Implementasi Supervisi Akademik dengan Pendekatan *Coaching* oleh Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus SMK Negeri 1 Tegalsari

Zahra Salma Madinah*, Ali Imron, Alifvia Salmaa Prastiwi, Atasya Diastifa Aulia, Muhammad Tegas Agustian, Novia Rochma Safira,Wahdatul Aulia Azzahra, Teguh Triwiyanto

Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia
*Corresponding author, email: zahra.salma.2301316@students.um.ac

https://doi.org/10.17977/2549-7774.006843

Article history
Submitted: 12 Agustus 2026
Revised: 10 September 2026
Accepted: 12 September 2026
Published: 30 Oktober 2026

Keywords
Academic supervision
Coaching
Teacher performance

Abstract
Academic supervision using a coaching approach is expected to improve teacher performance equitably and sustainably through equal partnerships, reflective dialogue, and teacher empowerment. However, practice still reveals a gap between supervisors' conceptual understanding and practical coaching skills, alongside time constraints and administrative demands. This study aimed to examine in depth the implementation of academic supervision using a coaching approach by the principal at SMK Negeri 1 Tegalsari. The study employed a qualitative case-study design. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation, involving the principal, vice principal for curriculum, curriculum assistant/supervisor, productive-subject teacher, and religious education teacher. Data analysis followed Miles and Huberman's interactive model, while data trustworthiness was maintained through source and technique triangulation. Academic supervision using coaching was implemented systematically through a supervisor team established by an official decree, four supervision stages (pre-observation dialogue, classroom observation, post-observation dialogue, and follow-up action planning), and integration of the instruments on the RGTK platform. The approach was differentiated: full coaching for senior teachers and step-by-step mentoring for new teachers. Reported effects included improved performance scores among new teachers, more contextual learning materials, innovation in teaching methods and media, and increased teacher professionalism and confidence. The implementation of academic supervision using a coaching approach was reported to be effective in improving teacher performance, although supervisor development capacity and a sustainable reflective culture still need strengthening.

1. Introduction

SMK Negeri 1 Tegalsari merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan negeri di Kabupaten Banyuwangi, yang memiliki fenomena unik dalam pengelolaan supervisi akademiknya. Berbeda dengan sekolah lain yang masih menerapkan supervisi tradisional berbasis penilaian administratif, sekolah ini telah mengadopsi pendekatan *coaching* dalam supervisi akademiknya. Kepala sekolah tidak lagi menjadi satu-satunya supervisor, melainkan mendelegasikan tugas supervisi kepada guru-guru yang berkopeten melalui Surat Keputusan resmi. Fenomena ini menarik karena pendekatan *coaching* yang menekankan kemitraan setara antara supervisor dan guru berhasil menciptakan ekosistem bimbingan dan pengawasan yang lebih seimbang di sekolah tersebut.

Keunikan lainnya terlihat dari adanya diferensiasi pendekatan yang diterapkan oleh para supervisor. Guru senior yang sudah bisa akan dibina dengan *coaching* penuh melalui dialog setara dan pertanyaan pemantik, sementara guru yang baru beradaptasi dengan pendekatan *coaching* ini akan dibina dengan pendekatan mentoring yang lebih bersifat membimbing langkah demi langkah tanpa keluar dari tujuan *coaching*. Pendekatan ini terbukti memberikan dampak siginifikan, terutama bagi guru baru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh asisten kurikulum sekaligus supervisor:

Secara teoritis, supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* seharusnya mampu meningkatkan kinerja guru secara merata dan berkelanjutan. Menurut Baga et al., (2024), supervisi dengan pendekatan *coaching* adalah supervisi akademik yang berfokus pada diskusi dua arah dan *coaching* reflektif antara guru

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

dan supervisor guna memaksimalkan kualitas pengajaran mereka. pendekatan ini menekankan pada partisipasi yang setara, refleksi mendalam, serta pemberdayaan guru untuk menemukan solusi secara mandiri. Idealnya, seluruh supervisor yang telah ditunjuk melalui SK Kepala Seklah mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip *coaching* ini secara konsisten dan merata kepada seluruh guru binaan.

Namun, realita di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan (*research gap*) antara kondisi ideal dan praktik yang terjadi. Meskipun supervisi *coaching* telah diterapkan, masih ditemukan ketidakkonsistenan dalam praktiknya. Beberapa guru belum mampu mempraktikkan pendekatan *coaching* secara maksimal, sehingga kualitas upervisi yang diterima guru binaan menjadi tidak merata. Hal ini sebagaimana yang dinyatakan oleh asisten kurikulum. Selain itu, kendala waktu dan tuntutan administratif juga menjadi penghambat yang nyata. Guru produktif dan guru agama mengungkapkan bahwa jadwal pembelajaran yang pada serta kegiatan yang tidak terduga sering kali menyebabkan jadwal supervisi harus ditunda atau diubah. Rasa kurang percaya diri saat diobservasi juga masih dirasakan oleh beberapa guru, terutama pada awal pelaksanaan supervisi.

Kesenjangan antara pemahaman konseptual dan keterampilan praktik *coaching* di kalangan supervisor, serta kendala waktu yang bersifat struktural, menjadi bukti bahwa implementasi supervisi *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi ideal yang diharapkan. Jika kesenjangan ini dibiarkan, maka tujuan utama supervisi akademik untuk mencapai kinerja guru secara merata dan berkelanjutan tidak akan tercapai. Guru-guru yang dibina oleh supervisor yang kurang kompeten dalam praktik *coaching* akan kehilangan kesempatan untuk berkembang secara optimal. Dampak lebih lanjut adalah ketidakmerataan kualitas pembelajaran di sekolah, yang pada akhirnya akan merugikan peserta didik. Padahal supervisi akademik yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hasanah, (2023), yang menunjukkan bahwa supervisi *coaching* dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka di berbagai bidang, seperti mengelola waktu dengan lebih baik, merancang pembelajaran yang lebih baik, menggunakan metode pengajaran baru, dan mengelola kelas dengan lebih efektif.

Untuk menganalisis fenomena ini, penelitian ini menggunakan beberapa pisau analisis atau teori dasar. Pertama, teori supervisi akademik dari Glickman et al., (2018) yang menekankan bahwa supervisi harus dilakukan secara kolaboratif dan berfokus pada pengembangan guru. Kedua, teori pendekatan *coaching* dalam supervisi yang dikemukakan oleh (Baga et al., 2024) dan Zarlis & Elfitra, (2024), yang menekankan pada kemitraan setara, dialog reflektif, dan pemberdayaan guru. Ketiga, teori kinerja guru dari Mulyasa, yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Keempat, teori kepemimpinan instruksional dari Annisa & Nasution, (2025), yang menyoroti peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pengajaran melalui delegasi supervisi. Kombinasi teori-teori ini diharapkan dapat memberikan kerangka analisis yang komprehensif untuk memahami implementasi supervisi *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari secara utuh.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dan mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambatnya, serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas supervisi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi perbaikan sistem supervisi akademik di SMK Negeri 1 Tegalsari, sekaligus menjadi referensi bagi sekolah lain yang menghadapi tantangan serupa. Dengan demikian, supervisi akdemik dapat benar-benar berfungsi sebagai sarana pengembangan profesional guru dan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

2. Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja guru dalam lingkungan sekolah yang nyata. Menurut Rosyidah, (2025), metode ini berguna karena membantu peneliti memahami interaksi, pandangan, dan pengalaman nyata orang-orang yang terlibat dalam pendidikan, terutama kepala sekolah dan guru, saat mereka melaksanakan supervisi akademik. Penggunaan metode kualitatif juga memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi detail melalui teknik seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen (Aas et al., 2025). Secara umum, penelitian kualitatif dalam supervisi akademik berfokus pada kerja sama tim, refleksi, dan percakapan antara kepala sekolah dan guru.

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Menurut Rosyidah, (2025), studi kasus adalah jenis penelitian kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk mengamati secara mendalam suatu situasi, aktivitas, program, atau proses tertentu dalam konteks dunia nyata. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menganalisis berbagai aspek, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pengawasan hingga pemantauan dan evaluasi, semuanya dalam lingkungan sekolah tertentu (Wahyudi, 2025). Studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada satu unit analisis (*single case study*) yaitu SMK Negeri 1 Tegalsari, dengan tujuan

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

mengeksplorasi proses, tantangan, dan dampak supervisi akademik melalui *coaching*. Pemilihan studi kasus memungkinkan peneliti untuk: (1) menggali informasi secara mendalam dari berbagai perspektif informan; (2) memahami konteks unik sekolah tempat penelitian; dan (3) menghasilkan deskripsi yang kaya dan komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

Penelitian ini berlokasi di SMK Negeri 1 Tegalsari yang berada di Jl. KH. Abdul Majid No. 09, Krajan 2, Tegalsari, Kec. Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Kehadiran peneliti di lapangan bersifat langsung dan partisipatif, dengan tujuan untuk mengamati, mengumpulkan data, serta memahami dinamika implementasi supervisi akademik oleh kepala sekolah. Peneliti bertindak sebagai pengamat langsung terhadap subjek penelitian, termasuk kepala sekolah dan guru, serta menjadi pengumpul data utama melalui interaksi dengan lingkungan penelitian. Kehadiran peneliti secara langsung ini memudahkan untuk memperoleh data yang valid dan mendalam, khususnya terkait proses pelaksanaan supervisi, kendala yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kinerja guru (Nurrisa et al., 2025).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan informan kunci yang terdiri dari Kepala Sekolah, Waka Kurikulum/Ketua Tim Supervisi, Asisten Kurikulum/Supervisor, Guru Produktif, dan Guru Agama. Teknik ini dipilih karena sesuai dengan pendekatan kualitatif, yang dalam praktiknya peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen, namun tetap memberikan kesempatan yang luas bagi informan untuk bercerita dan menjawab pertanyaan secara bebas, sehingga muncul data-data baru yang tidak terduga namun tetap relevan dengan fokus penelitian (Arianto & Rani, 2021)

Observasi dilakukan secara langsung dan partisipatif untuk menangkap dinamika nyata di lapangan, dengan fokus pada proses supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* yang mencakup tiga tahapan utama (dialog pra-observasi, observasi pembelajaran di kelas, dan dialog pasca-observasi), interaksi antara supervisor dengan guru, suasana komunikasi yang terjalin, serta pemanfaatan sarana dan platform RGTK dalam proses supervisi (Ardiansyah et al., 2023).Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa arsip tertulis dan visual yang berkaitan dengan implementasi supervisi akademik dengan pendekatan *coaching*, meliputi Surat Keputusan (SK) Kepala Sekolah tentang pembentukan tim supervisor, struktur tim supervisi, instrumen supervisi dari platform RGTK, jadwal supervisi, serta foto-foto kegiatan observasi dan dialog supervisi (Pandawangi.S, 2021).

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model interaktif Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, (2018), yang terdiri dari empat tahap utama: pengumpulan data (data *collection*), kondensasi data (data *condensation*), penyajian data (data *display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verifying*). Pada tahap pengumpulan data, peneliti mengumpulkan berbagai data yang diperoleh dari wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Selanjutnya, kondensasi data dilakukan dengan memilih, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengolah ulang data mentah dari berbagai catatan lapangan, transkrip wawancara, dan dokumen. Peneliti memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian, mengelompokkan temuan, menyingkirkan data yang tidak relevan, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga memungkinkan untuk menarik dan memeriksa kesimpulan. Pada tahap penyajian data, peneliti mengelompokkan informasi yang dikumpulkan dalam bentuk deskripsi naratif, tabel, bagan, dan diagram untuk memudahkan pemahaman terhadap situasi yang diteliti. Terakhir, peneliti menarik kesimpulan secara terus-menerus selama proses penelitian, mulai dari tahap awal pengumpulan data hingga seluruh proses selesai, dengan mengidentifikasi tren, menemukan pola, merumuskan penjelasan awal, menghubungkan fenomena, serta melacak hubungan sebab-akibat.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi. Menurut Sugiyono, (2018), triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber, yaitu Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Asisten Kurikulum, Guru Produktif, dan Guru Agama. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh tidak bersifat subjektif dari satu sudut pandang saja, melainkan telah terkonfirmasi oleh pihak-pihak terkait. Sementara itu, triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, yaitu membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Misalnya, pernyataan tentang pelaksanaan dialog pra-observasi dicek dengan observasi langsung dan foto kegiatan, serta dokumen instrumen yang digunakan. Kombinasi kedua teknik triangulasi ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih kredibel, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga kesimpulan yang diambil benar-benar mencerminkan realitas di lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahapan utama, yaitu tahap persiapan/pra-lapangan, tahap pelaksanaan, tahap analisis data, dan tahap pelaporan. Pada tahap persiapan, peneliti menentukan topik penelitian bersama pembimbing akademik, merumuskan latar belakang masalah, serta melaksanakan studi pendahuluan di SMK Negeri 1 Tegalsari untuk memperoleh bayangan mengenai fokus penelitian. Pada tahap

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

pelaksanaan, peneliti memahami dan memasuki lapangan, aktif dalam kegiatan, serta melakukan penggalian data secara langsung melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pada tahap analisis data, peneliti menyaring, mengelompokkan, dan mengorganisasikan ulang data sesuai dengan isu dan fokus penelitian, serta mengevaluasi validitas data dengan membandingkan dan memadukan hasil dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Terakhir, pada tahap pelaporan, peneliti menyusun seluruh temuan dan hasil analisis data ke dalam sebuah skripsi sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Malang Edisi 2017.

3. Result and Discussion

Bagian ini menyajikan temuan penelitian dan menginterpretasikannya dengan kaitannya dengan fokus penelitian, literatur yang relevan, serta implikasi pendidikan yang lebih luas. Peyajian temuan dan pembahasan dilakukan secara analitis dan akademis, dengan tetap mengacu pada fokus penelitian yang telah ditetapkan:

3.1. Result

Hasil dalam penelitian ini menganalisis implementasi supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegalsari, yang mencakup lima fokus utama. Hasil penelitian yang pertama menunjukkan bahwa proses supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari dilaksanakan melalui tiga tahapan utama. Taap perencanaan ditandai dengan pembentukan tim supervisi melalui Surat Keputusan (SK) Kepala Sekolah, yang melibatkan Kepala Sekolah, Wakil Kurikulum, Asisten Kurikulum, dan guru-guru yang didelegasikan sebagai supervisor. Setiap supervisor mendampingi 5-7 guru binaan. Kemudian adanya penjadwalan supervisi yang diserahkan kepada masing-masing kelompok *coaching* melalui speadsheet, dengan target minimal satu kali per semester, namun jadwal tersebut fleksibel sesuai dengan waktu kelonggaran guru. Tahap pelaksanaan mencakup dialog pra-observasi (percakapan tatap mukauntuk menggali kebutuhan guru), observasi pembelajaran (pengamatan tanpa intervensi), dialog pasca observasi z9refleksi dan umpan balik mellaui pertanyaan pemantik), serta penyusunan rencana tindak lanjut. Teahap evaluasi dilakukan dengan merekap instrumen supervisi dan menyelenggarakan *In-House Training* (IHT) tahunan untuk penguatan dan regenerasi supervisor.

Kedua, mengenai tahapan atau mekanisme supervisi akademik dengan pendekatan *coaching*, tahapan supervisi di SMK Negeri 1 Tegalsari tidak berbentuk observasi satu arah, melainkan dirancang sebagai proses kemitraan yang mengutamakan dialog, refleksi, dan pemberdayaan guru. Pembagian supervisor kepada guru binaan dilakukan berdasarkan rumpun bidang ilmu, yaitu rumpun bahasa, saintek, sosial-humaniora, dan produktif. Pada dialog pra-observasi, supervisor memulai dengan percakapan tatap muka yang santai dan pertanyaan terbuka tentang tujuan pembelajaran, tantangan, dan harapan terhadap peserta didik, sehingga guru sendiri yang menetapkan fokus pengembangannya. Pada tahap observasi, supervisor mengamati dan mencatat sesuai fokus yang telah disepakati tanpa mengintervensi pembelajaran. Pada dialog pasca-observasi, supervisor memberikan umpan balik melalui pertanyaan pemantik agar guru mengingat kendala yang dihadapi dan menemukan solusi dari hasil refleksinya sendiri. Pada tahap akhir, supervisor dan guru menyusun rencana tindak lanjut yang disepakati bersama. Terdapat diferensiasi pendekatan: *coaching* penuh untuk guru senior yang kompeten melalui dialog setara dan pertanyaan pemantik mendalam, serta mentoring langkah demi langkah bagi guru baru atau yang lemah dalam aspek tertentu, seperti penggunaan teknologi informasi dan platform RGTK, tanpa keluar dari kerangka *coaching*.

Ketiga, mengenai faktor pendukung dan penghambat, faktor pendukung utama adalah ketersediaan SDM unggul, yaitu 8 guru penggerak, 5 fasilitator guru penggerak, 1 instruktur, dan 2 instruktur pembelajaran mendalam yang selalu upgrade dan update tentang pembaharuan pembelajaran. Faktor pendukung lainnya adalah dukungan penuh kepala sekolah, komunikasi yang baik antara supervisor dan guru, serta kesadaran guru untuk berkembang. Faktor penghambatnya adalah kesenjangan antara pemahaman konseptual dan praktik *coaching*, di mana semua guru paham metode ini tetapi tidak semua dapat mempraktikkannya secara maksimal, sehingga kualitas supervisi tidak merata. Hambatan lainnya adalah jadwal padat dan tuntutan administratif, kurangnya rasa percaya diri guru saat diobservasi terutama pada awal pelaksanaan, serta pemanfaatan teknologi yang belum merata. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut meliputi pemanfaatan waktu luang di luar jam mengajar, penerapan mentoring bagi guru yang kesulitan, serta pemberian ruang bagi guru untuk mengikuti Program Guru Penggerak secara sukarela.

Keempat, mengenai dampak supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan capaian kinerja guru baru dari 25% menjadi 65%. Peningkatan ini terjadi karena pendekatan *coaching* memberdayakan guru untuk menentukan tujuan pengembangannya sendiri, sementara supervisor berperan sebagai motivator. Dampak lain terlihat pada peningkatan kualitas perangkat pembelajaran yang lebih kontekstual dan tidak lagi copy-paste, peningkatan inovasi metode dan media pembelajaran seperti *project-based learning* dan pemanfaatan teknologi digital, serta peningkatan profesionalisme, rasa percaya diri, dan kemampuan refleksi guru. Guru produktif dan guru agama sama-sama merasakan dampak positif berupa peningkatan rasa percaya diri, keterstrukturan dalam merencanakan pembelajaran, dan kemampuan refleksi diri yang lebih baik. Dengan demikian, supervisi akademik dengan

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

pendekatan *coaching* terbukti tidak hanya meningkatkan aspek teknis pembelajaran, tetapi juga memberdayakan guru secara psikologis dan profesional.

Kelima, mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas supervisi akademik dengan pendekatan *coaching*, kepala sekolah menempuh beberapa strategi utama. Pertama, memberikan ruang bagi guru untuk mengikuti Program Guru Penggerak (PGP) secara sukarela, sehingga motivasi internal guru menjadi lebih kuat dibandingkan jika dipaksakan. Guru yang telah memiliki kompetensi unggul kemudian diberi kepercayaan untuk menjadi supervisor melalui SK resmi dan bertugas membimbing 5–7 guru binaan. Kedua, mengoptimalkan manajemen waktu supervisor, di mana dari total jam mengajar 24–28 JP per minggu, terdapat kelonggaran 22–26 JP yang dimanfaatkan untuk menjadwalkan supervisi di kelas-kelas binaan. Ketiga, memanfaatkan platform RGTK dari Kementerian Pendidikan untuk mengintegrasikan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan supervisi. Keempat, bagi guru yang kesulitan menggunakan platform RGTK, supervisor menerapkan mentoring langkah demi langkah hingga guru benar-benar mampu, kemudian kembali ke pendekatan *coaching*. Kelima, sekolah menjaga kualitas supervisi melalui rekap instrumen antar-supervisor dan IHT tahunan yang juga menyiapkan regenerasi supervisor menjelang pensiun. Secara keseluruhan, implementasi supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru, terutama guru baru, melalui proses dialog yang terbuka, reflektif, dan memberdayakan. Namun, keberhasilannya masih menghadapi tantangan berupa pemerataan keterampilan praktik *coaching* di kalangan supervisor dan kendala waktu, sehingga diperlukan penguatan kapasitas pembinaan dan pembangunan budaya reflektif yang berkelanjutan

3.2. Discussion

Pembahasan dalam penelitian ini menganalisis implementasi supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegalsari, yang mencakup lima fokus utama.

3.2.1. Proses Supervisi Akademik Dengan Pendekatan *Coaching*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proses supervisi akadmeik dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari dilaksanakan secara terencana dan sistematis melalui tiga tahapan utama yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan supervisi dijalankan melalui tim supervisi yang dibentuk dengan SK Kepala Sekolah, dengan guru-guru yang didelegasikan sebagai supervisor bagi lima sampai tujuh guru binaan. Pola ini sesuai dengan pandangan Glickman et al., (2018), bahwa supervisi akademik harus dilakukan secara kolaboratif. Kemudian dilakukan penjadwalan yang diserahkan kepada masing-masing kelompok *coaching* dengan target minimal satu kali per semester, sejalan dengan Marhawati, (2020), bahwa observasi kelas dilaksanakan secara terjadwal. Fleksibilitas ini mencerminkan sikap berkesinambungan dan antisipatif dalam supervisi akademik (Prasojo & Sudiyono, 2011).

Pada tahap pelaksanaan, supervisi dilakukan melalui empat tahap: dialog pra-observasi, observasi pembelajaran, dialog pasca-observasi, dan penyusunan rencana tindak lanjut, yang seluruh instrumennya didokumentasikan pada platform RGTK. Tahapan ini sesuai dengan Baga et al., (2024), bahwa supervisi *coaching* terdiri atas pra-observasi, observasi, dan pasca-observasi dengan umpan balik konstruktif serta rencana tindak lanjut.

Evaluasi dan pemantauan kualitas supervisi dilakukan dengan merekap instrumen supervisi, dan jika ditemukan nilai yang perlu penguatan, sekolah menyelenggarakan *In-House Training* (IHT) tahunan, jika terdapat nilai yang memerlukan penguatan, sekolah menyelenggarakan dengan tujuan untuk menguatkan, merefresh, dan menyiapkan regenerasi supervisor. Mekanisme ini sejalan dengan Noor et al., (2026), bahwa evaluasi dalam *coaching* bukan penilaian akhir, melainkan proses refleksi supervisor terhadap efektivitas proses *coaching* yang tekah dilaksanakan. Dengan demikian, proses supervisi akademik dengan pendekatan yang kolaboratif, adaptif, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru secara bertahap dan berkesinambungan.

3.2.2. Mekanisme Supervisi Akademik Dengan Pendekatan *Coaching*

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa tahapan supervisi di SMK Negeri 1 Tegalsari menempatkan supervisi sebagai proses pendampingan profesional yang berfokus pada pengembangan potensi guru, bukan sekadar penilaian kinerja. Hal ini sejalan dengan Yusnidar et al., (2024), bahwa *coaching* oleh kepala sekolah efektif meningkatkan kinerja guru karena memberikan bimbingan terstruktur. Mekanisme ini terdiri dari empat tahap utama yang saling berkaitan dan berkesinambungan, yaitu dialog para-observasi, observasi pembelajaran, dialog pasca observasi, dan penyusunan rencana tindak lanjut, yang selulruhnya dilkakukan dalam suasana informal agar guru merasa aman dan dapat terbuka. Pembagian supervisor kepada guru binaan dilakukan berdasarkan rumpun bidang ilmu. Pola guru membina sesama guru di bidangnya memiliki kemiripan dengan peer *coaching*, di mana guru saling membantu dalam kelompok kecil untuk meningkatkan keterampilan mengajar (Glickman et al., 2018).

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

Tahap pertama adalah dialog pra-observasi, di mana supervisor tidak langsung menilai, melaikan memulai dengan percakapan tatap muka yang santai dan pertanyaan terbuka tentang tujuan pembelajaran, tantangan yang dihadapi, dan harapan terhadap peserta, serta pertanyaan-pertanyaan pemantik lainnya. Guru sendiri yang menetapkan fokus pengembangannya, dan jawaban guru menjadi panduan utama supervisor dalam observasi. Hal ini sesuai dengan Baga et al., (2024) dan Zarlis & Elfitra, (2024), bahwa tahap pra-observasi berfokus pada kerja sama setara dan refleksi mendalam.

Tahap kedua adalah observasi pembelajaran, yang dilakukan berdasarkan fokus dan jadwal yang telah disepakati pada tahap sebelumnya. Pada tahap ini supervisor mengamati dan mencatat dengan instrumen observasi tanpa mengintervensi pembelajaran, lebih banyak mendengarkan, dan memberikan ruang bagi guru untuk berbicara terlebih dahulu serta merefleksikan apa yang perlu diperbaiki sebelum supervisor memberikan masukan. Hal sejalan dengan Marhawati, (2020), bahwa observasi kelas dilakukan secara terencana dan disertai diskusi antara supervisor dan guru. Sikap supervisor yang tidak mendominasi juga sejalan dengan Silva et al., (2025), bahwa kepala sekolah memfasilitasi guru agar aktif mengevaluasi praktik mengajarnya. Guru merasakan hubungan yang supertif dan tidak memandang jabatan, sehingga muncul rasa aman dan keterbukaan tetap terjaga selama observasi.

Tahap ketiga adalah dialog pasca-observasi, di mana supervisor mendorong guru untuk mengingat kembali kendala yang dihadapi selama pembelajaran dan menemukan sendiri solusi dari hasil berpikir dan evaluasinya, sehingga rasa kepemilikan terhadap proses pengembangan menjadi lebih kuat. Hal ini sejalan dengan Ola & Lensi, (2022), bahwa dalam konsep penilaian diri, guru diminta untuk merefleksikan pengajaran mereka dengan lebih baik dan berkembang secara profesional melalui pemikiran mendalam. Hal ini juga selaras dengan Silva et al., (2025), bahwa model *coaching* dalam supervisi akademik efektif meningkatkan kinerja guru karena kepala sekolah tidak mendominasi proses, melainkan memfasilitasi guru agar aktif mengevaluasi praktik mengajarnya.

Tahap terakhir adalah penyusunan rencana tindak lanjut, di mana setelah dialog pasca-observasi, supervisor bersama guru menyusun rencana tindak lanjut yang lebih terukur dan disesuaikan dengan kekhasan atau bidang guru masing-masing. Hal ini sejalan dengan Baga et al., (2024), bahwa tahap pasca-observasi dalam *coaching* diakhiri dengan kritik konstruktif dan rencana tindak lanjut yang disepakati bersama. Hal ini juga selaras dengan Zarlis & Elfitra, (2024), bahwa supervisi klinis yang efektif berfokus pada kerja sama yang setara, refleksi mendalam, dan penekanan pada perbaikan daripada evaluasi.

Selain itu, tahapan supervisi dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari juga menunjukkan adanya diferensiasi pendekatan berdasarkan tingkat kematangan dan kompetensi guru. Untuk guru senior yang memiliki kompetensi memadai, pendekatan *coaching* tetap digunakan secara penuh dengan dialog setara dan pertanyaan pemantik yang mendalam. Namun, untuk guru baru atau guru yang masih kurang mampu dalam menguasai aspek tertentu, seperti penggunaan teknologi informasi atau penguasaan platform RGTK, supervisor menggunakan pendekatan mentoring yang lebih bersifat membimbing dan berbagi pengalaman secara langsung. Hal ini sejalan dengan Sonia, (2022), bahwa pendekatan supervisi perlu disesuaikan dengan karakteristik guru, yaitu pendekatan non-direktif untuk guru profesional (kuadran satu) dan pendekatan kolaboratif dengan penyampaian informasi untuk guru yang berkomitmen tinggi tetapi pemikiran abstraknya masih rendah (kuadran tiga). Hal ini juga selaras dengan Harlena, (2025), bahwa meskipun ada masalah seperti kurangnya waktu dan kebutuhan untuk melatih pembimbing, metode *coaching* dan mentoring telah terbukti membuat guru lebih baik dalam mengajar, lebih termotivasi, dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Dengan demikian, teknik supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari dapat disimpulkan sebagai pendekatan yang dialogis, reflektif, dan memberdayakan guru untuk berkembang secara profesional, dengan fleksibilitas untuk menyesuaikan pendekatan berdasarkan tingkat kematangan dan kompetensi guru.

3.2.3. Faktor Pendukung Dan Penghambat

Implementasi supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung utama adalah ketersediaan SDM unggul, yaitu guru penggerak, fasilitator guru penggerak, dan instruktur pembelajaran mendalam. Keberadaan guru-guru penggerak ini menciptakan ekosistem pengembangan profesional yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan Masfufah & Rindaningsih (2024), bahwa motivasi kerja guru dan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Serta Pramesti & Mulyadi (2018) tentang dukungan dari kepala sekolah dan suasana kerja yang kondusif juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor pendukung kedua adalah komunikasi yang baik antara supervisor dan guru binaan, yang mencerminkan prinsip humanis dalam supervisi. Hal ini sejalan dengan Yulidar, et al., (2025), bahwa keberhasilan supervisi akademik sangat dipengaruhi oleh terjalinnya hubungan yang harmonis, keterbukaan komunikasi, dan respon positif guru terhadap proses supervisi. Hal ini juga selaras dengan Glickman, et al., (2018), tentang pentingnya pendekatan yang sesuai dengan karakteristik guru, di mana guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan merespons positif pendekatan *coaching* yang memberdayakan. Faktor pendukung ketiga adalah dukungan penuh dari kepala sekolah yang tidak hanya

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

memberikan kepercayaan kepada tim supervisi, tetapi juga aktif menjadi supervisor. Kepala sekolah secara rutin memberikan motivasi dan apresiasi kepada guru yang telah melaksanakan supervisi akademik dengan baik, sehingga tercipta iklim kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan Pramesti & Mulyadi (2018) tentang faktor eksternal berupa dukungan kepala sekolah, serta Masfufah & Rindaningsih (2024), tentang motivasi dan kepuasan guru sebagai indikator kinerja. Dukungan semacam ini menjadi fondasi penting dalam menjaga keberlanjutan program supervisi akademik dengan pendekatan *coaching*.

Di sisi lain, implementasi supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari juga menghadapi sejumlah hambatan. Hambatan pertama adalah belum semua guru mampu menerapkan *coaching* secara maksimal. Guru memahami konsep dan metodenya, tetapi tidak semua mampu mempraktikkannya dalam situasi nyata, sehingga kualitas supervisi tidak merata. Hal ini sejalan dengan Putra, et al., (2026), bahwa hambatan dalam supervisi dengan pendekatan *coaching* dapat muncul dari kurangnya kesiapan guru, keterbatasan waktu, dan perlunya pendekatan pelatihan yang adaptif, empatik, dan berkesinambungan. Hal ini juga selaras dengan Glickman, et al., (2018), bahwa guru yang paham teori tetapi belum terampil praktik berada pada posisi antara kuadran dua (suka kritik) dan kuadran tiga (sibuk) yang memerlukan pendekatan kolaboratif dengan fokus pada penyampaian informasi dan praktik langsung. Hambatan kedua adalah keterbatasan waktu, baik karena jadwal pembelajaran yang padat maupun tuntutan administratif. Pada guru produktif dan guru agama, kegiatan keagamaan yang tidak terduga di luar jam pelajaran juga menyebabkan jadwal supervisi kadang harus ditunda atau diubah. Hal ini sejalan dengan Azzahra & Marmoah, (2026), tentang hambatan struktural berupa beban administrasi dan keterbatasan waktu, serta Hamdi, et al., (2026), tentang keterbatasan waktu yang menghambat pelaksanaan *coaching* yang mendalam. Hambatan ketiga adalah rasa kurang percaya diri sebagian guru saat observasi, terutama pada awal pelaksanaan atau saat mengajarkan materi yang sensitif. Rasa ini cenderung berkurang setelah guru beberapa kali mengikuti supervisi. Hal ini sejalan dengan Azzahra & Marmoah, (2026), tentang hambatan kultural berupa resistensi guru terhadap supervisi, serta Nawas (2023), tentang komunikasi yang tidak membangun kepercayaan. Hal ini juga selaras dengan Hamdi, et al., (2026), tentang pentingnya membangun kepercayaan dalam proses *coaching*.

Sekolah mengatasi hambatan tersebut dengan beberapa upaya. Untuk keterbatasan waktu, supervisi dijadwalkan pada waktu luang di luar jam mengajar, dengan memanfaatkan kelonggaran 22–26 jam pelajaran per minggu dari total jam mengajar. Untuk guru yang kesulitan pada aspek tertentu seperti platform RGTK, supervisor menerapkan mentoring. Selain itu, kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk mengikuti Program Guru Penggerak secara sukarela. Upaya-upaya ini sejalan dengan prinsip humanis dan demokratis dalam supervisi akademik yang dikemukakan Prasojo & Sudiyono (2011), yaitu supervisi dilakukan dengan mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh, serta tidak mendominasi. Hal ini juga selaras dengan Hayati, S.R., Nasution, I., (2022), bahwa prinsip humanis dalam supervisi akademik menciptakan hubungan yang harmonis, terbuka, dan tulus antara atasan dan pembimbing.

3.2.4. Dampak Supervisi Akademik Dengan Pendekatan *Coaching* Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan temuan penelitian, supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* di SMK Negeri 1 Tegalsari memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, terutama pada guru baru yang mengalami peningkatan capaian yang dinyatakan oleh asisten kurikulum. Peningkatan ini terjadi karena pendekatan *coaching* memberdayakan guru untuk menentukan tujuan pengembangannya sendiri, sementara supervisor berperan sebagai motivator. Hal ini sejalan dengan Hasanah, (2023), yang menunjukkan bahwa supervisi *coaching* dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerja di berbagai bidang, serta Muniroh, et al., (2022), tentang kinerja guru sebagai hasil yang dapat diukur. Hal ini juga selaras dengan Yusnidar, dkk (2024), tentang efektivitas *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru.

Dampak kedua terlihat pada peningkatan kualitas perangkat pembelajaran yang disusun guru. Guru produktif menyatakan bahwa modul ajarnya tidak lagi sekadar *copy-paste* modul tahun sebelumnya atau dari sumber lain tanpa penyesuaian. Modul ajar menjadi lebih kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru juga mulai berani mencoba metode seperti *project-based learning*, memanfaatkan teknologi digital, dan mengembangkan media serta asesmen yang lebih kreatif. Hal ini sejalan dengan Hasanah (2023), bahwa supervisi *coaching* dapat membantu guru meningkatkan kinerja di berbagai bidang, seperti mengelola waktu dengan lebih baik, merancang pelajaran yang lebih baik, menggunakan metode pengajaran baru, dan mengelola kelas dengan lebih efektif. Hal ini juga selaras dengan Glickman et al., (2018), tentang pentingnya pendekatan non-direktif untuk guru profesional yang memungkinkan mereka mengembangkan kreativitas dan inovasi secara mandiri.

Dampak ketiga adalah peningkatan psikologis dan profesional dari supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* juga sangat terasa bagi guru di SMK Negeri 1 Tegalsari. Guru produktif mengakui bahwa dirinya menjadi lebih percaya diri, lebih terstruktur dalam merencanakan pembelajaran, dan lebih reflektif terhadap praktik mengajarnya sendiri. Keterampilan membuka dan menutup pembelajaran, mengelola kelas, serta melakukan refleksi diri juga mengalami peningkatan yang cukup berarti. Guru agama juga merasakan hal

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

yang sama, terutama dalam hal peningkatan rasa percaya diri dan keterstrukturan layanan pembelajaran agama. Hal ini sejalan dengan Sergiovanni dalam Batkunde (2022) tentang tujuan fundamental supervisi, yaitu pemberdayaan guru untuk menerapkan kemampuan mengajar mereka, mengembangkan diri, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tanggung jawab dan tugas mereka.

Hal ini juga selaras dengan Wulandari, (2025), bahwa pendekatan *coaching* memberikan dukungan yang bersifat personal dan reflektif sehingga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, serta Yusnidar, dkk (2024), bahwa *coaching* membantu guru mengeksplorasi strategi pembelajaran, menerima umpan balik yang spesifik, meningkatkan kepercayaan diri, dan memperkuat penerapan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Secara keseluruhan, dampak supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegalsari terlihat pada tiga ranah utama, yaitu: (1) peningkatan kualitas perangkat pembelajaran; (2) peningkatan inovasi dalam metode dan media mengajar; serta (3) peningkatan profesionalisme dan rasa percaya diri guru. Dengan demikian, supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* terbukti tidak hanya meningkatkan aspek teknis pembelajaran, tetapi juga memberdayakan guru secara psikologis dan profesional guru.

3.2.5. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Supervisi Akademik Dengan Pendekatan *Coaching*

Kepala sekolah SMK Negeri 1 Tegalsari menempuh beberapa strategi untuk meningkatkan kualitas supervisi akademik dengan pendekatan *coaching*. Strategi pertama adalah pengembangan kapasitas guru melalui program sukarela seperti Program Guru Penggerak (PGP). Guru yang telah memiliki kompetensi unggul kemudian diberi kepercayaan untuk menjadi supervisor, dan kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada mereka untuk mendampingi lima sampai tujuh guru binaan secara fleksibel. Hal ini sejalan dengan Masfufah & Rindaningsih, (2024), tentang motivasi kerja guru sebagai faktor internal yang mempengaruhi kinerja. Hal ini juga selaras dengan Hoerudin et al., (2024), tentang delegasi supervisi dalam kepemimpinan instruksional yang memberikan wewenang kepada wakil kepala sekolah atau sekelompok pengawas untuk mengawasi aspek akademik guna menjangkau lebih banyak orang dan bekerja lebih efisien.

Strategi kedua adalah manajemen waktu supervisor, mengingat supervisor juga memiliki tugas mengajar sebagai guru reguler. Kepala sekolah menjelaskan bahwa rata-rata supervisor memiliki kelonggaran 22–26 jam pelajaran per minggu dari total jam mengajar, yang dimanfaatkan untuk menjadwalkan kegiatan supervisi di kelas-kelas binaan. Dalam satu semester yang terdiri atas 20–21 minggu pertemuan, kelonggaran waktu tersebut dapat dioptimalkan untuk melakukan supervisi secara teratur dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan Prasojo & Sudiyono (2011) bahwa supervisi akademik harus dilakukan secara sistematis, artinya dikembangkan sesuai dengan perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Hal ini juga selaras dengan Marhawati, (2020), tentang observasi kelas yang dilaksanakan secara terjadwal, misalnya setiap semester.

Strategi ketiga adalah pemanfaatan teknologi, sekolah menggunakan platform RGTK (Ruang Guru dan Tenaga Kependidikan) dari Kementerian Pendidikan sebagai instrumen resmi yang mengintegrasikan seluruh proses supervisi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan. Meskipun tampilan dan format platform tersebut berubah setiap tahunnya, substansi dan prosedur penggunaannya tetap konsisten. Hal ini sejalan dengan Nabila & Haq, (2021), tentang kepala sekolah yang perlu menggunakan teknologi untuk melakukan pengawasan secara efektif. Hal ini juga selaras dengan Silva et al., (2025), bahwa penerapan *coaching* dan mentoring dalam supervisi akademik dapat dioptimalkan melalui pemanfaatan teknologi.

Strategi keempat adalah penerapan mentoring langkah demi langkah hingga guru benar-benar mampu bagi guru yang kesulitan menggunakan platform RGTK. Setelah guru mampu, pendekatan *coaching* kembali diterapkan sebagaimana mestinya. Pendekatan mentoring ini mencerminkan prinsip humanis dalam supervisi yang dikemukakan Hayati, S.R., Nasution, I., (2022), yaitu hubungan harmonis, terbuka, dan tulus antara supervisor dan guru menjadi kunci keberhasilan supervisi. Hal ini juga selaras dengan Harlena, (2025), bahwa meskipun ada masalah seperti kurangnya waktu dan kebutuhan untuk melatih pembimbing, metode *coaching* dan mentoring telah terbukti membuat guru lebih baik dalam mengajar, lebih termotivasi, dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Strategi kelima adalah menjaga kualitas supervisi melalui rekapitulasi antar-supervisor dan In-House Training (IHT) tahunan yang menyiapkan regenerasi supervisor. IHT dilaksanakan setiap tahun dengan dua tujuan utama: menguatkan guru yang memerlukan penguatan dan merefresh guru yang sudah melaksanakan supervisi agar tetap up-to-date dengan perubahan kurikulum. Hal ini sejalan dengan Muaripin, (2024), bahwa supervisi akademik berfokus pada pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja guru. Hal ini juga selaras dengan Oktaria et al., (2025), bahwa supervisi tidak berhenti pada penilaian sesaat, tetapi diikuti pelatihan, pendampingan, atau refleksi bersama. Dengan demikian, strategi kepala sekolah di SMK Negeri 1 Tegalsari dapat dipahami sebagai upaya mengadaptasi model pembinaan yang terstruktur namun tetap fleksibel, sehingga

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

mampu menjangkau guru dengan tingkat kesiapan yang berbeda-beda dan menciptakan sistem supervisi yang berkelanjutan.

3.3. Implication

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah, penelitian ini memperkaya teori supervisi kolaboratif (Glickman et al., 2018) dan teori *coaching* dalam supervisioleh Baga et al., (2024) dengan meberikan bukti empiris tentang bagaimana prinsip kemitraan, pemberdayaan, dan fleksibilitas yang diimplementasikan melalui dialog reflektif dan pertanyaan pemantik. Teori oleh Sonia (2022), yang menunjukkan penyesuaian pendekatan berdasarkan karakteristik guru memperkuat temuan tentang diferensiasi pendekatan *coaching* untuk guru senior dan mentoring untuk guru baru.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah, penelitian ini memberikan rekomendasi konkret bagi kepala sekolah dan tim supervisi. Model delegasi supervisi kepada guru penggerak melalui SK resmi terbukti efektif menjangkau lebih banyak guru binaan (5-7 guru binaan per supervisor) dan menciptakan sistem pengembangan berjenjang yang berkelanjutan. Pemanfaatan platform RGTK sebagai instrumen terintegrasi dari perencanaan hingga pelaporan dapat meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas supervisi, meskipun memerlukan pendampingan bertahap bagi guru yang kurang terampil secara digital. Strategi optimalisasi waktu supervisor (22-26 JP per Minggu) memberikan contoh praktis bagaimana tugas supervisi dapat diintegrasikan dengan beban mengajar tanpa mengorbankan kualitas pembelajaran.

Implikasi kebijakan sendiri pada penelitian ini, temuan penelitian ini relevan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuwangi dan pemangku kebijakan lainnya. Hasil penelitian ini mendukung perlunya kebijakan yang mendorong adopsi model supervisi *coaching* di sekolah lain, disertai penyediaan pelatihan *coaching* bagi supervisor non-guru penggerak, forum berbagai praktik baik antarsekolah, serta alokasi anggaran untuk pengembangan kapasitas berkelanjutan. Kebijakan yang mendukung pemanfaatan platform digital seperti RGTK juga perlu diimbangi dengan penyediaan infrastruktur teknologi dan pelatihan literasi digital. Temuan tentang pentingnya kaderisasi supervisor melalui *In-House Training* (IHT) tahunan dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan dalam merancang sistem regenarsi supervisor yang berkelanjutan.

3.4. Limitation

Sebagai studi kasus tunggal (*single case study*) di SMK Negeri 1 Tegalsari, temuan penelitian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara statistik ke populasi yang lebih luas. Generalisasi dalam penelitian kualitatif bersifat tranferability (sugiyono, 2019), sehingga penerapan temuan di konteks sekolah lain sangat bergantung pada kemiripan karakteristik, budaya, dan sumber daya. Sekolah dengan jumlah guru penggerak yang terbatas atau dukungan kepala sekolah yang berbeda mungkin akan menghadapi tantangan yang sepenuhnya terwakili dalam penelitian ini.

Meskipun peneliti telah melakukan triangulasi sumber dan teknik untuk menjaga keabsahan data, tetapi terdapat keterbatasan terkait dengan penggunaan teknik wawancara mendalam. Meskipun wawancara mendalam memungkinkan penggalian informasi secara luas dan fleksibel, data yang diperoleh sangat bergantung pada kemampuan informan dalam mengingat dan mengartikulasikan pengalaman mereka. beberapa informan, seperti guru produktif dan guru agaman, mungkin memiliki keterbatasan dalam mengungkapkan secara detail proses supervisi yang mereka alamai, terutama jika jeda waktu antara pelaksanaan supervisi dan wawancara cukup lama. Hal ini dapat menyebabkan data yang diperoleh bersifat masa lampau dan rentan terhadap bias ingatan.

Penelitian ini dilaksanakan pada periode Juli 2025- September 2026 yang mungkin diperngaruhi oleh kebijakan transisi kurikulum atau perubahan struktur organisasi di sekolah. Dinamika internal sekolah, seperti pergantian kepala sekolah atau kebijakan, dapat mempengaruhi konsistensi implementasi supervisi *coaching* dari waktu ke waktu. Selain itu, sebagai sekolah yang telah memiliki guru penggerak dan infrastruktur digital yang memadai, SMK Negeri 1 Tegalsari memiliki kondisi yang relatif ideal dibandingkan dengan sekolah lain, sehingga temuan tentang faktor pendukung mungkin tidak sepenuhnya sejalan bagi sekolah dengan super daya yang terbatas. Meskipun demikian, keterbatasan ini justru membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan, menggunakan desain multi-kasus, dan melibatkan lebih banyak perspektif guru.

4. Conclusion

Implementasi supervisi akademik dengan pendekatan *coaching* oleh kepala sekolah di SMK Negeri 1 Tegalsari terbukti menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru, terutama guru baru, melalui proses dialog yang terbuka, reflektif, dan memberdayakan. Keberhasilan ini tidak terlepas dari perencanaan yang sistematis melalui pembentukan tim supervisor berbasis SK, pelaksanaan supervisi empat tahap yang terintegrasi dengan platform RGTK, serta adanya diferensiasi pendekatan berupa *coaching* penuh bagi guru senior dan mentoring langkah demi langkah bagi guru baru. Dukungan SDM unggul, komunikasi yang harmonis, dan kepercayaan kepala sekolah menjadi fondasi utama keberlanjutan program ini.

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

Namun, keberhasilan tersebut masih menghadapi tantangan berupa ketidakmerataan keterampilan praktik *coaching* di kalangan supervisor dan kendala waktu yang bersifat struktural. Oleh karena itu, penguatan kapasitas pembinaan dan pembangunan budaya reflektif yang berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak agar kualitas supervisi dapat merata bagi seluruh guru binaan.

Ke depan, hasil penelitian ini membuka prospek pengembangan berupa model supervisi *coaching* yang adaptif terhadap tingkat kesiapan guru, serta perlunya penelitian lanjutan yang mengukur dampak jangka panjang supervisi *coaching* terhadap hasil belajar peserta didik. Selain itu, temuan ini dapat menjadi rujukan bagi sekolah lain dalam merancang sistem supervisi akademik yang humanis, kolaboratif, dan berkelanjutan di era Kurikulum Merdeka.

Author Contributions

All authors contributed equally to this paper. All authors have read and approved the final manuscript.

Funding

No funding support was received.

Declaration of Conflicting Interests

The author(s) declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Data Availability

The datasets generated during and/or analyzed during the current study are available from the corresponding author on reasonable request.

Declaration on AI Use

The author(s) declare that no artificial intelligence (AI) or AI-assisted tools were used in the preparation of this manuscript.

References

Aas, P., Jamilah, E., Ramadan, I., Komalasari, K., & Khodijah, I. (2025). Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sdn 03 Rancaekek Dan Sdn 06 Rancaekek. Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10, 1–23.

Annisa, R., & Nasution, I. (2025). Kepemimpinan Instruksional : Peningkatan Profesionalisme Guru. 214–230.

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 1–9. https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57

Arianto, B., & Rani. (2021). Teknik Wawancara dalam Metode Penelitian Kualitatif. In Borneo Novelty Publishing. https://fairuzelsaid.upy.ac.id/Mpti/Teknik-Wawancara/

Azzahra, A., & Marmoah, S. (2026). Analisis Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar. 11.

Baga, S., Taufiqurrahman, Alfauzi, F., & Cahyaningrum, W. A. (2024). Implementasi Supervisi Akademik Dengan Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Universitas Negeri Jakarta , Indonesia SMA Sinar Dharma Jakarta , Indonesia. 1(3). https://doi.org/10.62383/katalis.v1i3.605

Glickman, C. D. ., Gordon, S. P. ., & Ross-Gordon, J. M. . (2018). The basic guide to supervision and instructional leadership.

Hamdi, M. Y., Sari, A. L., Nabilah, P., Noviyanti, Kanadjara, T. H. A., & Suwandari, L. (2026). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Supervisi Akademik Berbasis Coaching Dengan Pendekatan Inkuiri Kolaborasi. Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11(September).

Harlena, D. (2025). Supervisi Akademik Berorientasi Coaching dan Mentoring : Telaah Sistematis Terhadap Efektivitas dan Implementasi di Sekolah. 6(1), 39–53.

Hasanah, C. (2023). Efektivitas Supervisi Akademik Berbasis Coaching Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru Sd Di Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia.

Hayati, S.R., Nasution, I., R. (2022). Persepsi Guru Tentang Supervisi Akademik Kepala Madrasah di MTS Persiapan Negeri 4 Medan. Jurnal Fadillah – Manajemen Pendidikan Islam & Umum, 2, 1–23.

Hoerudin, A., Kurniady, D. A., & Sudarsyah, A. (2024). Analisis Implementasi Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SD Islam Nurul Huda Kabupaten Bekasi. Jurnal Tata Kelola Pendidikan. https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp%0AAnalisis

Marhawati, B. (2020). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dasar: Studi Kualitatif. Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan, 4(1), 71–76. https://doi.org/10.17977/um025v4i22020p071

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774

Masfufah, N. F., & Rindaningsih, I. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sma. ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar, 8(1), 244–252. https://doi.org/10.30651/else.v8i1.17168

Muaripin, A. M. M. (2024). Manajemen Supervisi Akademik dalam Pembelajaran: Strategi dan Implementasi. 5(5), 1–23.

Muniroh, S., Soedjarwo, S., & Roesminingsih, E. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan), 7(1), 24–38. https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n1.p24-38

Nabila, M. N., & Haq, M. S. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik Dalam Memperbaiki Kompetensi Profesional Guru Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, 9(5), 1257. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/44687/38047

Nawas, A. (2023). Supervisi Akademik Berbasis Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Berdiferensiasi di SDN 014 Kempas Jaya. Jurnal Perspektif Pendidikan Dan Keguruan, 14(1), 1–9.

Noor, M. K. I., Kurnayati, E. L., & Nasrudin, A. (2026). Peran Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sdn 3 Wanayasa Kabupaten Purwakarta. Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 11(September).

Nurrisa, F., Hermina, D., & Norlaila. (2025). Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, dan Analisis Data. Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTPP), 02(03), 793–800.

Oktaria, I., Umami, N., & Arsyadana, A. (2025). Peran Supervisi dalam Meningkatkan Pemahaman Kurikulum di Madrasah Tsanawiyah. 5(1), 231–243.

Ola, S. S., & Lensi, E. (2022). Penerapan Tehnik Individual Dalam Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Uptd Smp Negeri 12 Kota Kupang Tahun Pelajaran 2021/2022. Jurnal Lazuardi, 5(1), 1–18. https://doi.org/10.53441/jl.vol5.iss1.66

Pandawangi.S. (2021). Metodologi Penelitian. Journal Information, 4, 1–5.

Prasojo, L. D., & Sudiyono. (2011). Supervisi pendidikan. Gava Media

Putra, E., Mataputun, Y., Kurniawan, D., Hutabarat, I. M., Mingsep, W., & Sampebua, R. (2026). Pelaksanaan Pemantauan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. 9(1), 277–287. https://doi.org/10.30605/jsgp.9.1.2026.8222

Rosyidah, A. (2025). Analisis Dampak Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di Sd Muhammadiyah 9 Malang. Jurnal Persada, 8(3), 87–98. https://jurnal.ummi.ac.id/index.php/perseda

Silva, A. Da, Hariyati, N., Khamidi, A., & Wulandari, A. (2025). Penerapan Coaching dan Mentoring dalam supervisi Akademik sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan), 8, 2680–2686.

Sonia, N. R. (2022). Supervisi Pengembangan Mutu Pendidikan: Tinjauan Konsep Developmental Supervision Glickman. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 3(1), 103–122. https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.97

Sugiyono, S. (2019). Metode penelitian & pengembangan research and development. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, M. I. (2025). Penerapan Supervisi Akademik Dalam Pengelolaan Kurikulum Oleh Kepala. 1(5), 687–697. https://doi.org/10.62387/naafi.v1i5.244

Wulandari, M. (2025). Pengaruh Supervisi Akademik Berbasis Coaching dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media, 5(2), 795–804.

Yulidar, Aswad, F. H., & Badrun, M. (2025). Manajemen Pendidikan Implementasi Supervisi Akademik Berbasis Coaching Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pada Kurikulum Merdeka. Manajemen Pendidikan, 20(1), 187–196. https://doi.org/10.23917/jmp.v20i1.11296

Yusnidar, Rasyid, S., & Marisa, R. (2024). Supervisi Kepala Sekolah Berbasis Coaching Tirta Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kompetensi Guru SD Negeri. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman, 13, 239–253.

Zarlis, D. R., & Elfitra, S. (2024). Supervisi Klinis Dalam Menghadapi Dinamika Pendidikan. QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora, 2, 17–28. https://doi.org/10.61104/jq.v2i2.292

© 2026 The Author(s)
This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License
ISSN: 2549-7774