

**PENGUATAN KEPALA SATUAN PENDIDIKAN
DALAM SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS REFLEKSI GURU
MELALUI PENDEKATAN COACHING TIRTA:
SEBUAH KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

Nailul Ulah Al Chumairoh Machfud ¹, Dwi Astutiek ²,
Agus Setyawanto ³, Abdul Quddus Salam ⁴, Asyhari⁵, Miftakul Arief ⁶
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Sunan Giri Surabaya

¹naymachfud@gmail.com

Article History:

Received: 29/01/2025

Revised: 20/02/2025

Accepted: 23/02/2025

Keywords:

Academic Supervision,
Teacher Reflection,
Tirta Coaching,
School Leadership,
Community Service.

Abstract: *This Community Service (PkM) program aims to enhance the capacity of school principals in conducting academic supervision that promotes teacher reflection and professional growth. TIRTA coaching (Target – Identification – Action Plan – Responsibility) was introduced as a reflective framework to guide teachers after supervision. Through the workshop, participants gained both conceptual understanding and practical skills in implementing TIRTA coaching as a follow-up to academic supervision. The results show that school principals became more capable of facilitating teacher reflection and guiding them toward concrete and accountable action plans. This approach strengthens the role of supervision not merely as a form of control, but as a developmental and supportive process to improve teaching quality. The activity is expected to serve as a replicable and sustainable training model for various educational institutions.*

PENDAHULUAN

Kepala satuan pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan kualitas dan mutu proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Sebagai pengelola utama pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi, mengevaluasi, dan memfasilitasi berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pengajaran dan pembelajaran. Salah satu aspek penting dari tugas ini adalah kegiatan supervisi akademik, yang berfungsi untuk memastikan bahwa kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan dan dapat menghasilkan pembelajaran yang berkualitas. Supervisi akademik, yang idealnya dilakukan secara berkelanjutan dan efektif, tidak hanya sekedar bersifat evaluatif, tetapi juga mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran mereka guna meningkatkan kualitas pengajaran secara berkelanjutan.

Menurut Depdiknas (2008), supervisi akademik yang efektif harus dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru, bukan hanya sekedar penilaian terhadap kinerja mereka. Supervisi harus membantu guru dalam mengevaluasi dan memperbaiki teknik mengajar serta meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi yang diajarkan. Namun, dalam praktiknya,

banyak kegiatan supervisi yang masih bersifat formalitas, hanya berjalan sebagai kewajiban administratif semata, dan belum menyentuh pada pengembangan profesionalisme guru secara mendalam. Banyak kepala sekolah yang hanya melakukan supervisi sekali-sekali tanpa pendekatan yang terstruktur, yang pada akhirnya kurang memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Sebagaimana dikemukakan oleh Nurhadi (2020), meskipun banyak kepala sekolah yang sudah menyelenggarakan supervisi, namun masih banyak yang belum dapat memfasilitasi refleksi mendalam bagi guru tentang praktik pengajaran mereka. Hal ini menjadi tantangan dalam mewujudkan sistem pendidikan yang lebih baik.

Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan pendekatan supervisi yang lebih efektif dan bermakna, yang mampu mendorong guru untuk melakukan refleksi dan perbaikan yang bersifat berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang dapat diadopsi adalah metode coaching, yang merupakan bentuk supervisi yang lebih kolaboratif dan berbasis dialog. Coaching dalam konteks pendidikan adalah suatu proses dialog yang terstruktur antara kepala sekolah dan guru dengan tujuan untuk memberdayakan guru dalam menemukan solusi terhadap tantangan yang dihadapinya serta merencanakan langkah-langkah perbaikan secara mandiri. Coaching ini bertujuan untuk memberikan ruang bagi guru untuk berpikir lebih kritis tentang cara mereka mengajar, mengenali kekuatan dan kelemahan dalam praktik pembelajaran mereka, serta merencanakan tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Knight (2007) menjelaskan bahwa coaching dalam pendidikan adalah sebuah proses yang lebih dari sekadar memberikan instruksi atau perintah. Sebaliknya, coaching berfokus pada pemberdayaan guru untuk mengembangkan potensi mereka sendiri dengan cara mendengarkan, memberikan umpan balik yang membangun, serta menyusun rencana aksi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Melalui coaching, guru diberi kesempatan untuk berpikir secara reflektif dan mandiri, serta diajak untuk menemukan solusi terhadap masalah yang mereka hadapi. Oleh karena itu, coaching dapat menjadi metode yang sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi guru, mengatasi tantangan pembelajaran, serta membangun rasa tanggung jawab terhadap perbaikan yang dilakukan.

Salah satu model coaching yang relevan dan praktis adalah pendekatan TIRTA, yang dikembangkan untuk membantu guru dalam mengelola pembelajaran mereka dengan lebih baik. Pendekatan TIRTA terdiri dari empat tahap utama, yaitu: Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, dan Tanggung Jawab. Pada tahap pertama, guru diajak untuk menetapkan tujuan pembelajaran yang spesifik dan terukur. Tujuan ini harus jelas dan relevan dengan kebutuhan peserta didik, serta mencerminkan hasil yang diharapkan dari kegiatan pembelajaran. Pada tahap kedua, guru diminta untuk mengidentifikasi tantangan atau hambatan yang mereka hadapi dalam mencapai

tujuan tersebut. Identifikasi tantangan ini sangat penting karena akan menjadi dasar dalam merancang solusi yang lebih efektif.

Pada tahap ketiga, guru bersama dengan kepala sekolah merancang rencana aksi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut. Rencana aksi ini harus bersifat aplikatif dan realistis, serta mencakup langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan proses pembelajaran. Terakhir, pada tahap Tanggung Jawab, guru diharapkan untuk berkomitmen terhadap rencana yang telah disusun dan mengambil tanggung jawab untuk melaksanakan langkah-langkah perbaikan yang telah disepakati. Proses coaching ini bukan hanya membantu guru dalam merancang perbaikan, tetapi juga memberi mereka rasa memiliki terhadap perubahan yang akan dilakukan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk melaksanakannya dengan sungguh-sungguh.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Hidayat (2022) menunjukkan bahwa coaching berbasis refleksi dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan pedagogis. Dengan coaching, guru tidak hanya menerima instruksi dari atas, tetapi juga terlibat aktif dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan terhadap perubahan yang dilakukan, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri guru dalam mengambil keputusan pedagogis yang tepat. Penelitian oleh Supriyanto (2021) juga mengonfirmasi bahwa pelatihan kepala sekolah dalam keterampilan coaching berdampak positif pada efektivitas supervisi akademik di sekolah. Dengan pelatihan yang tepat, kepala sekolah dapat lebih efektif dalam membimbing dan mendampingi guru, sehingga meningkatkan kualitas supervisi dan berdampak positif pada pembelajaran di sekolah.

Untuk menjembatani kesenjangan tersebut dan memberikan solusi nyata, program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas kepala sekolah dalam memahami dan mengimplementasikan prinsip-prinsip coaching dalam supervisi akademik. Melalui kegiatan workshop yang terstruktur, para kepala sekolah akan diberikan pelatihan praktis yang mengintegrasikan teori supervisi akademik, refleksi guru, dan praktik coaching TIRTA. Workshop ini dirancang untuk memberikan kepala sekolah keterampilan yang diperlukan untuk melakukan supervisi yang lebih reflektif dan transformatif. Selain itu, program ini juga berfokus pada pengembangan keterampilan kepala sekolah dalam membina guru secara lebih efektif, dengan pendekatan yang lebih berbasis kolaborasi dan pemberdayaan.

Di dalam workshop ini, para kepala sekolah akan diberikan pemahaman tentang pentingnya melakukan supervisi akademik yang lebih dari sekadar evaluasi hasil kerja guru. Mereka akan dibekali dengan keterampilan untuk mengajak guru melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran mereka, memahami tantangan yang dihadapi, dan merancang langkah-

langkah perbaikan yang dapat dilakukan. Melalui coaching, kepala sekolah akan mampu menciptakan budaya sekolah yang lebih mendukung pertumbuhan profesional guru, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Diharapkan dengan adanya kegiatan pengabdian ini, kepala sekolah akan lebih siap dalam menjalankan tugas supervisi akademik mereka, tidak hanya sebagai evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk pemberdayaan guru. Dengan peningkatan keterampilan kepala sekolah dalam melakukan coaching, diharapkan dapat tercipta perubahan yang lebih signifikan dalam kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah, serta menciptakan lingkungan yang lebih mendukung perkembangan profesional guru secara berkelanjutan. Selain itu, program ini diharapkan dapat memberikan dampak yang luas dalam menciptakan budaya sekolah yang lebih reflektif, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

METODE PENGABDIAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan selama empat minggu pada bulan Mei 2025, dengan melibatkan kepala satuan pendidikan dari beberapa sekolah mitra. Kegiatan dirancang secara sistematis untuk memberikan pengalaman pembelajaran teoritis dan praktis dalam pelaksanaan supervisi akademik berbasis refleksi melalui pendekatan coaching TIRTA (Tujuan – Identifikasi – Rencana Aksi – Tanggung Jawab).

1. Tahapan Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini terdiri atas beberapa tahapan sebagai berikut:

a) Minggu I: Persiapan dan Koordinasi Awal

Meliputi koordinasi dengan mitra sekolah, penyusunan perangkat workshop (modul, materi presentasi, instrumen asesmen awal), serta penyebaran kuesioner untuk mengetahui pemahaman awal kepala sekolah terkait supervisi akademik dan coaching.

b) Minggu II: Pelaksanaan Workshop (2 Hari)

Workshop dilaksanakan selama dua hari penuh, mencakup:

Hari Pertama: Pengenalan konsep supervisi akademik berbasis refleksi, peran coaching dalam pengembangan guru, dan pengenalan model TIRTA.

Hari Kedua: Simulasi dan praktik penerapan coaching TIRTA, studi kasus, dan diskusi kelompok.

c) Minggu III: Pendampingan Implementasi

Peserta didampingi dalam menerapkan pendekatan coaching TIRTA dalam supervisi akademik nyata di sekolah masing-masing. Kegiatan ini dilakukan melalui kunjungan langsung dan atau pendampingan daring.

d) Minggu IV: Refleksi dan Evaluasi

Pada minggu terakhir, dilakukan evaluasi pelaksanaan supervisi berbasis coaching TIRTA serta refleksi terhadap tantangan dan keberhasilan. Evaluasi dilakukan melalui wawancara, lembar umpan balik, dan diskusi bersama peserta.

Nama Kegiatan	OKTOBER			
	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
Obeservasi dan Koordinasi				
Penyusunan Modul Edukasi				
Kegiatan Workshop				
Refleksi dan Evaluasi				
RTL				

Gambar 1. Jadwal Kegiatan PkM

2. Metode Pelaksanaan

Metode yang digunakan meliputi:

- Workshop partisipatif, untuk menyampaikan materi dan memfasilitasi diskusi antar peserta.
- Simulasi dan role-play, untuk melatih keterampilan coaching dalam konteks supervisi.
- Pendampingan langsung, guna mengamati dan membimbing pelaksanaan di lapangan.
- Evaluasi formatif dan sumatif, untuk mengukur pemahaman dan dampak program terhadap praktik peserta.

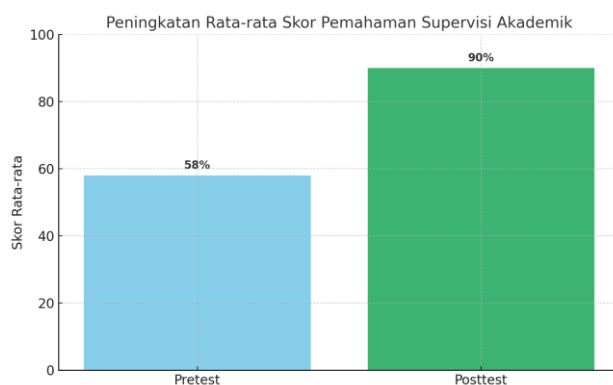
HASIL

Kegiatan workshop yang dilaksanakan selama dua hari pada minggu kedua bulan Oktober menghasilkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap konsep supervisi akademik berbasis refleksi. Hal ini dibuktikan dari hasil pretest dan posttest yang menunjukkan peningkatan skor rata-rata sebesar 32%, dengan pemahaman tertinggi terdapat pada dimensi tujuan supervisi dan fungsi pembinaan profesional.



Gambar 1. Penyampaian Materi Pelatihan

Para peserta, yang terdiri dari kepala satuan pendidikan, menyatakan bahwa sebelum kegiatan ini mereka cenderung memaknai supervisi sebagai kegiatan administrasi yang bersifat formal dan penilaian sepihak. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai memahami bahwa supervisi akademik semestinya menjadi ruang dialog dan refleksi profesional guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Sergiovanni & Starratt, 2007; Glickman et al., 2014).



Tabel 1. Hasil Pre dan Post Test Kegiatan

DISCUSSION

Model coaching TIRTA yang terdiri dari *Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, dan Tanggung Jawab* terbukti efektif membantu kepala sekolah dalam memfasilitasi refleksi guru. Saat pendampingan di minggu ketiga, sebagian besar kepala sekolah mulai menerapkan pendekatan ini dalam praktik mereka, dimulai dari proses identifikasi kebutuhan pembelajaran, kemudian mendampingi guru menyusun rencana aksi perbaikan, hingga menyepakati bentuk tanggung jawab bersama.



Gambar 2. Kegiatan Pelatihan Kepala Satuan Pendidikan

Dalam pelaksanaannya, pendekatan ini mengadopsi prinsip-prinsip coaching instruksional sebagaimana dikemukakan oleh Jim Knight (2007), yakni dialog yang berfokus pada empati, eksplorasi, dan kolaborasi solusi. Guru merasa lebih diberdayakan, bukan dihakimi,

sehingga meningkatkan keterbukaan dalam membahas tantangan mengajar yang mereka hadapi. Ini sejalan dengan temuan dari Aguilar (2013) bahwa coaching yang berbasis refleksi dapat meningkatkan motivasi guru dan komitmen terhadap pengembangan profesional.

Hasil temuan kedua Respon Guru dan Budaya Refleksi yang Mulai Terbentuk. Refleksi guru yang sebelumnya belum menjadi budaya sekolah mulai terbangun melalui proses coaching. Dalam evaluasi pada minggu keempat, guru menyatakan bahwa mereka merasa lebih dilibatkan dalam proses supervisi dan lebih memahami keterkaitan antara praktik mengajar dan peningkatan kualitas belajar siswa. Dalam studi oleh Lofthouse (2019), pendekatan coaching berbasis reflektif terbukti mampu menumbuhkan budaya belajar kolaboratif antar guru dan kepala sekolah. Sebagian kepala sekolah juga menginisiasi *peer coaching* dan *co-reflection session* antar guru sebagai tindak lanjut dari sesi coaching individu. Hal ini menjadi indikator awal terbentuknya budaya reflektif yang sebelumnya belum berkembang secara optimal.

Temuan selanjutnya, Tantangan dan Temuan Lapangan. Meski hasil positif cukup dominan, terdapat beberapa tantangan dalam implementasi coaching TIRTA: Keterbatasan waktu supervisi yang dimiliki kepala sekolah karena beban administrasi, Kurangnya pelatihan lanjutan untuk memperdalam keterampilan coaching, Persepsi awal guru yang masih melihat supervisi sebagai kontrol, bukan pembinaan. Namun, setelah mengikuti workshop dan pendampingan, persepsi ini mulai berubah secara perlahan. Dukungan berkelanjutan dan pelatihan lanjutan sangat dianjurkan untuk mempertahankan transformasi ini (Showers & Joyce, 1996).

Temuan dari kegiatan PkM ini menguatkan hasil-hasil studi sebelumnya yaitu menyatakan bahwa coaching instruksional mampu memperkuat otonomi dan refleksi guru (Knight, 2007). Selain itu, Rahmawati & Hidayat (2022) menemukan bahwa supervisi berbasis coaching meningkatkan kemandirian guru dalam membuat keputusan pembelajaran. Terakhir, Supriyanto (2021) menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang terlatih dalam coaching lebih berhasil membina guru secara profesional dibanding pendekatan konvensional.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas kepala satuan pendidikan dalam melaksanakan supervisi akademik dapat dilakukan secara efektif melalui pendekatan partisipatif berbasis refleksi guru dengan metode coaching TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab).

Hasil workshop dan pendampingan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep supervisi akademik, dengan kenaikan skor rata-rata sebesar 32% dari pretest ke posttest. Model coaching TIRTA terbukti membantu kepala sekolah dalam mendampingi guru

secara lebih reflektif, kolaboratif, dan berfokus pada peningkatan praktik pembelajaran.

Selain itu, coaching yang diterapkan mampu mendorong guru lebih terbuka dalam mengidentifikasi kekuatan dan tantangan dalam proses mengajar. Budaya reflektif mulai terbentuk melalui dialog yang mendalam antara kepala sekolah dan guru. Hal ini menandai pergeseran paradigma dari supervisi yang bersifat kontrol menjadi pembinaan profesional yang memberdayakan.

Namun demikian, keberhasilan jangka panjang dari pendekatan ini memerlukan dukungan sistemik, pelatihan berkelanjutan, serta komitmen dari seluruh pemangku kepentingan pendidikan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- Kepala dan para guru di satuan pendidikan mitra, yang telah berpartisipasi aktif dan memberikan dukungan penuh dalam seluruh rangkaian kegiatan.
- Pimpinan dan jajaran Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) yang telah memberikan kesempatan, pendanaan, dan fasilitas dalam pelaksanaan program ini.
- Tim fasilitator dan narasumber, yang telah berbagi keahlian dan pengalaman dalam bidang supervisi akademik dan coaching pendidikan.
- Rekan-rekan sejawat dan tenaga pendukung, atas bantuan teknis, administrasi, dan logistik selama kegiatan berlangsung.
- Kami juga berterima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu namun telah berkontribusi dalam keberhasilan kegiatan ini. Semoga hasil dari kegiatan ini dapat memberikan manfaat berkelanjutan bagi peningkatan kualitas pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

REFERENCES

- Aguilar, E. (2013). *The art of coaching: Effective strategies for school transformation*. Jossey-Bass.
- Arifin, I. (2012). *Supervisi pendidikan: Suatu pendekatan praktik dan profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a critically reflective teacher* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). SAGE Publications.

Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2016). *Cognitive coaching: Developing self-directed leaders and learners* (3rd ed.). Rowman & Littlefield.

Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching* (2nd ed.). ASCD.

Depdiknas. (2008). *Panduan pelaksanaan supervisi akademik bagi kepala sekolah*. Direktorat Tenaga Kependidikan.

Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2014). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (9th ed.). Pearson.

Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.

Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press.

Korthagen, F. A. J. (2017). *Inconvenient truths about teacher learning: Towards professional development 3.0. Teachers and Teaching*, 23(4), 387–405. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1211523>

Lofthouse, R. (2019). Coaching in education: A professional development process in formation. *Professional Development in Education*, 45(1), 33–45. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1529611>

Marzano, R. J., Frontier, T., & Livingston, D. (2011). *Effective supervision: Supporting the art and science of teaching*. ASCD.

Rahmawati, S., & Hidayat, A. (2022). Supervisi berbasis refleksi dan coaching terhadap kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(2), 89–103.

Robbins, P. (2015). *Peer coaching to enrich professional practice, school culture, and student learning* (2nd ed.). ASCD.

Showers, B., & Joyce, B. (1996). The evolution of peer coaching. *Educational Leadership*, 53(6), 12–16.

Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). *Supervision: A redefinition* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Supriyanto, A. (2021). Pelatihan coaching bagi kepala sekolah dalam meningkatkan supervisi akademik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(3), 125–140.

Zepeda, S. J. (2012). *Instructional supervision: Applying tools and concepts* (3rd ed.). Routledge.