserta didik agar terlibat dalam interaksi belajar, melatih kemampuan mengutarakan pendapat dan merangsang peningkatan kemampuan berpikir murid. Jenis pertanyaan dapat berupa pertanyaan langsung, umum dan terbuka, pertanyaan retorik, pertanyaan faktual, pertanyaan memimpin.

2) *Keterampilan memberikan penguatan*. Penguatan (*reinforcement*) adalah segala bentuk respons, apakah bersifat verbal atau nonverbal, yang merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku guru terhadap tingkah laku siswa, yang bertujuan memberikan informasi atau umpan balik (feedback) bagi si penerima atas perbuatannya sebagai suatu dorongan atau koreksi.

   Jenis-jenis penguatan meliputi penguatan verbal yang meliputi kata-kata, kalimat pujian dan penguatan non verbal berupa gerak mendekati, mimik dan gerak badan, penguatan berupa simbol atau benda.

3) Keterampilan mengadakan variasi

   a. Variasi dalam cara mengajar guru, meliputi penggunaan variasi suara (*teacher voice*), pemusatan perhatian siswa (*focusing*),

kesenyapan atau kebisuan guru (*teacher silence*), mengadakan kontak pandang dan gerak (*eye contact and movement*), gerakan badan dan mimik, variasi dalam ekspresi wajah guru, penggantian posisi guru dalam kelas dan gerak guru (*teacher movement*).

b. Variasi dalam penggunaan media dan alat pengajaran atau variasi sumber belajar. Seperti sumber belajar yang dapat didengar, dilihat dan diraba.

c. Variasi pola interaksi dan kegiatan siswa. Yaitu interaksi guru kepada siswa, siswa kepada guru, siswa kepada siswa.

4) *Keterampilan menjelaskan*. Keterampilan menjelaskan adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasikan secara sistematik untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lainnya. Secara garis besar, komponen keterampilan menjelaskan ada dua yaitu 1) merencanakan, yaitu menganalisa masalah atau materi secara keseluruhan, menentukan jenis hubungan yang ada di antara unsur-unsur yang dikaitkan dengan realita, penggunaan hukum, rumus atau generalisasi sesuai dengan hubungan yang telah ditentukan. 2) penyajian suatu penjelasan (elaborasi), dengan memperhatikan penggunaan contoh dan ilustrasi serta pemberian tekanan.

5) *Keterampilan membuka dan menutup pelajaran*. Membuka pelajaran (*set introduction*) ialah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar untuk menciptakan prokondisi bagi siswa agar mental maupun perhatian terpusat pada apa yang akan

dipelajarinya sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar. Sedangkan menutup pelajaran (*closure*) adalah kegiatan mengakhiri pelajaran atau kegiatan belajar mengajar.

6) *Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.* Diskusi kelompok adalah suatu proses yang teratur dan melibatkan sekelompok orang dalam interaksi tatap muka yang informal dengan berbagai pengalaman dan informasi, pengambilan kesimpulan, atau pemecahan masalah. Di sini siswa diberi kesempatan untuk berpikir, berinteraksi sosial, serta berlatih mengambil keputusan yang bertanggung jawab. Guru harus tahu kapan membiarkan murid dan kapan menginterupsi, serta memastikan semua orang terlibat.
7) *Keterampilan mengelola kelas.* Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalkannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Tujuan dari pengelolaan kelas adalah mewujudkan situasi dan kondisi kelas yang memungkinkan peserta didik mengembangkan kemampuannya secara optimal, menghilangkan hambatan dan pelanggaran disiplin yang menghalangi kegiatan belajar mengajar, mempertahankan keadaan yang stabil dalam suasana kelas, mengatur semua perlengkapan dan peralatan yang memungkinkan peserta didik belajar sesuai dengan lingkungan sosial, emosional, dan intelektual peserta didik dalam kelas.

8) *Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perseorangan.* Keterampilan yang dibutuhkan adalah keterampilan mengadakan pendekatan secara pribadi, keterampilan mengorganisasi, keterampilan membimbing[26].

Jadi, keterampilan dasar mengajar adalah kemampuan dasar seorang guru untuk melaksanakan pembelajaran dan mengelola kelas sehingga pembelajaran dan output dapat berjalan maksimal.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru

[26] Faizal Djabidi, *Manajemen Pengelolaan Kelas* (Malang: Madani ,2017), h. 10-16

3. Pengembangan Kompetensi Guru Agama Islam

Peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru Agama Islam merupakan kemestian yang harus mendapat perhatian semua pihak. Meskipun Kementerian Agama RI telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru Agama Islam. Berbagai program peningkatan guru pendidikan agama Islam pada level sekolah dasar, sekolah menengah telah dilakukan. Program sertifikasi guru-guru pendidikan agama Islam serta masih banyak program-program yang mendorong peningkatan kualitas kinerja guru-guru Agama Islam lainnya.

Sejalan dengan itu, selain dari upaya yang berasal dari luar, peningkatan kualitas kompetensi guru Agama Islam juga harus diawali niat yang sungguh-sungguh dari dalam diri. Dengan menyadari posisinya sebagai guru umat dan pembentuk kepribadian Islam murid, pemahaman ini akan menjadi motivasi internal yang akan mendorong upaya mencari jalan perbaikan dan peningkatan kompetensi.

Jadi, upaya perbaikan kompetensi guru harus berlangsung terus, dengan menggunakan berbagai metode, strategi dan pendekatan, serta mencakup berbagai dimensi kompetensi. Bukan hanya pada tataran teori dan pemahaman tetapi sampai pada ranah praktik dalam pendidikan dan pembelajaran. Salah satu upaya untuk terus mengembangkan kompetensi guru yaitu dengan adanya pembinaan.

Adapun bentuk-bentuk pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan dengan melanjutkan pendidikan, sertifikasi guru, melakukan

pelatihan non formal (webinar, seminar, lokakarya/workshop, pendidikan dan pelatihan/diklat), aktif bergabung dalam komunitas, banyak membaca, menonton video tutorial, membuat karya tulis ilmiah di bidang pendidikan, program magang, coaching dan counseling.

Mengenai aspek kompetensi yang dapat dikembangkan yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap. Sebagaimana Surianti menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari 3 aspek yaitu 1) pengetahuan; 2) keterampilan, 3) sikap[27]. Pendapat yang sama dinyatakan oleh Biemans dkk bahwa kompetensi berasal dari praktik para profesional, dan kompetensi berbasis pendidikan adalah integrasi dari pengetahuan, sikap dan keterampilan[28].

Jadi aspek kompetensi guru yang dikembangkan yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan.

4. Supervisi Akademik

Supervisi akademik atau supervisi pembelajaran merupakan semua usaha yang ditujukan langsung untuk memberikan tuntunan kepada guru-guru dan petugas lainnya dalam rangka memperbaiki pengajaran. Tujuan supervisi adalah stimulasi untuk pertumbuhan dan perkembangan profesional guru, pemulihan dan perbaikan tujuan pendidikan, materi pelajaran dan metode mengajar, serta evaluasi pengajaran[29].

---

[27] Surianti, Mashur Razak, Syamsul Alam. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare*. Nibel Management Review. 2020.

[28] Biemans, H, et al. *Towards Competence-Based Education VET: Dealing with the Pittifalls*. Journal of Vocational Education and Training, 61 (3). 2009

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

Supervisi dan/atau pengawasan dilakukan oleh pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan penyelenggara satuan/program pendidikan. Sementara itu, masyarakat melakukan pengawasan terhadap satuan/program pendidikan.

Dalam hal yang dilakukan oleh satuan pendidikan, kewenangan supervisi dimiliki oleh Kepala Sekolah yang dapat membentuk tim supervisi, berupa Guru Senior, Wakil Kepala Sekolah, Guru Penggerak, dan guru yang memiliki lisensi dan kompetensi untuk melakukan supervisi pendidikan. Proses dimulai dengan tahap pelaksanaan, pengukuran dan evaluasi penjaminan mutu pendidikan, serta penyusunan program peningkatan mutu pendidikan.

Winaryati menyatakan, dalam kaitannya dengan supervisi kepala sekolah harus 1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru; 2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; 3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru[30].

Orang yang bertugas melakukan supervisi disebut *supervisor*. Sedangkan orang yang disupervisi disebut *supervisee*. Supervisor adalah seseorang yang profesional, yang bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan memberikan dukungan emosional kepada guru agar dapat mengembangkan potensinya.

[30] Eny Winaryati. *Evaluasi Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 9

Dalam supervisi pembelajaran, supervisor berperan sangat terkait dengan praktek kurikulum, yaitu untuk mempertahankan standar-standar pendidikan sebagai bagian spesialisasinya. Supervisor memberikan arahan dan pamong kepada pihak guru sehingga mereka mencapai tujuan kurikulum.

Untuk mencapai hal ini, supervisor harus memahami tujuan pendidikan dari setiap bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Supervisor pendidikan yang efektif, harus dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan profesionalisme dan kepercayaan diri *supervisee* dan mengurangi stress bagi *supervisee* sebagai orang yang disupervisi.

Aktivitas supervisi terdapat beberapa teknik yaitu a. Kunjungan dan observasi kelas, b. supervisi klinis, c. perbincangan supervisor dengan guru.

5. Coaching

a. Konsep Dasar Coaching

Secara umum, praktik *coaching* telah sangat dipengaruhi oleh Psikologi Positif yang fokus pada aspek positif dari pengalaman manusia.

Janis A dkk mengemukakan peranan seorang *coach* (pembina atau pamong) dalam *coaching* adalah mendengar yang bersifat aktif dan empatik, pertanyaan yang sokratis (yaitu teknik mengajukan pertanyaan yang sistematis, terukur, dan mendalam unttuk menggali pemikiran dan mengeksplorasi ide-ide kompleks), dan mengklarifikasi atau memperjelas

tujuan untuk membantu klien menghilangkah hambatan yang menghalangi mereka dari mencapai tujuan pribadi dan tujuan profesional mereka[31].

Grant dalam Yuliawan menyatakan *Coaching* didefinisikan sebagai sebuah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil dan sistematis, dimana *coach* memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi dari *coachee*[32].

Sedangkan Whitmore mendefinisikan *coaching* sebagai kunci pembuka potensi seseorang untuk untuk memaksimalkan kinerjanya. *Coaching* lebih kepada membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarinya[33].

Dari pendapat tentang coaching di atas, dapat dikatakan bahwa coaching adalah proses kerjasama antara seorang coach (pembina) dan coachee (orang yang dibina) untuk mengembangkan potensi dan memaksimalkan kinerjanya dengan cara mengajukan pertanyaan dan memperjelas tujuan.

---

[31] Janis A et al. Workplace Coaching: a *Meta-Analysis and Recommendation for Advancing the Science of Coaching*. Systematic Review. Vol 14-2023.

[32] Teddi Prasetya Yuliawan. *Coaching Psychology: Sebuah Pengantar*. Buletin Psykologi, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada. Volume 19, No.2, 2011: 45-54

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

b. Coaching Kependidikan

Coahing kependidikan berbeda dengan coaching di bidang lain seperti coaching tentang hidup, coaching bisnis, dan lain sebagainya. Daripada fokus pada konten, coaching kependidikan menekankan pada aktivitas atau performa kerja bekerja dalam menghapi siswa, dengan mempertimbangkan kekuatan dan tantangan emosi, kognitif dan akademik.

Coaching pendidikan atau kependidikan sebagai mana diungkapkan oleh Kraft dkk menyatakan bahwa *coaching* dicirikan dengan suatu siklus obsevasi dan feedback dalam suatu situasi pembelajaran atau situasi klinis yang berlangsung[34].

Jadi, coaching kependidikan mendukung guru atau siswa untuk menjadi pembelajar, performer, pemimpin pembelajaran yang lebih baik. Di mana proses *coaching* terjadi sebagai komunikasi pembelajaran bisa terjadi antara guru dan murid, atau komunikasi pemberdayaan antara kepala sekolah dengan guru, atau guru yang berlisensi dengan guru lain, diberikan ruang kebebasan untuk menemukan kekuatan dirinya agar tidak kehilangan arah.

Mengenai relasi guru dengan guru, seorang *coach* juga dapat membantu seorang *coachee* untuk menemukan kekuatan dirinya dalam pembelajaran. Pendekatan komunikasi dengan proses *coaching* merupakan sebuah dialog antara

[34] Matthew A. Kraft, et al. *The Effec of Teacher Coaching on Instruction and Achievement: A Meta-Analysis of the Causal Evidence*. *Review* of Educational Research, 88 (4) 547-588. 2022

seorang *coach* dan *coachee* yang terjadi secara emansipatif dalam sebuah ruang perjumpaan yang penuh kasih dan persaudaraan.

Jadi, *coaching* di tempat/dunia kerja meliputi intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja atau performa di tempat kerja di mana coaching kependidikan adalah salah satunya.

c. Coaching Model TIRTA

Terdapat beberapa model *coaching*, salah satunya adalah model yang dikembangkan oleh Kemdikbud RI, yaitu model TIRTA. Model ini adalah pengembangan dari model GROW yang befokus pada tujuan yang hendak dicapai dengan langkah-langkah tertentu. TIRTA adalah kepanjangan dari beberapa kata yang merupakan kerangka dalam proses *coaching* model ini, yaitu Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab.

1. *Tujuan.* Di dalam tahapan ini, seorang *Coach* akan menanyakan tentang tujuan sebenarnya yang ingin diraih murid (*coachee*).
2. *Identifikasi*. Di sini seorang *coach* mengajukan pertanyaan untuk menggali informasi (*powerful question*). Tujuannya untuk mengetahui masalah atau hambatan, kekuatan atau sumber daya yang dimiliki, opisi-opsi solusi.
3. *Rencana Aksi*. Di tahap ini seorang *coachee* ditanya tentang langkah utama yang akan diambil yang paling berpengaruh dan berdampak pada pencapaian tujuannya, serta kapan akan melakukan itu.

4. *Tanggung Jawab*. Di sini *coach* memfasilitasi *coachee* dengan pertanyaan apa komitmen terhadap rencana aksi, siapa yang dapat membantunya dalam menjaga komitmen, bagaimana dengan tindak lanjut kegiatan *coaching* ini.

d. Prinsip-Prinsip Coaching

Beberapa prinsip dalam coaching adalah sebagai berikut:

1) Mengembangkan Hubungan (*Developing Relationship*)

Inti dari *coaching* adalah hubungan. *Coaching* lebih sering antara dua orang dan paling efektif jika suatu tempat yang aman dikembangkan untuk membuka dialog dan refleksi.

Bloom dkk dalam Kimbal menyatakan bahwa, seorang *coach* harus setidaknya memiliki hubungan yang saling percaya dengan *coachee*, yang merupakan satu hal yang menjadi alasan kuat untuk berkomitmen dalam rangka membantu *coachee* mencapai tujuannya,[35].

Sejak penelitian Bloom dkk, para ahli coaching telah mengembangkan kompetensi yang telah membantu coach memahami bagaimana cara yang lebih baik untuk mengembangkan hubungan saling mempercayai (*trusting relationship*) dengan *coachee*.

Knight dalam Kimbal mengembangkan 9 model coaching pembelajaran di mana dia mengidentifikasi 7 prinsip-prinsip hubungan dalam kegiatan coaching, yaitu kesetaraan (*equity*), pilihan (*choice*), suara

[35] Suzanne M. Kimbal. *Principles of Coaching for Coaching of Principals: A Self-Directed Approach.* Dissertation. Birmingham Young University Scholars Archive. 2022, h. 8

(*voice*), percakapan (*dialogue*), refleksi (*reflection*), praktek (*praxis*), dan timbal balik (*reciprocity*)[36].

Berdasarkan hal di atas, dapat disimpulkan bahwa prinsip coaching mengembangkan hubungan yaitu agar dapat membantu *coachee* mencapai tujuannya, seorang *coach* harus memiliki hubungan saling percaya dengan *coachee*. Di mana didasari prinsip kesetaraan, yaitu antara *coach* sebagai *supervisor* atau pamong dengan *coachee* sebagai klien tidak ada perbedaan tinggi rendah derajat atau status. Selain itu, dalam percakapan *coach* terjadi percakapan timbal balik di mana *coach* menggali informasi dan mendengarkan klien tidak hanya berbicara mengarahkan *coachee* kepada suatu hal atau tindakan yang harus dilakukannya tapi memberinya kesempatan memilih dan menyuarakan pilihannya yang terjadi dalam percakapan. Setelah *coachee* di-*coaching*, maka dia melakukan suatu langkah-langkah untuk mencapai tujuan di mana setelah itu akan dilakukan refleksi.

2) Fokus pada Tujuan (*Focuses on Goals*)

Kimbal menyatakan bahwa memusatkan percakapan coaching di seputar tujuan merupakan komponen mendasar dan penting dari coaching yang efektif, tujuan akan menjadi sebuah visi dan sebagai suatu ukuran keberhasilan[37].

---

[36] Ibid, h. 9

[37] Suzanne M. Kimbal. *Principles of Coaching for Coaching of Principals: A Self-Directed Approach.* Dissertation. Birmingham Young University Scholars Archive. 2022, h. 17

Sementara itu Grant menyatakan bahwa tujuan (*goals*) dijelaskan sebagai pemeran kunci dalam suatu transisi dari satu keadaan atau hasil yang diinginkan[38].

Berdasarkan penjelasan di atas, penetapan dan pemilihan tujuan adalah hal yang paling penting dalam melakukan coaching, selain itu seluruh percakapan coaching selalu diarahkan pada pencapaian tujuan.

3) Mendengarkan Aktif (*Active Listening*)

Mendengarkan aktif dalam *coaching* di sini yaitu menyimak apa yang diucapkan oleh *coachee* berdasarkan pertanyaan. Dalam menyimak, seorang *coach* harus menampilkan bahasa tubuh yang terbuka, tidak mengabaikan atau menantang, memelihara kontak mata, dan beberapa ekspresi verbal dan non verbal.

Nieuwerburgh menyatakan bahwa *coach* harus memberikan kesempatan kepada *coachee* untuk berbicara atau memilih. Tujuannya yaitu untuk memahami situasi, tujuan, emosi, atau pengalaman dari *coachee*[39].

Dari sini dapat dilihat bahwa dalam sebuah sesi coaching, kegiatan menyimak dari seorang *coach* bertujuan untuk memahami lebih dalam pandangan, perasaan, dan pengalaman *coachee, coach* tidak boleh mendominasi dalam berbicara selama sesi *coaching*.

---

[38] Anthony M Grant. *An Integrative Goal-Focused Approach to Executive Coaching.* A Paper. ResearchGate. Januari 2006

[39] Christian Van Nieuwerburgh. *An Introduction to Coaching Skills- A Practical Guide* (Los Angeles: Sage, 2017), h. 34

4) Pertanyaan yang Memberdayakan (*Powerful Questions*)

Dalam praktek *coaching*, selain prinsip menyimak aktif, akan dibarengi dengan bertanya yang bersifat memberdayakan yang dilakukan oleh seorang *coach* terhadap *coachee*.

Grant dan Cavanagh dalam Rao menyatakan bahwa pertanyaan yang memberdayakan berhubungan dengan kemampuan yang meningkat dalam hal kesadaran-diri dan pemecahan-masalah[40].

Sementara itu Menurut Tom Pohlman dan N.M Thomas dalam Kusumardi, bahwa ada 4 tipe pertanyaan yang berkekuatan (*powerful questions*), yaitu; pertanyaan memperjelas (*clarifying*), pertanyaan menghubungkan (*adjoining*), pertanyaan menyalurkan (*funneling*), pertanyaan mengangkat (*elevating*).

Clarifying, merupakan pertanyaan yang digunakan untuk memahami apa yang telah dikatakan coachee. Pertanyaan yang sifatnya dapat memperjelas, semakin mengetahui dan mengkonfirmasi apa yang telah dikatakan. *Adjoining*, merupakan pertanyaan digunakan untuk menyelidik lebih dalam hal-hal yang telah ditanyakan pada coachee dengan menghubungkannya dengan informasi sebelumnya yang telah diutarakan coachee. *Funneling*, pertanyaan yang digunakan untuk menyelami lebih dalam cara berpikir, ide-ide atau cara pandang coachee. Coach akan semakin memahami bagaimana suatu jawaban dapat muncul dari coachee, menantang asumsinya dan memahami akar masalah.

[40] Ruupa Rao & 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

Elevating, pertanyaan yang ditujukan untuk mengangkat isu-isu yang lebih luas dan menyoroti gambaran yang lebih besar sehingga membantu *coach* dengan melihat dari ketinggian dan lebih luas permasalahan yang dialami *coachee*[41].

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan memberdayakan memiliki beberapa tipe yang tujuannya untuk mengantarkan *coachee* sebagai klien untuk mendapatkan kesadaran diri, mencapai tujuannya atau memecahkan masalah.

6. Belajar dan Teori Belajar

Belajar adalah bagian dari cara yang ditempuh manusia untuk mengembangkan kompetensinya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai tujuan dan kebutuhan, dan oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dan kebutuhan yang diinginkannya, manusia melakukan proses belajar. Ada beberapa pendapat mengenai belajar yaitu:

Menurut Helmawati, belajar dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana suatu organisme berubah perilakunya sebagai akibat pengalaman[42].

Adapun pengertian belajar menurut W.S Winkel seperti yang dikutip dalam Wandini adalah suatu aktivitas mental yang berlangsung dalam interaksi aktif antara seseorang dengan lingkungan, dan

[41] Adi Kusumardi. *Teknik Coaching untuk Memahami Karakteristik Siswa dalam Kurikulum Merdeka Belajar*. Jurnal Sustainable. Vol.6 Num 1, 2023-11-24.
[42] Helmawati. *Pendidikan Keluarga, Teoritis dan Praktis* (Surabaya: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), h.190

menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan nilai-nilai yang bersifat relatif konstan dan berbekas[43].

UNESCO dalam Suyono & Hariyanto memberikan empat pilar belajar (*four pilar of education/learning)*, yaitu: belajar untuk mengetahui (*learning to know*), belajar untuk bekerja (*learning to do*), belajar untuk hidup berdampingan dan berkembang bersama (*learning to live together*), dan belajar untuk menjadi (*learning to be*)[44].

Dari beberapa pengertian di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa belajar adalah suatu aktivitas yang terjadi dalam diri individu, yang dilakukan seseorang dengan sengaja dan dalam keadaan sadar untuk memperoleh suatu konsep, pemahaman atau pengetahuan baru dan dengannya dapat terbentuk suatu perubahan diri individu baik dengan lingkungannya maupun dengan individu lainnya. Sedangkan tujuan dari belajar yaitu untuk mengetahui suatu ilmu, agar dapat melakukan suatu hal atau keterampilan praktis, agar dapat menjadi suatu karakter yang diinginkan, dan agar dapat menjalani hidup bersama dengan harmonis.

Sementara itu teori belajar dideskribsikan sebagai berikut:

Muhajirah menyatakan bahwa "teori belajar adalah suatu usaha untuk mendeskribsikan bagaimana manusia belajar, jadi membantu kita memahami kompeksitas yang melekat pada proses belajar"[45].

---

[43] Rora Rizky Wandini & Maya Rani Sinaga. *Games Pak Pos Membawa Surat pada Sintax Model Pembelajaran Tematik.* Jurnal Raudah. Vol.06 No.1, Januari-Juni 2018.
[44] Suyono & Hariyanto. *Belajar dan Pembelajaran* (Surabaya: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 29
[45] Muhajirah. *Basic of Learning Theory (behaviorism, cognitivism, constructivism, and humanism).* Indonesia: IJAE (International Journal of Asian Education). Vol.01, No.1, June 2020.

Pendapat lain dikemukakan oleh Tohirin bahwa teori belajar merupakan prinsip umum atau kumpulan prinsip yang saling berhubungan dan merupakan penjelasan atas sejumlah fakta dan penemuan yang berkaitan dengan peristiwa belajar[46].

Jadi, teori belajar adalah sekumpulan prinsip, pemikiran, ide-ide, sistem tentang bagaimana mempraktekkan proses belajar yang diperoleh dan disimpulkan dari sejumlah fakta dan penemuan.

Ada beberapa teori belajar yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

1. Teori Belajar Behaviorisme

Behaviorisme adalah suatu cabang ilmu psikologi yang diprakarsai oleh John B. Watson tahun 1913 yang menyatakan bahwa perilaku haruslah sebagai suatu subjek dari psikologi.

Teori belajar behaviorisme dikembangkan oleh ahli psikologi perilaku. Misalnya cabang dari behaviorisme yaitu *teori connectionisme,* yang dikembangkan oleh Edward Thorndike berdasarkan eksperimen yang dia lakukan tahun 1980-an. Di mana menggunakan hewan-hewan terutama kucing untuk mengetahui fenomena-fenomena belajar. Dari hasi eksperimen, mereka percaya bahwa perilaku manusia dikontrol oleh penghargaan atau penguatan dari lingkungan. Jadi dalam praktek belajar, ada hubungan yang erat antara stimulus (rangsangan) dengan reaksi

[46] Tohirin. *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011) h.62

perilaku. Dari sini lahirlah teori belajar S-R yaitu teori belajar *stimulus-response*, yang biasa disebut dengan *Trial and Error Learning*.

2. Teori Belajar Kognitivisme

Dari teori belajar yang dikemukakan oleh para pendukung behavioris, beberapa ahli tidak puas dengan temuan dari ahli sebelumnya mengenai belajar sebagai suatu proses *stimulus-respons-reinforcement*. Mereka berpendapat bahwa perilaku seseorang tidak hanya dikontrol oleh penghargaan dan penguatan. Dalam pendapat mereka, perilaku seorang manusia selalu berdasarkan *kognisi*, yang mana tindakan mengetahui atau berpikir tentang situasi dimana terjadinya tindakan itu. Dalam situasi belajar, seseorang terlibat secara langsung dalam posisi dan mendapatkan wawasan untuk memecahkan masalah.

3. Teori Belajar Konstruktivisme

Konstruktivisme adalah perkembangan dari teori belajar kognitif. Konstruktivisme berangkat dari kepercayaan bahwa pengetahuan adalah suatu proses pembentukan yang terus berkembang dan berubah. Hakikat dari teori konstruktivisme adalah ide bahwa siswa harus menemukan dan mengubah informasi yang kompleks ke dalam situasi lain, dan jika diinginkan, informasi tersebut menjadi milik mereka. Dengan dasar ini, belajar harus dikemas ke dalam proses membangun pengetahuan daripada menerima pengetahuan.

4. Teori Belajar Humanisme

Humanisme adalah suatu pendekatan psikologis, yang menekankan pada permasalahan, minat, nilai-nilai dan harga diri manusia.

Menurut kamus psikologi, ada beberapa ide mengenai psiologi humanistik meliputi:

- Suatu pendekatan psikologi yang menekankan percobaan melihat manusia sebagai suatu makhluk utuh, dengan memfokuskan pada kesadaran subjektif, pencarian masalah penting manusia, dan memperkaya kehidupan manusia.
- Suatu pendekatan psikologi yang umumnya menekankan pada karakteristikt khusus yang membedakan manusia dari makhluk lain. psikologi humanisik khususnya menekankan pada kapasitas manusia yang sosial dan produktif.
- Suatu pendekatan untuk mengkaji eksistensi manusia, yang menekankan masalah bagi semua orang dan elemen penting (konstituen) dari totalitas, motif, tujuan, perasaan internal dan bersifat integratif.

7. Struktur Sikap (Perilaku)

Sikap (*attitude*) digunakan pertama kali oleh Herbert Spencer tahun 1862, yang diartikan sebagai status mental seseorang. Dalam bukunya, Anthony R, dkk mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan

seseorang untuk merespon baik atau respon tidak baik terhadap suatu objek, orang, institusi, atau kegiatan, atau aspek lain dari individu[47].

Dalam definisi lain oleh Asman dkk dalam Angraini (2022), sikap (attitude) adalah kemampuan untuk mengevaluasi sesuatu yang direfleksikan dengan suatu sikap menerima, menolak, atau mengabaikan[48].

Dari pendapat di atas, sikap adalah cara melihat sesuatu secara mental kemudian memberikan respon baik positif atau negatif. Struktur sikap terdiri dari tiga bagian, yaitu kognitif (keyakinan, kesadaran, persepsi), afektif (perasaan), dan konatif (kecenderungan bertindak).

1) Sikap Kognitif

Sikap kognitif merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap. Sikap ini berisi persepsi, kepercayaan, dan stereotipe yang dimiliki individu mengenai sesuatu. Level sikap kognitif yang tinggi dapat melahirkan strategi, misalnya dalam proses pemecahan masalah. Sebagaimana para penelitin menyatakan bahwa problem solving berhubungan/bekerja sama dengan banyak proses kognitif yang lain seperti abstraksi, pencarian informasi, belajar, pembuatan keputusan, menyimpulkan, analisis, dan sintesis.

2) Sikap Afektif

Domain ini berkaitan dengan pengalaman subjektif yang berhubungan dengan emosi, kesenangan, ketidaksenangan. Domain ini

---

[47] Anthony R et al. *Attitude Structure and Function* (Lawrence Erlbaum Associates: New Jersey, 1989) h. 241.

[48] Lika Anggraini, Maison, Syaiful. *Attitude and Understanding of Concepts: It's Influence in Science Learning*. Journal of Educational Research and Evaluation. Volume 6, Issue 3, 2022.

diklasifikasikan oleh Bloom dalam 4 kategori yaitu level penerimaan, level memberi gerak balas (merespon), level menilai, level mengorganisasi, level mengkarakterisasi atau memberikan ciri.

3) Sikap Konatif

Sikap Konatif merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Bagaimana orang berperilaku dalam situasi tertentu dan terhadap stimulus tertentu akan banyak ditentukan oleh bagaimana kepercayaan dan perasaannya terhadap stimulus tersebut. Kecenderungan berperilaku belum tentu akan benar-benar ditampakkan dalam bentuk perilaku yang sesuai.

8. Teori Perubahan Perilaku yang Disengaja (*Intentional Change Theory/ICT*)

Teori Perubahan yang Disengaja atau *Intentional Change Theory* (ICT) adalah model psikologis yang dikembangkan oleh Richard Boyatzis pada tahun 2006 yang berfokus pada pemahaman dan fasilitasi perubahan yang diinginkan dan berkelanjutan pada individu dan organisasi.

Boyatzis menyatakan bahwa *Intentional Change Theory* menjelaskan pengembangan berkelanjutan dalam hal komponen penting seperti perilaku, pemikiran, perasaan, dan persepi yang berhubungan dengan efektivitas kerja atau kepemimpinan sebagai suatu sistem yang kompleks.

ICT menawarkan kerangka kerja 5 tahap untuk membuat seseorang berubah yang memiliki implikasi pada karir maupun pribadi. ICT

memberikan para praktisi suatu pendekatan teoritis yang segar untuk secara sadar menolong klien mereka merubah kebiasaan (*changing habit*), menetapkan tujuan (*set goals*), dan mengatasi keterbatasan atau masalah. Lima tahap kerangka kerja IC yaitu, 1) temukan kondisi ideal anda, 2) temukan keadaan diri yang sesungguhnya, 3) ciptakan tujuan belajar pribadi anda, 4) coba dan praktekkan kebiasaan baru, 5) dapatkan dukungan[49]. Dalam aktivitas coaching, teori ICT dapat diintegrasikan karena memiliki konsep pengembangan diri yang penyelesaian masalah sebagai tujuan.

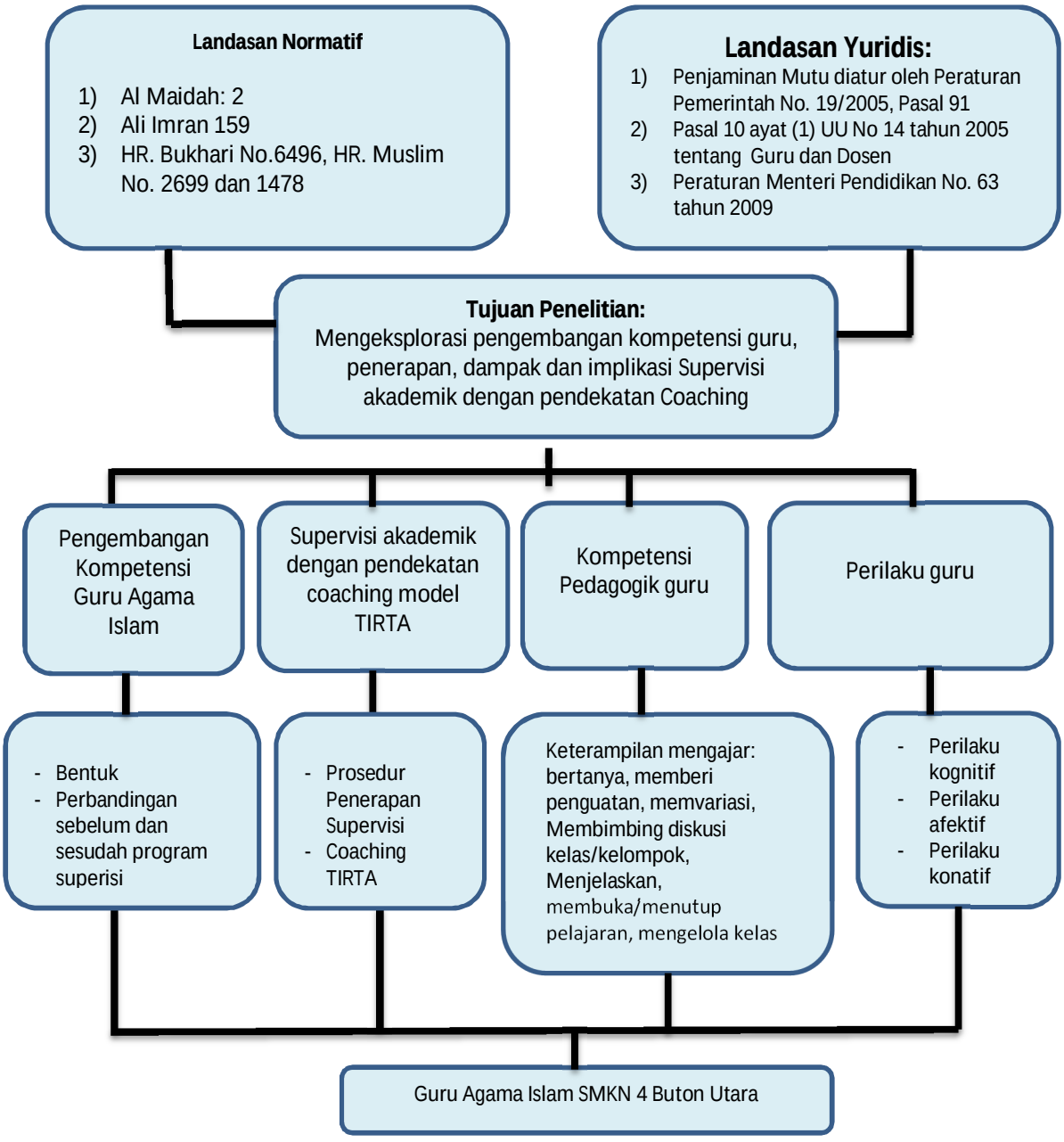
[49] Richard E. Boyatzis. *An Overview of Intentional Change from a complexity perspective*. Jorunal of Management. 2016.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Judul Thesis:

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

Bagan Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODOGLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode ***Deskriptif-Case Study***, yaitu metode penelitian yang ditujukan untuk menerapkan suatu program atau kegiatan supervisi akademik dengan pendekatan coaching pada guru Agama Islam di SMKN 4 Buton Utara.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah **Kualitatif Interaktif**. Di mana peneliti melaksanakan peran sosial interaktif, melakukan pengamatan, interview, mencatat hasil pengamatan dan interaksi bersama partisipan. Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan dan mengeksplorasi mengenai bagaimana penerapan atau pelaksanaan coaching model TIRTA, dampaknya terhadap kompetensi guru, dan tantangan yang dihadapi, serta bagaimana implikasinya terhadap perilaku guru dan budaya di lingkungan belajar (sekolah).

B. Paradigma Penelitian dan Lokasi Penelitian

1. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan sebagai cara peneliti untuk dapat memahami permasalahan tertentu dengan kriteria untuk dapat menguji guna ditemukannya penyelesaian masalah.

Scotland dalam Yong & Maizaitulaidawati menyatakan bahwa suatu paradigma meliputi beberapa kategori komponen yaitu Ontologi, Epistemologi, dan Metodologi.

1) **Epistemologi,** mengacu pada pengetahuan atau teori tentang pengetahuan atau bagaimana sesuatu itu bisa diketahui oleh peneliti.
2) **Ontologi**, mengacu pada fenomena dalam hal sifat keberadaannya atau kajian tentang realita karena peneliti ingin mengetahui apa dan apa yang ada untuk menelitinya. Jadi ontologi merupakan apa yang ingin kita ketahui dan biasanya hubungannya dengan realitas.
3) **Metodologi**, adalah berkaitan dengan suatu strategi umum dalam melaksanakan penelitian dan akan mengidentifikasi metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam strategi penelitian. Jadi metodologi adalah bagaimana seorang ilmuwan atau peneliti mencari tahu[50].

Jadi secara umum, paradigma penelitian merupakan seperangkat konsep yang berhubungan satu sama lain secara logis dan membentuk sebuah kerangka pemikiran yang berfungsi untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan kenyataan dan/atau masalah yang dihadapi.

Adapun paradigma dalam penelitian ini adalah paradigma kualitatif, dengan dasar sebagai berikut:

[50] Yong Wooi Keong & Maizaitulaidawati Md Husin. *Understanding Research Paradigm: A Scientific Guide*. ResearchGate. 2021.

- Objek penelitian adalah menekankan pada manusia (Guru Agama Islam) dan perilakunya
- Peneliti sebagai instrumen
- Peneliti ingin meneliti alasan atau penyebab suatu kejadian termasuk hal yang menggerakan manusia untuk bergerak atau berubah
- Peneliti harus melihat peristiwa atau fenomena secara menyeluruh
- Peneliti ingin melihat, mengeksplorasi peristiwa dan penyebabnya serta implikasinya.
- Hasil penelitian berupa deskripsi, interpretasi, *tentatif-situasional*.
- Peneliti ingin mengetahui dan terlibat langsung dalam penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA secara menyeluruh
- Peneliti ingin menggali dan menerapkan berbagai faktor yang menyebabkan kompetensi pedagogik khususnya pelaksanaan pembelajaran (keterampilan mengajar) guru Agama Islam meningkat atau berkembang melalui penerapan supervisi akademik pendekatan coaching model TIRTA.
- Peneliti ingin mengetahui implikasi dari penerapan supervisi akademik pendekatan coaching model TIRTA terhadap perubahan perilaku manusia (guru Agama Islam) khususnya perilaku kognitif, perilaku afektif, konatif perilaku belajarnya.
- Tidak mematok jumlah subjek yang diteliti tetapi lebih mengarah kepada kasus-kasus tertentu. Di mana dalam penelitian ini meneliti 3

orang guru Agama Islam dalam kasus penerapan program supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA selama kurang lebih 3 bulan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Negeri 4 Buton Utara Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara yang akan dilakukan pada Semester 2 Tahun Ajaran 2024/2025.

C. Instrumen Penelitian dan Pengambilan Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pedoman wawancara, catatan observasi, form jurnal refleksi guru, dokumen sesi coaching, pedoman percakapan coaching.

2. Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Deep Interview* (wawancara mendalam dan terarah), Observasi (pengamatan), meneliti dokumen sesi coaching, meneliti jurnal refleksi guru. Pengumpulan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perencanaan meliputi perumusan dan pembatasan masalah serta merumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diarahkan pada kegiatan pengumpulan data[51]. Di sini peneliti menentukan informan sebagai sumber data. Siapa yang akan diwawancarai, siapa yang akan diobservasi dan dokumen yang akan dipelajari.

[51] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.114

2. Memulai mengumpulkan data
    - Sebelum mengumpulkan data, peneliti berusaha menciptakan hubungan baik, menumbuhkan kepercayaan serta hubungan yang akrab dengan individu-individu dan kelompok yang menjadi sumber data.
    - Peneliti memulai wawancara dengan beberapa informan yaitu guru Agama Islam yang telah dipilih.
    - Pengumpulan data interview dilengkapi dengan data pengamatan dan data dokumen sesi coaching, catatan observasi, catatan kelas guru dan jurnal refleksi guru, wawancara akhir program supervisi.
    - Peneliti mengobservasi kegiatan pembelajaran oleh guru Agama Islam.
    - Peneliti melakukan coaching dan merekam dan mencatat kegiatan itu.
    - Data kemudian dicatat, disusun, dikelompokkan secara intensif kemudian diberi kode (*coding*) agar memudahkan dalam analisis data
3. Pengumpulan data dasar (Primer)
    - Dalam pengumpulan data dasar peneliti benar benar "melihat, mendengarkan, membaca dan merasakan" apa yang ada dengan penuh perhatian. Dalam hal ini peneliti terlibat langsung dan melakukan intervensi mendalam dalam proses penelitian.
    - Sementara pengumpulan data terus berjalan, analisis data mulai dilakukan, dan keduanya terus dilakukan berdampingan sampai tidak ditemukan data baru lagi.
    - Deskripsi dan konseptualisasi diterjemahkan dan dirangkumkan

- Setelah pola-pola dasar terbentuk, peneliti mengidentifikasi ide-ide dan fakta-fakta yang membutuhkan penguatan.

4. Melengkapi data
   - Melengkapi adalah kegiatan menyempurnakan hasil analisis data dan menyusun cara penyajiannya.

D. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis *non statistik* atau analisis *kualitatif*. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

1) Analisis data dimulai dengan menyusun dan merapihkan fakta-fakta hasil temuan lapangan.
2) Data tersebut kemudian ditranskripsi atau dilakukan tekstualisasi data
3) Kemudian peneliti melakukan familiarisasi data, yaitu membaca data berulang-ulang agar lebih paham.
4) Kemudian melakukan *coding* (membuat kode) pada data kualitatif yang ada
5) Dari kode yang ada tema-tema diidentifikasi
6) Lalu dilakukan interpretasi dan penyajian data dalam bentuk tabel-tabel dan bentuk-bentuk visualisasi data lainnya.
7) Visualisasi data tersebut kemudian dikembangkan menjadi proposisi dan prinsip-prinsip.

E. Uji Keabsahan Data

Untuk menghindari bias, kesalahan, dan penafsiran subjektif dalam penelitian maka peneliti menggunakan Uji *triangulasi*, yang dilakukan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini. *Triangulasi* data adalah sebuah metodologi penelitian yang digunakan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas suatu penelitian dengan menggabungkan data dari berbagai sumber, metode, atau teori.

1. **Triangulasi Sumber**: Jenis ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber yang berbeda.

   Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari video wawancara (guru yang disupervisi, guru informan lain), dokumen sesi coaching, catatan observasi atau pengamatan, dan jurnal refleksi guru, yang bertujuan untuk menggabungkan sudut pandang yang berbeda.
2. **Triangulasi Metode**: Dalam triangulasi metode, peneliti menggunakan lebih dari satu metode penelitian untuk mengumpulkan data.

   Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan sesi coaching, wawancara, observasi dan analisis dokumen jurnal refleksi guru untuk mendapatkan data yang lebih lengkap.
3. **Triangulasi Teori**: Triangulasi teori melibatkan penggunaan beberapa kerangka teori atau pendekatan analitis dalam penelitian. Hal ini membantu peneliti untuk membandingkan dan memvalidasi temuan dengan mengacu pada berbagai teori atau kerangka pemikiran.

Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan berbagai teori berikut untuk meningkatkan kedalaman dan validitas penelitian:

- Teori belajar (*behaviorisme, konstruktivisme)*
- Teori komunikasi (komunikasi interpersonal dan Intrapersonal)
- Struktur perilaku (kognitif, afektif, konatif)
- Teori perubahan yang disengaja (*intentional change theory*).
- Tsaqofah Islam (Al Qur'an dan As Sunnah)
- Teori Psikolinguistik

KERANGKA ISI
(OUTLINE PENELITIAN)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang
B. Identifikasi Masalah
C. Rumusan Masalah
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian
E. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Yang Relevan
B. Kajian Teori
C. Kerangka Pikir Penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian
B. Paradigma Penelitian dan Lokasi Penelitian
C. Instrumen Penelitian dan Pengambilan Data
D. Teknik Analisis Data
E. Uji Keabsahan Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian
B. Profil Guru Agama Islam Partisipan Penelitian dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 4 Buton Utara Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Agama Islam di SMKN 4 Buton Utara
C. Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Agama Islam di SMKN 4 Buton Utara
D. Penerapan Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara

E. Dampak Penerapan Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Kompetensi Pedagogik Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara
F. Implikasi Program Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Perilaku Guru.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan
B. Saran

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 4 Buton Utara yang berlokasi di Jl.H.Ben. No 1 La'ea Desa E'elahaji Kecamatan Kulisusu Kabupaten Buton Utara. Sekolah ini berdiri sejak tahun 2012 dan sudah terjadi sebanyak dua kali pergantian kepemimpinan. Kepala sekolah pertama adalah Muhammad Irfan Rasyid, S.Pd, kepala sekolah kedua yang menjabat saat ini yaitu Adilun, S.Pd.,M.AP. Sekolah ini adalah Sekolah Mengah Kejuruan yang terdiri dari 4 Kompetensi keahlian yaitu Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Akuntansi dan Keuangan Lembaga, Teknik Konstruksi dan Properti. Kurikulum SMK terbagi dua yang diajarkan, meliputi mata pelajaran normatif adaptif yaitu mata pelajaran umum dan pelajaran produktif yaitu mata pelajaran kejuruan.



Gambar 2. Papan Nama SMK Negeri 4 Buton Utara

B. Profil Guru Agama Islam Partisipan Penelitian dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 4 Buton Utara

Profil guru Pendidikan Agama Islam dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Butonn Utara dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Profil Guru Agama Islam dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Buton Utara

No	Nama	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian	Jabatan
1	Muhammad Irfan Rasyid, S.Pd	L	PNS	Pengawas Sekolah
2	Aswad Budi, S.Pd.I	L	PNS	Pengawas Mapel PAI
3	Adilun, S.Pd, M.AP	L	PNS	Kepala Sekolah
4	Kasmalia Doi, S.Pd	P	PNS	Wakasek Kurikulum
5	Amrin A, S.Pd	L	PNS	Wakasek Sarpras
6	Ernawati, S.Pd, Gr	P	PNS	Wakasek Kesiswaan
7	Arifin, S.Ag	L	PNS	MGMP Guru PAI
8	Hasriati S.Pd.,Gr	P	PNS	Guru PAI
9	Raman Zuhayfah, S.Pd	L	PPPK	Guru PAI
10	Waode Hasliana, S.Pd	P	Honorer	Guru PAI

Sumber: Data GTK SMKN 4 Buton Utara, Wawancara Terarah

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa partisipan guru Agama Islam yang diteliti bervariasi status kepegawaiannya, ada yang berstatus PNS, PPPK, dan Honorer.

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

1) 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 3
Pengembangan Diri Guru Agama Islam dalam 3 Tahun Terakhir

No	Nama Guru	Pengembangan Diri yang Dilakukan	Implementasi/Dampak
1	WH, S.Pd	Webinar, Membaca buku, Menonton video,	Pengembangan diri yang belum diimplementasikan yaitu Webinar, dengan alasan: 1) Belum sempat, 2) Tidak ada motivasi 3) Karena tidak ada perencanaan yang jelas untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari Webinar.
2	HS, S.Pd	Workshop, Webinar PPG (Pendidikan Profesi Guru),	Banyak yang diterapkan namun belum maksimal
3	RZ, S.Pd	Seminar dan Pelatihan mengenai pembelajaran Kurikulum Merdeka, Webinar, Pelatihan mengenai penentuan ATP, CP, Pembuatan Modul Ajar,	Yang sudah dipraktekkan yaitu tentang filosofi kurikulum merdeka dan pembelajaran berdiferensiasi. 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.

2) 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.

Tabel 4
Matriks Perbandingan Pengembangan Diri Guru Sebelum dan Sesudah Diterapkan Program Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA

Sebelum Penerapan Program Supervisi	Sesudah Penerapan Program Supervisi
a. Penentuan Materi/Area Pengembangan	
Ditentukan oleh penyelenggara jika bentuk webinar, workshop, pelatihan, dll berdasarkan trend, raport pendidikan, permintaan sekolah atau arahan kepala dinas.	Ditentukan guru berdasarkan masalah personal guru dalam pembelajaran dan berdasarkan hasil observasi, umpan balik, diskusi dan coaching. Kompetensi yang dikembangkan fokus pada kompetensi pedagogik dalam hal ini keterampilan mengajar guru
b. Kebermaknaan dan Kedalaman	
- Sekedar teori, maksimal simulasi - Intensitas interaksi antara pemateri/fasilitator dengan guru bersifat singkat dan kurang	- Praktek langsung dalam pembelajaran - Interaksi antara peneliti sebagai supervisor lebih intens
c. Proses dan Output	
- Materi/aspek pengembangan kompetensi disampaikan oleh pemateri dan fasilitator yang bersifat memberikan ilmu dan informasi atau melatih. - Tidak ada coaching, observasi, feedback, refleksi dan diskusi setelah kegiatan selesai - Tindak lanjut setelah kegiatan tidak terarah - Dampak kurang nyata pada pembelajran, guru dan siswa	- Materi/aspek pengembangan kompetensi tidak disampaikan oleh supervisor/peneliti namun dibentuk oleh guru dalam berbagai kegiatan belajar dan dipraktekkan oleh guru sendiri. - Ada coaching, observasi, feedback, refleksi dan diskusi yang berkelanjutan. - Kegiatan saling berkaitan dan berkelanjutan, bersiklus dan terarah - Dampak bersifat nyata dan jelas pada pembelajaran, guru dan siswa.

Sumber data: wawancara, catatan observasi, jurnal refleksi

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).

Partisipan WH juga dalam wawancara terarah berpendapat ketika ditanyakan mengenai apa perbedaan yang dirasakan dari bentuk-bentuk pengembangan diri yang selama ini dengan program pengembangan kompetensi dalam bingkai supervisi-coaching yang ada dalam penelitian ini:

"*Perbedaan dengan pelatihan, webinar dengan supervisi ini, kayaknya saya lebih tertarik supervisi ini. Lebih jelas lagi dan lebih detail lagi. Ketika ada yang tidak saya ketahui lebih mudah saya akan bertanya. Kalau webinar, pelatihan kan cuma sekali itu saja. Materinya hari ini, Cuma hari itu saja, kalau ada yang tidak kita ketahui kita tidak bisa*

bertanya lagi. Tapi kalau dengan supervisi ini, mungkin hari ini kita supervisi, besoknya, lusanya masih bisa mungkin kita berjumpa dengan supervisornya. Kita masih bisa bertanya lagi tentang apa yang tidak kita ketahui" (wawancara WH).

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 potongan wawancara di atas, partisipan menyatakan bahwa mereka 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)

Hal yang sama juga dinyatakan oleh partisipan RZ:
"Jadi sebelumnya itu saya belum berani dan masih kebingungan metode apa yang ingin saya lakukan, tapi setelah supervisi-coaching ini, saya mendapatkan banyak ilmu untuk bisa menerapkan proses belajar mengajar yang lebih baik". (wawancara RZ).

"…dan yang saya terapkan terakhir yaitu saya mencoba untuk membuat siswa-siswa saya di kelas lain, yang tadinya tidak bisa menjawab, berbicara di depan umum, sekarang melalui metode yang saya terapkan siswa itu sudah mulai berani berbicara, sudah ada keberanian di hati mereka untuk berbicara, siswa dan guru dalam kelas itu ada saling interaksi yang baik". (wawancara RZ).

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[52].

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.

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

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 memecahkan masalah (*problem-based learning*) guru, terjadi mulai dari proses observasi hingga sesi coaching. Proses coaching yang pada dasarnya adalah proses untuk menemukan solusi dan mencapai tujuan guru berdasarkan masalah guru atau masalah pembelajaran yang ditemukan saat observasi dan didiskusikan pasca observasi. 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. Di sinilah dimulainya proses belajar.

Selanjutnya, setelah guru menemukan masalah dan tujuan yang harus dicapai, yaitu keterampilan mengajar yang ingin dikembangkannya, guru diberikan waktu untuk belajar lagi dari berbagai sumber, sebagai salah satu langkah penting dalam menguasai prosedur yang akan diterapkan dalam pembelajaran nanti untuk memecahkan masalah atau mencapai tujuan belajarnya. 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.

Konsep belajar *learning to do* adalah salah satu konsep belajar yang powerful karena terjadi proses menghubungkan ilmu dan konsep yang abstrak dengan prosedur yang tepat untuk dieksekusi di dunia nyata yaitu dalam kegiatan pembelajaran. Baik untuk memecahkan masalah maupun untuk membentuk atau mengembangkan suatu keterampilan mengajar guru.

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. Masalah dan tujuan yang sudah dipetakan dan ditetapkan dalam diskusi dan sesi coaching, serta persiapan dalam bentuk belajar dari berbagai sumber telah dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan

mengejawantahkannya dalam suatu sesi pembelajaran di kelas. Hal ini memperkuat penguasaan guru terhadap keterampilan mengajar tertentu dengan pengalaman langsung. Bahkan bukan hanya semakin kuat, tetapi juga terjadi penyempurnaan keterampilan mengajar ketika ada sesi pembelajaran lain untuk perbaikan keterampilan mengajar tertentu.

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 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[53].

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 potensinya, menemukan solusi dan melakukan eksekusi dalam bentuk kegiatan pembelajaran yang senantiasa dievaluasi.

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

Hal lain yang mendorong guru untuk terus bergerak dan berkembang, dengan cara belajar lalu menerapkan, yaitu adanya stimulus atau rangsangan yang tepat, yang terus menerus terjadi selamai siklus supervisi. 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. Sekalipun behaviorisme lebih menekankan pada fenomena jasmaniah, dan mengabaikan aspek mental individu.

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[54].

Dalam program supervisi-coaching, guru berada dalam sistem dan lingkungan yang terus menerus memberikan stimulus dan dukungan untuk

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

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.

D. 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. Pelaksanaan program supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA ini berlangsung selama kurang lebih 3 bulan, mulai dari bulan Februari sampai dengan April 2025, di mana dilaksanakan secara berkesinambungan mengikuti hari belajar efektif.

2. Prosedur Pelaksanaan

Prosedur pelaksanaan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA dalam Penelitian yang dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, di mana peneliti melakukan program pengembangan kompetensi berupa Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching model TIRTA pada Guru Agama Islam di SMK Negeri 4 Buton Utara diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Persiapan

Dalam persiapan penerapan program supervisi, peneliti melakukan:

a) Komunikasi dengan guru Agama Islam untuk 1) menginformasikan tentang penelitian dan program supervisi dengan pendekatan coaching yang akan dilakukan, 2) berkomitmen dan sepakat mengenai waktu dan jadwal pelaksanaan, 3) menjelaskan mekanisme atau prosedur umum yang akan dilakukan, termasuk cara pengisian form jurnal refleksi guru, adanya observer dari guru lain dan juga adanya pengambil dokumentasi.

b) Komunikasi dengan observer tentang 1) meminta kesediaan untuk menjadi observer, 2) menjelaskan tentang apa yang harus dilakukan, 3) menjelaskan tentang from catatan observasi dan cara pengisiannya.

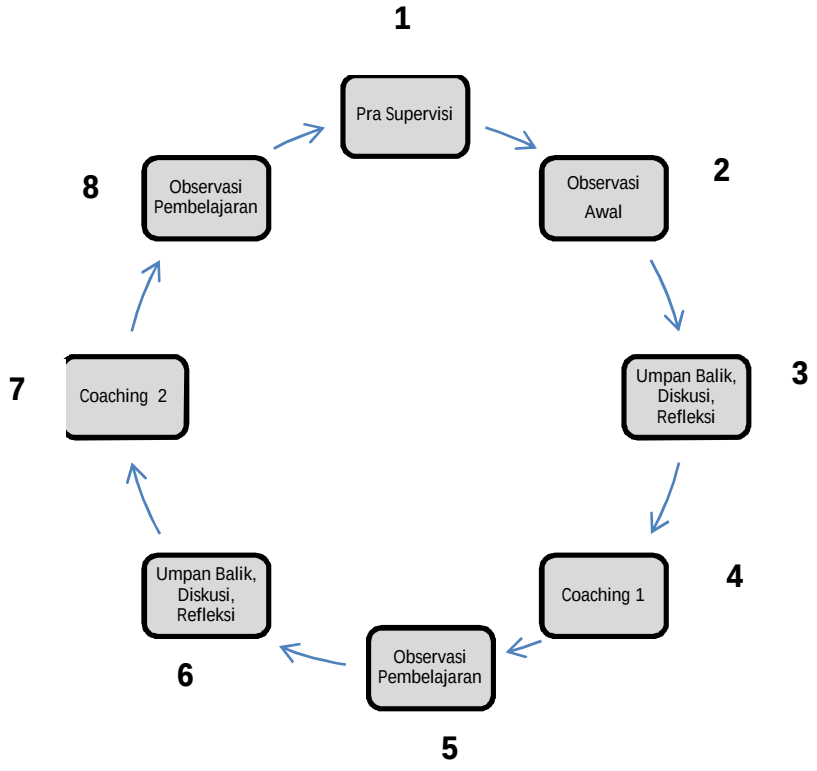
c) Berkomunikasi dengan siswa tentang 1) adanya peneliti dan observer di dalam kelas, 2) cara pengisian jurnal siswa 3) cara pengisian form penilaian terhadap guru.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan program pengembangan kompetensi pedagogik dengan menerapkan supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA dilaksanakan dalam beberapa siklus, di mana setiap

guru memiliki waktu pelaksanaan, tujuan dan fokus pengembangan kompetensi yang berbeda sesuai dengan pilihannya.

Gambar 3. Siklus Pelaksanaan Program Supervisi Akademik Pendekatan Coaching



Sumber Data: Catatan Observasi, Dokumen Sesi Coaching

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. Pada tahap

ini, guru dipersiapkan agar memahami apa itu supervisi akademik yang akan dilakukan beserta rangkaian proses yang akan dilakukan.

2) Observasi Pembelajaran

Dalam kegiatan observasi terjadi di kelas pada jam mengajar guru yang bersangkutan. Peneliti bertindak sebagai observer yang dibantu oleh observer lain mengamati, mencatat apa saja yang dilakukan guru dari awal sampai akhir pembelajaran. Observer juga mengisi instrumen observasi.

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 persiapan guru di setiap siklus supervisi.

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. Coach memfasilitasi coachee dengan keterampilan coaching sesuai dengan struktur atau model TIRTA, untuk menetapkan tujuan, memperjelas tujuan, mengidentifikasi

masalah, memilih langkah untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang ada, lalu berkomitmen.

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



Gambar 4. Kegiatan dan Output pada Siklus Supervisi Akademik Integrasi Coaching Model TIRTA

3. Penerapan Supervisi Akademik pada Guru Partisipan

Pelaksanaan supervisi akademik bagi setiap guru partisipan dengan integrasi Coaching model TIRTA di dalamnya dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 5
Penerapan Supervisi Akademik Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Partisipan Guru HS, S.Pd

Siklus ke	No. Langkah	Tahap Program Supervisi	Output
1	1	Pra supervisi	Pembentukan kerangka pikir supervisi, Komitmen, menyiapkan guru, guru paham proses yang akan dilakukan
	2	Observasi awal	Diperolehnya data kemampuan awal guru, diketahinya apa yang sudah baik dan perlu dikembangkan.
	3	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahuinya perasaan, pengalaman, pemaknaan guru terhadap pembelajaran yang dilakukannya - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik, apa yang kurang dan perlu diadakan dan dikembangkan dari kompetensi guru
	4	Coaching ke 1	Membantu guru memperbaiki kompetensi, ditetapkannya tujuan pengembangan kompetensi pedagogic guru berpa keterampilan merefleksi pembelajaran. Guru terbuka, terbantu, memiliki tujuan dan strategi, dll.
	5	Masa belajar/ persiapan guru	Guru memiliki persiapan yang matang, menguasai cara merefleksi pembelajaran, mencantumkan dalam RPP
	6	Observasi pembelajaran	Teramati guru mampu melakukan refleksi pembelajaran sesuai yang direncanakannya di masa belajar. Guru mengajukan pertanyaan-pertanyaan refleksi dan siswa menjawab
	7	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahui perasaan, pengalaman, nilai-nilai, pemaknaan guru terhadap penerapan kompetensi yang dilakukannya - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik dan apa yang perlu dikembangkan kedepannya
	1	Coaching ke 2	Ditetapkannya tujuan pengembangan kompetensi guru berupa keterampilan

2			mengelola kelas dengan melakukan kesepakatan kelas
	2	Masa belajar/persiapan guru	- Guru memiliki pengetahuan tentang apa itu kesepakatan kelas, ruang lingkup, dan cara melaksanakannya. - Guru memiliki media, sumberdaya yang dapat digunakan untuk membuat kesepakatan kelas efektif.
	3	Observasi pembelajaran	Teramati guru melakukan kesepakatan kelas di awal pembelajaran sesuai yang telah direncanakannya di masa belajar
	4	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahui perasaan, pengalaman, nilai-nilai, pemaknaan guru terhadap penerapan kompetensi yang dilakukannya mengenai kesepakatan kelas. - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik dan apa yang perlu dikembangkan kedepannya - Diketahuinya tantangan yang dihadapi guru yaitu ketidakhadiran semua siswa
3	1	Coaching ke 3	Ditetapkannya tujuan pengembangan kompetensi berupa penerapan keterampilan mengelola kelas dengan memotivasi siswa menggunakan teknik *ice breaking*. Guru terbuka, terbantu, memiliki tujuan dan strategi, dll.
	2	Masa belajar/persiapan guru	Guru memiliki persiapan berupa ide ice breaking yang akan dilakukan, teknik pelaksanaan ice breaking yang dikaitkan dengan materi
	3	Observasi pembelajaran	Teramati guru mampu melaksanakan teknik ice breaking untuk memotivasi siswa yang mengantuk atau tidak bergairah dalam belajar
	4	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahui perasaan, pemaknaan, pengalaman guru dalam menerapkan kompetensi - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik, apa yang kurang, apa yang perlu dikembangkan atau ditingkatkan ke depannya.

Sumber Data: Catatan Observasi, Dokumen Sesi Coaching HS

Tabel 6
Penerapan Supervisi Akademik Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Partisipan Guru WH, S.Pd

Siklus ke	No. Langkah	Tahap Program Supervisi	Output
1	1	Pra supervisi	Pembentukan kerangka pikir supervisi, Komitmen, guru siap, guru paham proses yang akan dilakukan
	2	Observasi awal	Diperolehnya kemampuan awal guru, diketahuinya apa yang sudah baik dan perlu dikembangkan.
	3	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahuinya perasaan, pengalaman, pemaknaan guru terhadap pembelajaran yang dilakukannya - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik, apa yang kurang dan perlu diadakan dan dikembangkan dari kompetensi guru
	4	Coaching ke 1	Membantu guru memperbaiki kompetensi, ditetapkannya tujuan pengembangan kompetensi pedagogic guru berupa *keterampilan merefleksi pembelajaran.* Guru terbuka, terbantu, memiliki tujuan dan strategi, dll.
	5	Masa belajar/persiapan guru	Guru memiliki persiapan yang matang, menguasai cara merefleksi pembelajaran, mencantumkan dalam RPP
	6	Observasi pembelajaran	Teramati guru mampu melakukan refleksi pembelajaran sesuai yang direncanakannya di masa belajar. Guru mengajukan pertanyaan-pertanyaan refleksi dan siswa menjawab
	7	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahui perasaan, pengalaman, nilai-nilai, pemaknaan guru terhadap penerapan kompetensi yang dilakukannya - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik dan apa yang perlu dikembangkan kedepannya

2	1	Coaching ke 2	Ditetapkannya tujuan pengembangan kompetensi guru berupa Keterampilan mengadakan variasi pola interaksi kelas yaitu interaksi siswa ke siswa (*Students to students*)
	2	Masa belajar/persiapan guru	- Guru memiliki pengetahuan tentang apa itu kesepakatan kelas, ruang lingkup, dan cara melaksanakannya. - Guru memiliki media, sumberdaya yang dapat digunakan untuk membuat kesepakatan kelas efektif.
	3	Observasi pembelajaran	Teramati guru melakukan variasi interaksi kelas sesuai yang telah direncanakannya di masa belajar
	4	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahui perasaan, pengalaman, nilai-nilai, pemaknaan guru terhadap penerapan kompetensi yang dilakukannya mengenai variasi pola interaksi kelas. - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik dan apa yang perlu dikembangkan kedepannya - Diketahuinya tantangan yang dihadapi
3	1	Coaching ke 3	Ditetapkannya tujuan pengembangan kompetensi berupa penerapan keterampilan mengelola kelas dengan mengadakan/*memfasilitasi kesepakatan kelas*
	2	Masa belajar/ persiapan guru	Guru memiliki persiapan berupa ide ice breaking yang akan dilakukan, teknik pelaksanaan kesepakatan kelas.
	3	Observasi pembelajaran	Teramati guru mampu melaksanakan kesepakatan kelas di awal pembelajaran bersama siswa
	4	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahui perasaan, pemaknaan, pengalaman guru dalam menerapkan kompetensi - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik, apa yang kurang, apa yang perlu dikembangkan atau ditingkatkan ke depannya.

Sumber Data: Catatan Observasi, Dokumen Sesi Coaching WH

Tabel 7
Penerapan Supervisi Akademik Pendekatan Coaching Model TIRTA pada Partisipan Guru RZ, S.Pd

Siklus ke	No. Langkah	Tahap Program Supervisi	Output
1	1	Pra supervisi	Pembentukan kerangka pikir supervisi, Komitmen
	2	Observasi awal	Diperolehnya kemampuan awal guru, diketahuinya apa yang sudah baik dan perlu dikembangkan.
	3	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahuinya perasaan, pengalaman, pemaknaan guru terhadap pembelajaran yang dilakukannya - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik, apa yang kurang dan perlu diadakan dan dikembangkan dari kompetensi guru
	4	Coaching ke 1	Guru terbantu untuk memperbaiki kompetensi, ditetapkannya tujuan pengembangan kompetensi pedagogic guru berupa *Keterampilan mengelola kelas- memotivasi siswa berani bertanya.*
	5	Masa belajar/persiapan guru	Guru memiliki persiapan yang matang, menguasai cara mengelola kelas- memotivasi siswa agar berani bertanya.
	6	Observasi pembelajaran	Teramati guru mampu mengelola kelas sehingga siswa yang berani bertanya meningkat.
	7	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahui perasaan, pengalaman, nilai-nilai, pemaknaan guru terhadap penerapan kompetensi yang dilakukannya - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik dan apa yang perlu dikembangkan kedepannya

2	1	Coaching ke 2	Ditetapkannya tujuan pengembangan kompetensi guru berupa *Keterampilan memfasilitasi diskusi kelas dan kelompok (cooperative learning)*
	2	Masa belajar/persiapan guru	- Guru memiliki pengetahuan tentang apa itu cooperative learning dan model-modelnya. - Guru memiliki media, sumberdaya yang dapat digunakan untuk memfasilitasi diskusi kelas dan kelompok.
	3	Observasi pembelajaran	Teramati guru melakukan fasilitasi diskusi kelompok/kelas dengan teknik *cooperative learning* sesuai yang telah direncanakannya di masa belajar, namun cara guru meluruskan berbagai pendapat siswa dengan Islam masih kurang
	4	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Menyamakan persepsi dan Diketahuinya perasaan, tantangan, pengalaman, nilai-nilai, pemaknaan guru terhadap penerapan kompetensi yang dilakukannya fasilitasi diskusi kelompok - Pada feedback disarankan agar dilakukan perbaikan pada pertemuan berikutnya sehingga untuk keterampilan memfasilitasi diskusi kelompok dilaksanakan 2 kali observasi.
3	1	Coaching ke 3	Ditetapkannya tujuan dan langkah pengembangan kompetensi berupa penerapan Keterampilan mengadakan variasi metode pembelajaran dengan metode *baca dan kuasai*, dan metode *tanya jawab*
	2	Masa belajar/persiapan guru	Guru memiliki persiapan berupa teknik dan prosedur pembelajaran metode *baca dan kuasai* dan *tanya jawab.*
	3	Observasi pembelajaran	Teramati guru mampu melaksanakan metode baca-kuasai dan Tanya jawab selama pembelajaran dan berhasil dengan

			baik.
	4	Umpan balik, diskusi, refleksi	- Diketahui perasaan, pemaknaan, pengalaman guru dalam menerapkan kompetensi - Menyamakan persepsi tentang apa yang sudah baik, apa yang kurang, apa yang perlu dikembangkan atau ditingkatkan ke depannya.

Sumber Data: Catatan Observasi, Dokumen Sesi Coaching RZ

Dari ketiga tabel di atas dapat disimpulkan bahwa partisipan HS, WH, RZ mengalami 3 siklus supervisi, di mana setiap siklus terjadi pengembangan satu kompetensi atau keterampilan mengajar. Hanya pengembangan keterampilan memfasilitasi diskusi kelas/kelompok terjadi dua kali observasi dalam satu siklus, yaitu pada guru RZ karena ada hal yang harus terus diperbaiki, seperti guru kurang kompeten meluruskan pendapat siswa dengan dalil sehingga tetap dalam koridor Islam.

4. Evaluasi Program

Evaluasi program dilaksanakan dalam bentuk wawancara perorangan setiap guru partisipan. Dengan poin pertanyaan berupa 1) bagaimana pengalaman guru selama menjadi partisipan kegiatan penelitian 2) hal positif apa yang terjadi, 3) kompetensi apa saja yang diperoleh selama mengikuti kegiatan, 4) bagaimana pendapat guru tentang perbedaan antara pengembangan kompetensi yang diikuti selama ini dengan pengembangan kompetensi melalui supervisi akademik-coaching yang dilakukan dalam penelitian ini, 5) bagaimana

perasaan guru, 6) apa tantangan yang dihadapi guru selama menjadi partisipan kegiatan.

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[55].

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 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

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

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[56]. 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. Dalam setiap sesi coaching yang terjadi pada pertemuan pasca observasi terjadi percakapan umpan balik dan sesi coaching, guru memilih salah satu poin kompetensi yang akan dikembangkan. Meskipun dalam umpan balik guru memperoleh banyak informasi dari supervisor tentang apa yang kurang dan apa yang baik, guru hanya boleh memilih satu dari apa yang akan menjadi tujuan pengembangan.

Aspek pengembangan kompetensi adalah pilihan guru maka guru melaksanakannya dengan rasa tanggung jawab penuh, dan karena poin pengembangan tidak dilakukan sekaligus banyak yaitu hanya satu aspek kompetensi, maka tidak memberatkan guru serta guru memiliki fokus yang lebih baik. Sebagaimana terlihat dalam suatu percakapan sesi coaching. Ketika ditanyakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.

Misalnya dalam satu sesi coaching antara peneliti sebagai coach dan Guru agama bernama RZ :

---

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

Coach (peneliti): *Bisakah Bapak menyampaikan apa tujuan coaching kali ini? Yaitu apa yang ingin Bapak capai dalam kegiatan pengembangan ini?*
Coachee (guru): *saya ingin bisa melakukan Keterampilan mengelola kelas menimbulkan karakter siswa berani bertanya.*
Coach: *Kapan target bapak bisa melakukan ini?*
Coachee: *Jum'at minggu ini tanggal 14 Maret 2025*
(Sumber Data: Dokumen Sesi Coaching RZ).

Berdasarkan percakapan di atas terlihat bahwa hanya ada satu tujuan yang hendak dicapai oleh klien dalam satu sesi coaching. Hal ini membuatnya lebih detail, fokus sehingga pencapaian lebih mudah dilakukan.

Setelah menetapkan dan memperjelas tujuan dan mengidentifikasi masalah, berikutnya adalah menetapkan opsi-opsi langkah pencapaian tujuan dan sumber daya pendukung yang akan digunakan. Sebagaimana terlihat dalam sesi coaching guru WH.

Coachee (WH-Siklus 1): "*Saya akan mencari bahan/sumber tentang refleksi pembelajaran di buku, internet atau guru lain yang berpengalaman*."
Coach: "Kapan akan dilakukan?"
Coachee (WH-Siklus 1): "*Setelah pulang dari sini*".

(Sumber Data: Dokumen Sesi Coaching WH)

Dari percakapan ini dapat dilihat bahwa guru sebagai coachee memiliki keyakinan dan tanggung jawab penuh untuk melakukan langkah mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Coach dalam percakapan coaching membantu Coachee untuk merencanakan dan melakukan tindakan mencapai tujuan, juga membantu coachee berkomitmen pada coach dan pada dirinya sendiri.

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[57], dan penelitian Siti Umi Hanik[58], di mana dalam

---

[57] 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.

[58] 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.

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

Penelitian ini tidak memiliki tantangan berupa manajemen waktu sebagaimana penelitan Emy, karena program dilaksanakan secara fleksibel, mengikuti waktu efektif sekolah. Observasi, coaching dilaksanakan berdasarkan komitmen yang disepakati bersama antara peneliti sebagai supervisor dan coach dan guru Agama Islam sebagai supervisee, coachee atau partisipan penelitian.

Adapun tantangan yang ada yaitu tantangan eksternal yang dihadapi berupa waktu pelaksanaan program yang bertepatan dengan bulan Puasa, libur Ramadhan, libur Hari Raya dan libur karena pelaksanaan ujian kelas 12. Sekalipun banyak libur yang menyebabkan pelaksanaan supervisi-coaching terputus, akan tetapi tetap berlanjut ketika ada hari belajar aktif. Tantangan internal yaitu terdapat seorang Guru partisipan yang melaksanakan ibadah puasa juga mengalami sakit dan lemah sehingga persiapan dan eksekusi pembelajaran menjadi kurang maksimal.

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

Berdasarkan data yang diperoleh melalui percakapan coaching, observasi, jurnal mengajar dan jurnal refleksi guru selama penerapan program supervisi akademik pendekatan coaching pada beberapa orang guru Agama Islam di SMKN 4 Buton Utara, dapat diketahui dampak program terhadap pengembangan pada kompetensi pedagogik dalam pengelolaan pembelajaran yaitu keterampilan mengajar guru sebagai berikut.

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

Tabel 8
Pengembangan Kompetensi Guru Selama Program Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching

Siklus	Waktu	Kompetensi yang Dikembangkan
Partisipan HS		
Siklus 1	14 - 21 Februari 2025	Keterampilan menutup pelajaran yaitu **mengadakan refleksi pembelajaran**
Siklus 2	22 Februari - 7 Maret 2025	Keterampilan mengelola kelas yaitu **mengadakan kesepakatan kelas**
Siklus 3	8-14 Maret 2025	Keterampilan **menimbulkan motivasi** dengan *ice breaking*
Partisipan WH		
Siklus 1	13 Februari-6 Maret 2025	Keterampilan menutup pelajaran yaitu **mengadakan refleksi pembelajaran**
Siklus 2	7 -13 Maret 2025	Keterampilan mengadakan variasi **pola interaksi kelas yaitu interaksi siswa ke siswa (*Students to students*)**
Siklus 3	14 Maret-20 Maret 2025	Keterampilan pengelolaan kelas dengan **mengadakan kesepakatan kelas**
Partisipan RZ		
Siklus 1	12-14 Maret 2025	Keterampilan mengelola kelas-**memotivasi siswa berani bertanya.**
Siklus 2	15-19 Maret 2025	Keterampilan **memfasilitasi diskusi kelas dan kelompok** (*cooperative learning*)
Siklus 3	20 Maret-9 April	Keterampilan **mengadakan variasi**

	2025	**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.

2. Latar Belakang Pilihan Pengembangan Kompetensi Guru

Tabel 9
Latar Belakang Pengembangan Kompetensi Guru Selama Program Supervisi Akademik dengan Pendekatan Coaching Model TIRTA

Siklus	Kompetensi yang Dikembangkan	Latar Belakang Pemilihan oleh Guru
Partisipan HS		
Siklus 1	Keterampilan menutup pelajaran yaitu **mengadakan refleksi pembelajaran**	Guru ingin mengetahui respon siswa terhadap pembelajaran, yaitu bagaimana perasaan, pemahaman, kesulitan atau tantangan yang berasal dari mulut siswa sendiri bukan kesimpulan guru.
Siklus 2	Keterampilan mengelola kelas yaitu **mengadakan kesepakatan kelas**	- Berdasarkan ketidaknyamanan guru dari kondisi kelas yang selalu kotor dan tidak rapih setiap mengajar

		- Guru ingin menciptakan pembelajaran yang nyaman
Siklus 3	Keterampilan **menimbulkan motivasi** dengan *ice breaking*	- Berdasarkan kondisi siswa yang sebagian besar terlihat lelah, mengantuk dan tidak bersemangat akibat berpuasa Ramadhan.
Partisipan WH		
Siklus 1	Keterampilan menutup pelajaran yaitu **mengadakan refleksi pembelajaran**	- Guru ingin mengetahui respon siswa terhadap pembelajaran, guru ingin memiliki kemampuan merefleksi
Siklus 2	Keterampilan mengadakan variasi yaitu **memfasilitasi pola interaksi siswa ke siswa (*Students to students*)**	- Dari umpan balik dengan supervisor bahwa siswa kurang terlibat, sehingga guru penasaran bagaimana menerapkan pola interaksi siswa ke siswa agar kelas lebih hidup.
Siklus 3	Keterampilan pengelolaan kelas dengan **mengadakan kesepakatan kelas**	- Guru merasa hal ini penting agar siswa tertib di dalam kelas, kelas bersih dan rapi
Partisipan RZ		
Siklus 1	Keterampilan mengelola kelas- sehingga timbul karakter **siswa berani bertanya**, dan timbul rasa ingin tahu.	- Adanya siswa yang sangat tidak aktif. - Dengan siswa berani bertanya, ada poin lain yang - bisa
Siklus 2	Keterampilan **memfasilitasi diskusi kelompok** (*coopertive learning*)	- Dari pengalaman guru bahwa siswa kurang aktif ketika ada diskusi kelompok.
Siklus 3	Keterampilan mengadakan variasi metode pembelajaran (*baca dan kuasai*)	- Karena guru merasa pemahaman siswa terhadap materi kurang jadi guru ingin meningkatkan pemahaman siswa.

Sumber data: Catatan Observasi, Dokumen Sesi Coaching

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pada kasus guru partisipan memilih tujuan pengembangan dengan didasari beberapa hal esensial dan sesuai kebutuhan guru yaitu 1) guru ingin mengetahui sikap, perasaan,

pemahaman siswa terhadap pembelajaran yang terjadi, 2) keadaan kelas yang tidak rapih dan bersih, 3) kondisi temporal, yaitu siswa berpuasa Ramadhan sehingga mengantuk dan tidak bergairah belajar, 4) keinginan guru untuk menghidupkan kelas dan mendorong keaktifan siswa, 5) keinginan guru untuk meningkatkan pemahaman siswa.

Hasil penelitian ini berhubungan dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Endri Sapta[59] tentang coaching 10 minggu untuk memfasilitasi perubahan kepribadian, di mana ditemukan terdapat dampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru dalam mendesain pembelajaran berbasis literasi. Hal yang sama yaitu dari sisi pengembangan kompetensi pedagogik, jika penelitian Endri berupa perencanaan pembelajaran, maka penelitian ini pada pelaksanaan pembelajaran, yaitu keterampilan guru mengelola pembelajaran di kelas. 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[60] mengenai coaching perorangan untuk meningkatkan kompetensi guru PAUD dalam menerapkan pembelajaran scientific. Ditemukan bahwa model coaching perorangan efektif

[59] 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

[60] 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

dalam meningkatkan kompetensi guru PAUD dalam menerapkan pembelajaran scientific.

Sekalipun Endri Sapta dan Lenni AFS hanya meneliti tentang penerapan coaching dan efektivitasnya dalam peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran, akan tetapi sudah terbukti berdampak positif. 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.

Pada observasi awal partisipan RZ, terlihat upaya guru memotivasi siswa untuk bertanya, namun belum maksimal hasilnya dengan ukuran di bawah 50% keaktifan. Di pertemuan kedua, guru mengelola kelas sehingga menimbulkan siswa berani bertanya dengan ukuran keberhasilan yang ditetapkan oleh guru, yaitu 80% siswa aktif bertanya dan terlibat dalam pembelajaran. Pada observasi awal partisipan HS dan WH tidak terlihat melakukan refleksi pembelajaran di bagian penutup, namun refleksi terhadap pada pertemuan kedua setelah difasilitasi dalam sebuah sesi coaching.

Dari sini dapat dilihat bahwa, kecenderungan satu guru dengan guru yang lain dalam pengembangan kompetensi pedagogik berbeda-beda, dalam hal pilihan poin atau fokus pengembangan pola pengembangan. Penemuan yang paling penting dari penelitian ini yaitu terdapat peningkatan kompetensi pedagogik guru Agama Islam khususnya dalam keterampilan mengajar.

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[61].

Lebih lanjut, Maxwell & Hobson juga mengemukakan tentang bahan aktif perubahan (*modifier*) yang terdapat pada coaching, yaitu 1) adanya hubungan coach-coachee yang berkelanjutan dan produktif, 2) menetapkan tujuan coachee, sehingga dapat memberikan fokus utama pengembangan, 3) memfasilitasi pembelajaran coachee, 4) penyediaan dukungan emosional dan psikososial[62].

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. Coach memastikan coachee mendapatkan dukungan dari awal hingga akhir sesi coaching. Sehingga coachee merasa nyaman, terbuka, mengalir, dan merespon dengan baik dari setiap pertanyaan coach.

---

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

[62] Brownmen Maxwell and Andrew J. Hobson. *Mentoring and Coaching Trainee and Early Career Teachers: conceptual Review.* ResearchGate. 07 December 2022. h.7

Dukungan tidak berhenti pada sesi coaching, dalam proses mempelajari suatu kompetensi atau keterampilan mengajar, coach membangun kedekatan emosional dengan aktif menyapa dan bertanya baik dalam *chat* maupun pertemuan nyata dengan coachee, untuk mengetahui sejauh mana persiapan coachee untuk penerapan di kelas, atau adakah hambatan yang diperoleh, atau adakah dukungan yang dibutuhkan. 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.

F. 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 10
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.

Di dalam sesi coaching model TIRTA, di mana yang pertama yaitu guru difasilitasi untuk menetapkan dan memperjelas satu tujuan

yang hendak dicapai, yaitu kompetensi jenis apa yang hendak dikembangkannya. Tujuan harus jelas, terukur, dan berbatas waktu. Seperti pada komentar guru berikut ini.

Saya ingin bisa melakukan ***refleksi pembelajaran Jum'at depan***
(Dok.Sesi Coaching01.HS)

Coach (peneliti): *Bisakah Bapak menyampaikan apa tujuan coaching kali ini? Yaitu apa yang ingin Bapak capai dalam kegiatan pengembangan ini?*
Coachee (guru): *saya ingin bisa melakukan keterampilan mengelola kelas menimbulkan motivasi siswa berani bertanya*.
(Doc.Sesi Coaching RZ)

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
(sumber: Jurnal Refleksi 6 Topi Berpikir01, 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)

Coach: apa yang bisa disimpulkan dari sesi ini?
Coachee: *dengan coaching ini menambah wawasan saya.*
(dok.sesi coaching, HS)

Setelah pembelajaran hari ini, saya akhirnya mampu…
Guru: *menerapkan metode pembelajaran yang menarik perhatian siswa dengan memvariasi pola interaksi menjadi siswa ke siswa*
(Jurnal refleksi, WH)

Pertanyaan: Ceritakan hal-hal yang menghambat anda belajar dan mempraktekkan keterampilan mengajar pada hari ini?
Guru: *Hal yang menghambat dalam penerapan keterampilan mengajar yaitu ketidakhadiran semua siswa sehingga informasi tentang kesepakatan kelas tidak langsung didengar oleh semua siswa*
(sumber: Jurnal Refleksi 6 Topi Berpikir01, HS)

Pertanyaan: Ceritakan ide-ide yang muncul setelah Anda melaksanakan keterampilan mengajar hari ini?
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
(sumber: Jurnal Refleksi 6 Topi Berpikir01, 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. Data yang membuktikan bahwa supervisi-coaching dapat menimbulkan kesadaran diri dapat dilihat sebagai berikut.

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 terhadap pembelajaran.*
(dok.sesi coaching01, 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)

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 coaching02, HS)

Coach: apa saja kekuatan yang sudah ibu miliki untuk mencapai tujuan? yaitu apa saja atau sumberdaya atau hal yang sudah ada yang bisa membantu mencapai tujuan ibu untuk menerapkan kesepakatan kelas?
Coachee (guru): *saya memiliki sumber daya berupa HP, akses internet, ada juga saya kenal guru penggerak yang ada di sekolah misalnya Bu Erna.*
(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. Data yang membuktikan bahwa guru Agama Islam memperoleh kepuasan diri dapat dilihat pada berbagai sumber data berikut.

Coach: apa yang bisa disimpulkan dari sesi ini?
Coachee: *dengan coaching ini menambah wawasan saya.*
(dok.sesi coaching01, HS)

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)

"Pengalaman saya selama menjadi partisipan penelitian ini. Alhamdulillah kayak…senang sekali. Dari cara mengajar yang masih kurang, dengan adanya supervisi dan coaching ini saya bisa memperbaiki metode-metode pembelajaran yang saya lakukan itu lebih meningkat lagi ketimbang sebelumnya, dan lebih terarah lagi……. Perasaan saya sangat senang dengan supervisi ini, alasannya lebih banyak belajar yang saya lakukan selama supervisi". (Transkripsi video wawancara WH)

"Perasaan saya luar biasa, saya merasa seperti habis mengikuti pendidikan. Saya kira kegiatan supervisi dan coaching ini harus ditingkatkan lagi ke depan. Harus diadakan terus untuk meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran". (transkripsi video wawancara RZ).

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)

Coach: *Kapan target bapak bisa melakukan ini?*
Coachee: *Jum'at minggu ini tanggal 14 Maret 2025*
(Doc.Sesi Coaching RZ)

Pada percakapan di atas, partisipan case HS yang beridentitas coachee menyatakan kesediaan mengambil tanggung jawab, yaitu coachee mengemukakan rencana tindakan yang akan dilakukan, juga janji dan komitmen coachee untuk melakukan sesuatu. Salah satu bentuk tanggung jawab diri yaitu melaksanakan janji atau komitmen yang telah diucapkan sebelumnya. Pada sesi coaching 01, coachee menyatakan akan mempelajari pertanyaan-pertanyaan refleksi karena akan menerapkan refleksi pada pertemuan berikutnya. Berdasarkan data wawancara, pengamatan, jurnal refleksi, klien benar-benar mempelajari pertanyaan refleksi selama seminggu dan menerapkannya di kelas.

Terlihat juga bahwa coach tidak memberikan beban tanggung jawab kepada coachee, tapi coach hanya bertanya dengan pertanyaan yang bersifat mengarahkan (*directive question*) yang memicu coachee untuk mengambil tanggung jawab. Oleh karena coachee-lah yang mengemukakan sendiri, memilih sendiri apa yang akan dilakukannya dan kapan akan dilakukan, maka kemungkinan besar keterlaksanaannya akan lebih maksimal dan tidak membebani coachee.

b. *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 berdasarkan tujuan yang dipilihnya dalam sesi coaching dalam siklus supervisi, hasil belajar lalu diterapkan dan diobservasi, dievaluasi bersama supervisor peneliti sehingga tercapai kompetensi maksimal yang ditargetkan. Data yang menjelaskan tentang terjadinya pembelajaran sepanjang hayat dapat dilihat sebagai berikut:

Coach: setelah sesi coaching ini, apa langkah pertama yang akan ibu lakukan?
Coachee: *saya akan mempelajari pertanyaan-pertanyaan refleksi.*
(dok.sesi coaching01, HS)

Coach: setelah sesi coaching ini, apa langkah pertama yang akan ibu lakukan?
Coachee: *saya akan gogling dulu, belajar mengenai cara membuat kesepakatan kelas.*
(dok.sesi coaching02, HS)

Perasaan saya luar biasa, saya merasa seperti habis mengikuti pendidikan. Saya kira kegiatan supervisi dan coaching ini harus ditingkatkan lagi ke depan. Harus diadakan terus untuk meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran. (transkripsi video wawancara RZ)

Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, misalnya Allan dkk[63], melalui program terapi elektrik 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.

---

63 Jonathan Allan, 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).

Dampak coaching pada kepribadian, dan perilaku juga ditemukan pada penelitian Alijca Galazca & Joanna Jarosz[64] 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 di atas membuktikan bahwa *life coaching* (coaching untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan hidup) memiliki pengaruh signifikan dalam merubah dan membentuk kepribadian dan perilaku coachee. Pada penelitian Allan, tidak hanya ditemukan tentang peningkatan kepribadian positif namun juga ditemukan penurunan kepribadian negatif. Sementara itu pada penelitian Alijca dan Joanna, merubah kondisi guru yang bermental dari negatif akibat pandemi ke mental positif setelah dicoaching. Artinya penelitian Alijca dan Joanna juga menurunkan kondisi mental negatif sebagaimana penelitian Allan.

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

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

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.

Di sepanjang sesi coaching, dengan kekuatan pertanyaan yang diajukan oleh coach, coachee merespon dengan jawaban. Adapun jawaban coachee bukan sekedar jawaban untuk memberikan informasi, tetapi berasal dari hasil refleksi diri. Setiap pertanyaan yang diajukan kepada coachee, bermaksud untuk mengarahkan kepada situasi coaching yang diinginkan, misalnya menyiapkan coach dan coachee pada coaching opener bermaksud untuk mempengaruhi suatu perubahan dalam pemikiran, perasaan, dan tindakan klien.

Pertanyaannya adalah, bisakah pemikiran, emosi, dan perilaku coachee 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[65].

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

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

bahwa coaching merupakan praktik berbasis penyelidikan (*inquiry-based*)[66]. Sedangkan Gray menyatakan bahwa coaching merupakan suatu profesi yang sedang berkembang dan bersifat multi-disiplin[67].

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[68].

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

---

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

[67] 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.

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

memecahkan masalah, dan memfasilitasi penetapan tujuan dan rencana tindakan klien[69].

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*) 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

[69] 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.

diucapkan melalui suatu kata-kata yang terstruktur mengandung suatu tindakan bagi penuturnya, ini dinamakan dengan "*speech acts*", sebagaimana dikemukakan oleh Austin[70].

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.

Al Qur'an Surah Al Baqarah ayat 31 mengandung dalil tentang dasar pembinaan dan belajar manusia:

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

وَعَلَّمَ ءَادَمَ ٱلْأَسْمَآءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى ٱلْمَلَٰٓئِكَةِ فَقَالَ أَنۢبِـُٔونِى بِأَسْمَآءِ هَٰٓؤُلَآءِ إِن كُنتُمْ صَٰدِقِينَ

“Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar!"

Dalam ayat ini, tanpa sepengetahuan para Malaikat, Allah Swt mengupgrade kapasitas Nabi Adam as. sebagai manusia dengan memanfaatkan potensi akalnya sehingga memiliki keutamaan atas makhluk Allah yang lain seperti malaikat dan jin. Dengan akal yang sudah diupgrade dengan ditanamkan berbagai ilmu pengetahuan dasar, maka Nabi adam telah dipersiapkan untuk tugas penting menjadi Khalifah di bumi kelak memiliki kapasitas yang mumpuni.

Proses belajar paling dasar dari manusia yaitu mengingat, sebagaimana ayat di atas bahwa Adam dapat menyebutkan apa saja yang dijelaskan oleh Allah Swt kepadanya. Setelah Nabi Adam diajarkan, maka kemampuannya diuji dihadapan makhluk Allah yang mulia yaitu Malaikat dan Nabi Adam dapat melakukannya dengan baik. Dari sinilah dapat dikatakan bahwa proses belajar dan memperkuat pemahaman dengan cara mengalami juga sudah ada sejak zaman awal manusia diciptakan.

Dalil di atas memperkuat pentingnya pembinaan untuk seseorang yang akan melakukan tugas penting. Dalam dunia pendidikan, di mana guru adalah seseorang yang berperan penting untuk mendidik, mengajar, melatih manusia yang berada di tahap pertumbuhan dan perkembangan, sebagai bekal hidup

untuk diri sendiri dan terjun ke masyarakat. Pembinaan manusia versi moderen yaitu salah satunya supervisi pendekatan coaching untuk pembentukan dan pengembangan kompetensi guru dan pembentukan karakter atau perilaku positif guru.

Dalam melakukan tugas yang kompleks, guru perlu memiliki dan mengembangkan kemampuan berpikir rasional, dan reflektif sehingga bisa mengambil keputusan, menetapkan tujuan dan langkah yang tepat sasaran. Guru juga perlu memiliki dan mengembangkan kesadaran diri, kepuasan dan kesenangan diri dalam bekerja, karena adanya kesadaran diri, dia akan mampu mengenali masalah, penyebab, sumberdaya, tujuan yang dimilikinya, unsur kesenangan akan memicu timbulnya kreativitas dan tanggung jawab. Guru perlu memiliki perilaku bertanggung jawab dan belajar sepanjang hayat, karena tanpa tanggung jawab diri yang tinggi, maka tugas pentingnya sebagai ujung tombak pemberdayaan manusia di sekolah tidak akan membuahkan hasil maksimal, tanpa belajar yang berkesinambungan maka guru akan ketinggalan dan lemah.

BAB V

PENUTUP

A. 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. Secara umum terdapat tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Pada tahap pelaksanaan memiliki beberapa siklus yaitu: pra supervisi - observasi awal - umpan balik, diskusi dan refleksi – coaching tujuan 1 – observasi tujuan 1 – umpan balik, diskusi, refleksi – coaching tujuan 2 – observasi tujuan 2 – umpan balik, diskusi, refleksi – coaching tujuan 3 – observasi tujuan 3 – umpan balik, diskusi, refleksi.
3. Ketiga partisipan penelitian (guru Agama Islam) di SMKN 4 Buton Utara mengembangkan kompetensi yang berbeda yaitu: 1) Partisipan HS mengembangkan kompetensi berupa keterampilan menutup pelajaran dengan mengadakan refleksi pembelajaran, keterampilan mengelola kelas dengan

mengadakan kesepakatan kelas, keterampilan mengelola kelas dengan memotivasi siswa dengan Ice Breaking; 2) Partisipan WH, S.Pd mengembangkan kompetensi berupa keterampilan menutup pelajaran dengan mengadakan refleksi pembelajaran, keterampilan mengadakan variasi pola interaksi kelas yaitu dari guru ke siswa atau siswa ke guru menjadi interaksi siswa ke siswa, keterampilan mengelola kelas dengan mengadakan kesepakatan kelas; 3) Partisipan RZ, S.Pd mengembangkan kompetensi berupa keterampilan mengelola kelas berupa memotivasi siswa untuk berani bertanya, keterampilan memfasilitasi diskusi kelas dan kelompok dengan metode *cooperative learning*, keterampilan mengadakan fariasi metode pembelajaran dengan metode *baca dan kuasai* dan *tanya jawab*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat kami berikan yaitu:

1. Program supervisi akademik dengan pendekatan coaching model TIRTA sangat baik digunakan untuk mengembangkan kompetensi guru baik pedagogik, profesional, sosial maupun kepribadian, dengan pertimbangan bukti keberhasilan pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini.
2. Dikarenakan keterampilan mengsupervisi dan meng-coaching merupakan keterampilan yang langka, diharapkan pemerintah dapat memfasilitasi lebih banyak lagi program pelatihan guru maupun kepala sekolah agar kompeten dalam supervisi akademik dan coaching.

3. Penelitian berikutnya yang dapat dilakukan yaitu, penerapan supervisi akademik dengan pendekatan coaching digabung dengan mentoring pada berbagai masalah pembelajaran.

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).

Anggraini, Lika; Maison; Syaiful. *Attitude and Understanding of Concepts: It's Influence in Science Learning*. Journal of Educational Research and Evaluation. Volume 6, Issue 3, 2022.

Anthony R et al. *Attitude Structure and Function* . Lawrence Erlbaum Associates: New Jersey, 1989.

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

Basu, Rupa. *Instructional Design Models: Benefit & Challenges.* ResearchGate. Vol. 41, No.1, January-March. 2021

Bertens, K, *Etika Profesi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Biemans, H, et al. *Towards Competence-Based VET: Dealing with the Pitfalls.* Journal of Vocational Education and Training, 61 (3). 2009.

Boyatzis, Richard E.. *An Overview of Intentional Change from a complexity perspective*. Journal of Management. 2016.

Charleshot, et al. *Improving Quality in Education*. New York: Falmers Press, 2000.

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

Djabidi, Faisal. *Manajemen Pengelolaan Kelas.* Malang: Madani, 2017.

Doudu, Fiifi dkk. *Defining, Evaluating and Developing a Positive Workplace Culture*. American Heart Association. Volume 55, Issue 4, April 2024

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

Fawziyah, Adinda Roisatul. *Learning Methods According to Modern Obaidat*. Jurnal Impresi Indonesia. Vol.3, No.03, March 2024.

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

Grant, Anthony M. *An Integrative Goal-Focused Approach to Executive Coaching.* A Paper. ResearchGate. Januari 2006

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.

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.

Helmawati. *Pendidikan Keluarga, Teoritis dan Praktis* (Surabaya: PT. Remaja Rosdakarya, 2016).

Janis A et al. Workplace Coaching: *a Meta-Analysis and Recommendation for Advancing the Science of Coaching*. Systematic Review. Vol 14-2023.

Keong, Yong Wooi & Maizaitulaidawati Md Husin. *Understanding Research Paradigm: A Scientific Guide.* ResearchGate. 2021.

Khairunisa, Lifia Riskita; Delrefi; Zahratul Qalbu. *Kemampuan Merancang Perencanaan Pembelajaran dengan Pendekatan Saintifik.* Jurnal UPI. Vol.3, No.1. 31 Mei 2022

Kimball, Suzanne M. *Principles of Coaching of Principals*: *A Self-Directed Approach*. Dissertation. Birminghama Young Universaity Sacholars Archive 2022.

Kraft, Matthew A et al. *The Effec of Teacher Coaching on Instruction and Achievement: A Meta-Analysis of the Causal Evidence*. *Review* of Educational Research, 88 (4) 547-588. 2022

Kusumardi, Adi. *Teknik Coaching untuk Memahami Karakteristik Siswa dalam Kurikulum Merdeka Belajar*. Jurnal Sustainable. Vol.6 Num 1, 2023-11-24.

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

Muhajirah. *Basic of Learning Theory (behaviorism, cognitivism, constructivism, and humanism).* Indonesia: IJAE (International Journal of Asian Education). Vol.01, No.1, June 2020.

Nieuwerburgh, Christian Van. *An Introduction to Coaching Skills- A Practical Guide* Los Angeles: Sage, 2017.

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.

Radu, Catalina. *Fostering a Positive Workplace Culture: Impacts on Performance and Agility*. ResearchGate. October 2023.

Remizwal, Reski Amelia, *Format Pengembangan strategi PAIKEM* dalam pembelajaran Agama Islam. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

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.

Sukmadinata. Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Suma, Dewi. *The effect of Work Culture and Mangement Quality on Employee Performance: The Mediating Role of Work Commitment at Lampung Province Industry and Trade Departement*. Jurnal Manajemen Pelayanan Publik. Vol 08 No.01, Februari 2024.

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

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

Tohirin. *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.

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

Umi Hanik, Siti, 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.

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

Wandini, Rora Rizky Wandini & Maya Rani Sinaga. *Games Pak Pos Membawa Surat pada Sintax Model Pembelajaran Tematik*. Jurnal Raudah. Vol.06 No.1, Januari-Juni 2018.

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

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

Yuliawan, Teddi Prasetya. *Coaching Psychology: Sebuah Pengantar*. Buletin Psykologi, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada. Volume 19, No.2, 2011: 45-54.

Yusuf, Kadar M. *Tafsir Tarbawi-Pesan-Pesan Al Qu'an tentang Pendidikan*. Jakarta: Amzah, 2021