

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam pembangunan bangsa, sehingga kualitas pendidikan menjadi fokus utama pemerintah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi insan yang beriman, bertakwa, cerdas, berakhlak mulia, kreatif, dan mandiri melalui penyelenggaraan pembelajaran yang bermutu. Untuk mencapai tujuan tersebut, kualitas guru sebagai pelaksana utama pembelajaran menjadi faktor penentu utama dalam mewujudkan hasil belajar yang optimal (UU No. 20/2003).

Guru sebagai tenaga pendidik profesional dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensinya. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru berkewajiban untuk melakukan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kewajiban ini mendasari pentingnya pembinaan profesional secara sistematis bagi guru, termasuk melalui pelaksanaan supervisi akademik di sekolah (UU No. 14/2005).

Supervisi akademik merupakan upaya pembinaan profesional yang dilaksanakan oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah sebagai bentuk tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik idealnya mencakup perencanaan, observasi pembelajaran, pemberian umpan balik, dan tindak lanjut yang bersifat mendukung pengembangan profesional guru.

Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2018) menyatakan bahwa supervisi akademik yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai penilaian, tetapi juga sebagai proses pembinaan yang membantu guru meningkatkan praktik mengajarnya secara reflektif dan kolaboratif.

Namun kenyataannya, pelaksanaan supervisi akademik di banyak sekolah masih bersifat administratif dan evaluatif, sehingga mengurangi peran supervisi sebagai instrumen pengembangan profesional guru. Dalam praktiknya, kegiatan supervisi sering dipersepsikan guru hanya sebagai kegiatan formal yang berkaitan dengan laporan dan penilaian, bukan sebagai proses pembelajaran yang bermakna. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa supervisi yang bersifat evaluatif cenderung tidak meningkatkan motivasi dan keterampilan profesional guru secara signifikan (Sergiovanni & Starratt, 2007).

Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah mengatur bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah adalah kemampuan melakukan supervisi akademik terhadap guru. Supervisi akademik dalam peraturan ini dimaksudkan untuk memberdayakan guru melalui kegiatan pembinaan yang sistematis dan berkelanjutan, bukan sekadar penilaian administratif. Selanjutnya, Permendikbud Nomor 19 Tahun 2017 tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal di sekolah menekankan pentingnya supervisi sebagai bagian dari mekanisme penjaminan mutu yang harus direncanakan dan dilaksanakan secara berkelanjutan untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Pendidikan di era 5.0 telah menuntut insan praktisi pendidikan, untuk melangkah lebih progresif. Namun problematika dalam dunia pendidikan formal justru muncul disebabkan kinerja guru yang belum maksimal. Hal yang dimaksud seperti ketidakdisiplinan guru dalam kehadiran di sekolah atau kurangnya antusiasme guru dalam menjalankan tupoksinya sehingga mempengaruhi pelayanan sekolah terhadap peserta didik. Padahal telah dijelaskan dalam regulasi sistem pendidikan nasional bahwa guru berkewajiban mewujudkan suasana pendidikan yang menyenangkan, memiliki komitmen dalam dirinya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, serta dituntut untuk menjadikan dirinya teladan bagi peserta didik turut serta menjaga nama baik lembaga pendidikannya.

Pendidikan merupakan salah satu institusi *agent of change*, sarana penting di kehidupan manusia, maka upaya dalam meningkatkan mutu dan kualitas SDM terus selalu di tingkatkan demi memenuhi standar kompetensi yang terus berkembang pesat, untuk mewujudkan SDM yang mampu bersaing tersebut, tentunya dibutuhkan pendidikan yang berkualitas. Namun saat ini, kualitas pendidikan masih menjadi salah satu problematika pendidikan di Indonesia.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan terus menerus dilakukan baik secara konvensional maupun inovatif. Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera.

Salah satu kunci dalam peningkatan mutu tersebut terletak pada optimalisasi kinerja guru melalui supervisi akademik. Supervisi akademik dipahami sebagai bantuan profesional kepada guru yang dilakukan melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, serta pemberian umpan balik yang objektif dan segera. Namun, tantangan di lapangan menunjukkan bahwa supervisi sering kali masih dianggap sebagai beban administratif semata. Di sinilah manajemen strategis berperan penting untuk mentransformasi supervisi akademik menjadi instrumen pertumbuhan profesional yang terukur, terutama di sekolah dasar yang menjadi fondasi awal pembentukan karakter dan kompetensi siswa.

Dalam rangka menjawab tantangan pelaksanaan supervisi akademik yang masih konvensional, pendekatan *coaching* menjadi penting dikembangkan. *Coaching* adalah metode pembinaan yang menekankan kemitraan, dialog terbuka, refleksi diri, dan pemberian umpan balik yang membangun untuk memperkuat kompetensi individu. Menurut Whitmore (2017), *coaching* tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membantu individu mencapai potensi terbaiknya melalui proses refleksi yang intensif. Ketika diaplikasikan dalam supervisi akademik, *coaching* mampu menjadikan proses supervisi sebagai ruang pembelajaran bersama antara supervisor dan guru, bukan sekadar aktivitas pengawasan.

Instructional coaching dalam konteks pendidikan telah banyak diteliti dan terbukti efektif meningkatkan profesionalisme guru. Knight (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa coaching yang terintegrasi dalam supervisi akademik dapat memperbaiki kualitas praktik pembelajaran dan meningkatkan kinerja guru karena guru merasa didampingi secara profesional. Selaras dengan itu, hasil penelitian Sugiyono (2020) menunjukkan bahwa supervisi akademik berbasis coaching meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan perbaikan praktik mengajar guru di sekolah menengah pertama.

Walaupun pendekatan supervisi berbasis coaching telah diakui secara teoritis dan empiris memberikan dampak positif, implementasinya di lapangan masih menemui berbagai kendala. Banyak kepala sekolah dan pengawas belum menguasai teknik coaching secara memadai, sehingga supervisi cenderung kembali ke pola evaluatif tradisional. Selain itu, belum adanya manajemen strategis yang jelas dalam pelaksanaan supervisi berbasis coaching menyebabkan pelaksanaan supervisi belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru.

Dalam konteks manajemen strategis, pendekatan *coaching* hadir sebagai solusi inovatif untuk menjawab problematika kualitas pengajaran di sekolah dasar, khususnya di wilayah perkampungan seperti Kabupaten Cianjur dan Sukabumi. Melalui manajemen strategi supervisi akademik berbasis *coaching*, kepala sekolah tidak lagi bertindak sebagai pengawas kaku, melainkan sebagai mitra dialogis yang memberdayakan guru untuk menemukan solusi mandiri atas tantangan pembelajaran di kelas. Pendekatan yang terencana secara strategis ini memastikan bahwa bantuan profesional yang diberikan tidak hanya bersifat sesaat, tetapi menjadi siklus berkelanjutan yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Kinerja guru merupakan gambaran pencapaian kualitas manajemen pendidikan dalam praktik pembelajaran yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di satuan pendidikan. Dengan kinerja guru yang baik dalam

menjalankan keseluruhan aktivitas dan tugas-tugasnya diharapkan menjadi faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyebutkan bahwa tugas guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan menjamin efisiensi, meningkatkan efektifitas belajar dan kemampuan para lulusan. UU No. 14 tahun 2005 ini dilengkapi dengan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menjelaskan bahwa seorang pendidik harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran berupa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional. Kemudian juga dilengkapi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi pendidik/guru.

Berdasarkan data yang dirilis Kementerian Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (<https://dapo.dikdasmen.go.id/guru>), Indonesia memiliki jumlah guru sebanyak 3.443.150 dan Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah terbanyak yaitu, 486.687, dan 199.597 adalah guru SD.

Data Kementerian Pendidikan tahun 2025 mengungkapkan adanya kesenjangan besar dalam adaptasi teknologi. Hanya 38% guru di Indonesia yang merasa nyaman menggunakan teknologi pembelajaran digital, sekitar 17% sekolah di daerah 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal) masih belum memiliki akses internet memadai, yang menghambat guru untuk meningkatkan kinerja melalui platform daring. ([Krisis Pendidikan Global dan Tantangan AI Tahun 2025 - UNESA](#))

Penurunan motivasi kerja guru dipicu oleh beban kerja yang tidak seimbang. Guru menghabiskan terlalu banyak waktu untuk penyusunan RPP, laporan hasil belajar, dan dokumen administratif lainnya dibandingkan fokus pada inovasi mengajar. Masih banyak guru honorer yang menerima upah jauh di bawah standar hidup layak, yang berdampak langsung pada penurunan fokus dan semangat mengajar. ([Tantangan Guru sebagai Tenaga Pendidik - Guruinovatif.id \(2025\)](#))

Rasio guru dan siswa yang tidak seimbang menyebabkan beban mengajar per guru menjadi terlalu tinggi, yang secara otomatis menurunkan kualitas pengajaran secara individual. ([Kemendikbud: Indonesia Kekurangan 1,3 Juta Guru Berkualitas - PGSI Aceh \(Mei 2025\)](#))

Rendahnya kinerja guru yang masih menggunakan pola pikir konvensional menjadi hal yang perlu ditangani untuk dilakukan perubahan paradigma dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang lebih berpihak pada murid. Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah juga masih bersifat tradisional yang lebih berfokus pada aspek administratif saja dan kurang efektif mengembangkan kinerja guru dalam praktik pembelajaran yang dilakukannya. (Alindawati, dkk., 2024). Praktik supervisi akademik masih menggunakan pola lama yang bersifat *top-down* dan belum adanya budaya refleksi diri dan tindak lanjut perbaikan.

Menurut Supardi (2017) yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan melakukan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Selain itu Direktorat Tenaga Kependidikan dalam modul Penilaian Kinerja Guru tahun 2008 juga menyatakan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan masing-masing siswa, (2) menyiapkan dan merencanakan pelajaran, (3) menggunakan materi pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam pengalaman belajar yang berbeda, dan (5) bimbingan guru secara aktif. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar mengacu pada aspek- aspek tugas pokok seorang guru yang meliputi merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar siswa, termasuk menganalisis hasil evaluasi dan melakukan tindak lanjut.

Respon terhadap kondisi di atas menuntut diwujudkannya penilaian kinerja guru. Ahmad Ruky (2010) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa alasan untuk diterapkan. Penilaian kinerja dapat (1) memperbaiki prestasi kerja karyawan baik dari segi individual maupun grup (2) menaikkan kemampuan bekerja karyawan dan staf secara menyeluruh yang dapat diukur dengan naiknya produktivitas kerja, dan (3) memotivasi minat karyawan untuk berprestasi dan meningkatkan hasil kerja. Mulyadi (2018) juga menilai pentingnya penilaian kinerja sebagai umpan balik atas kinerja sebelumnya dan menjadi pijakan untuk peningkatan produktivitas di masa mendatang. Untuk itu, manajemen supervisi akademik menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru khususnya dalam mengembangkan praktik pembelajaran guru bersama murid.

Penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Dewi & Soedjono (2025) yang menyoroti Supervisi Berbasis Humanistik menyimpulkan bahwa supervisi berbasis humanistik terbukti menciptakan iklim pembelajaran positif dan meningkatkan mutu pendidikan di SD.

Implementasi manajemen strategik dalam supervisi sekolah dasar terus berkembang melalui berbagai pendekatan inovatif, sebagaimana ditegaskan pada penelitian Zulfakar et al. (2020) bahwa supervisi yang terencana secara manajerial memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sejalan dengan hal tersebut, Tanggulangan (2023) memperkenalkan model *coaching* TIRTA sebagai strategi inovatif dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kerja sama kolaboratif, yang kemudian diperkuat oleh penelitian Rasmaladewi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa penggunaan model *coaching* GROW mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru SD secara efektif melalui pendekatan dialogis yang memberdayakan.

Efektivitas supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan profesionalitas guru, seperti penerapan model TIRTA yang mendukung budaya belajar, meningkatkan mutu pembelajaran di kelas serta mendorong guru lebih reflektif dan inovatif. Lebih menitikberatkan pada teknik *coaching* sebagai

strategi supervisi tanpa menelaah secara sistematis bagaimana proses supervisi itu dikelola dari perspektif manajemen.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Agrabinta Kecamatan Agrabinta Kabupaten Cianjur dan SDN Rancaerang Kecamatan Tegalbuleud Kabupaten Sukabumi. Alasan pemilihan lokasi penelitian adalah kedua kepala sekolah sudah memiliki pengalaman dan pemahaman terkait teknik *coaching* dalam praktik supervisi akademik bersama guru. Kepala sekolah melakukan *coaching* dalam tahap pra-observasi, observasi, dan pasca observasi dengan guru sebagai coachee dengan fokus pengembangan diri yang disepakati untuk selanjutnya merefleksi dan merencanakan tindak lanjut.

Penelitian ini penting untuk melahirkan sebuah "formula" atau model supervisi yang adaptif. Dengan membandingkan dua wilayah (Cianjur dan Sukabumi), penelitian ini dapat mengidentifikasi pola keberhasilan (*best practices*) yang bisa direplikasi oleh sekolah dasar lain yang memiliki tantangan geografis serupa. Ujung tombak dari supervisi akademik adalah kualitas pembelajaran siswa. Jika manajemen supervisi berjalan strategik, kinerja guru akan meningkat secara substansial. Hal ini sangat penting untuk memastikan anak-anak di pedesaan Cianjur dan Sukabumi mendapatkan kualitas pendidikan yang setara dengan anak-anak di kota besar.

Penelitian ini krusial untuk dilaksanakan mengingat adanya disparitas kualitas pendidikan di wilayah pedesaan Kabupaten Cianjur dan Sukabumi. Tanpa manajemen strategik yang tepat dalam supervisi akademik, kinerja guru berisiko stagnan akibat minimnya pendampingan profesional. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menawarkan kerangka kerja manajerial yang adaptif terhadap tantangan lokal guna menjamin keberlanjutan mutu pembelajaran di tingkat sekolah dasar.

Berdasarkan permasalahan di atas, terdapat kesenjangan antara kebijakan supervisi akademik yang bersifat pembinaan (seperti diatur dalam Permendiknas dan Permendikbud) dengan praktik supervisi di sekolah yang masih konvensional. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam tentang manajemen strategi supervisi akademik berbasis *coaching* yang efektif

dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi kepala sekolah, pengawas, dan pemangku kebijakan pendidikan dalam merancang dan mengimplementasikan model supervisi akademik yang inovatif, berbasis *coaching*, dan sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

a. Raw Input

Guru Sekolah Dasar (SD) memiliki peran yang sangat strategis dan fundamental dalam sistem pendidikan. Pada jenjang pendidikan dasar ini, siswa berada pada tahap awal perkembangan intelektual, emosional, sosial, dan moral. Oleh karena itu, guru SD tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, teladan, dan penggerak utama pembentukan karakter anak. Dengan beragam peran tersebut, guru SD menjadi pilar utama dalam menciptakan generasi penerus bangsa yang cerdas, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, pemberdayaan dan peningkatan kompetensi guru SD harus menjadi perhatian utama dalam setiap kebijakan dan praktik pendidikan di Indonesia.

b. Proses

Manajemen strategis supervisi akademik berbasis *coaching* merupakan suatu pendekatan manajerial yang sistematis dan terencana dalam mengelola kegiatan pengawasan instruksional, yang mengintegrasikan tahapan analisis lingkungan, formulasi strategi, serta implementasi pendampingan melalui dialog kemitraan guna memaksimalkan potensi profesional guru. Pendekatan ini sangat relevan diterapkan di jenjang Sekolah Dasar, mengingat guru SD memegang peran penting dalam membentuk dasar pengetahuan, sikap, dan keterampilan siswa sejak dini. Melalui proses ini, guru SD didorong untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat, yang terus mengembangkan kompetensinya secara

mandiri namun tetap dalam kerangka pembinaan profesional. *Coaching* memberikan ruang refleksi, kepercayaan, dan kepemilikan terhadap proses perubahan, sehingga lebih mendorong perubahan yang bersifat internal (intrinsik), bukan sekadar menjalankan instruksi.

c. *Output*

Kinerja guru Sekolah Dasar (SD) adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta pembentukan karakter dan pengembangan potensi peserta didik sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

d. *Outcome*

Pendidikan bermutu adalah proses pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki karakter, keterampilan hidup, serta kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan kolaboratif yang sesuai dengan tuntutan zaman. Pendidikan bermutu mengacu pada pencapaian standar nasional pendidikan, baik dari sisi proses, hasil, maupun lingkungan pendukungnya. Dengan kata lain, pendidikan bermutu dimulai dari guru yang bermutu, dan guru yang bermutu hanya bisa diwujudkan jika mereka difasilitasi untuk terus belajar, berkembang, dan diberikan ruang untuk merefleksikan praktik pembelajarannya.

e. *Instrumental Input*

Dalam konteks pendidikan merujuk pada segala bentuk kebijakan, peraturan, pedoman, maupun sumber daya yang disediakan pemerintah untuk mendukung proses pendidikan, termasuk pembinaan dan peningkatan kinerja guru. Di Indonesia, kebijakan sektor pendidikan yang berkaitan dengan supervisi akademik dan peningkatan kinerja guru SD telah diatur dalam berbagai regulasi, program strategis, dan dokumen kebijakan nasional diantaranya sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

UU ini menegaskan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Pasal 20, disebutkan bahwa guru wajib:

- a) Merencanakan pembelajaran,
 - b) Melaksanakan proses pembelajaran,
 - c) Menilai hasil belajar,
 - d) Membimbing dan melatih peserta didik,
 - e) Mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan.
- 2) Permendiknas No. 13/2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah

Dalam peraturan ini, salah satu kompetensi utama kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. Kepala sekolah diharapkan mampu merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang dilakukan oleh guru, termasuk guru SD.

- 3) Permendikbud No. 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses
- Permendikbud ini menekankan pentingnya proses pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik. Untuk menjamin hal tersebut, kinerja guru harus dipantau dan dibina melalui supervisi secara berkala, sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu internal sekolah.

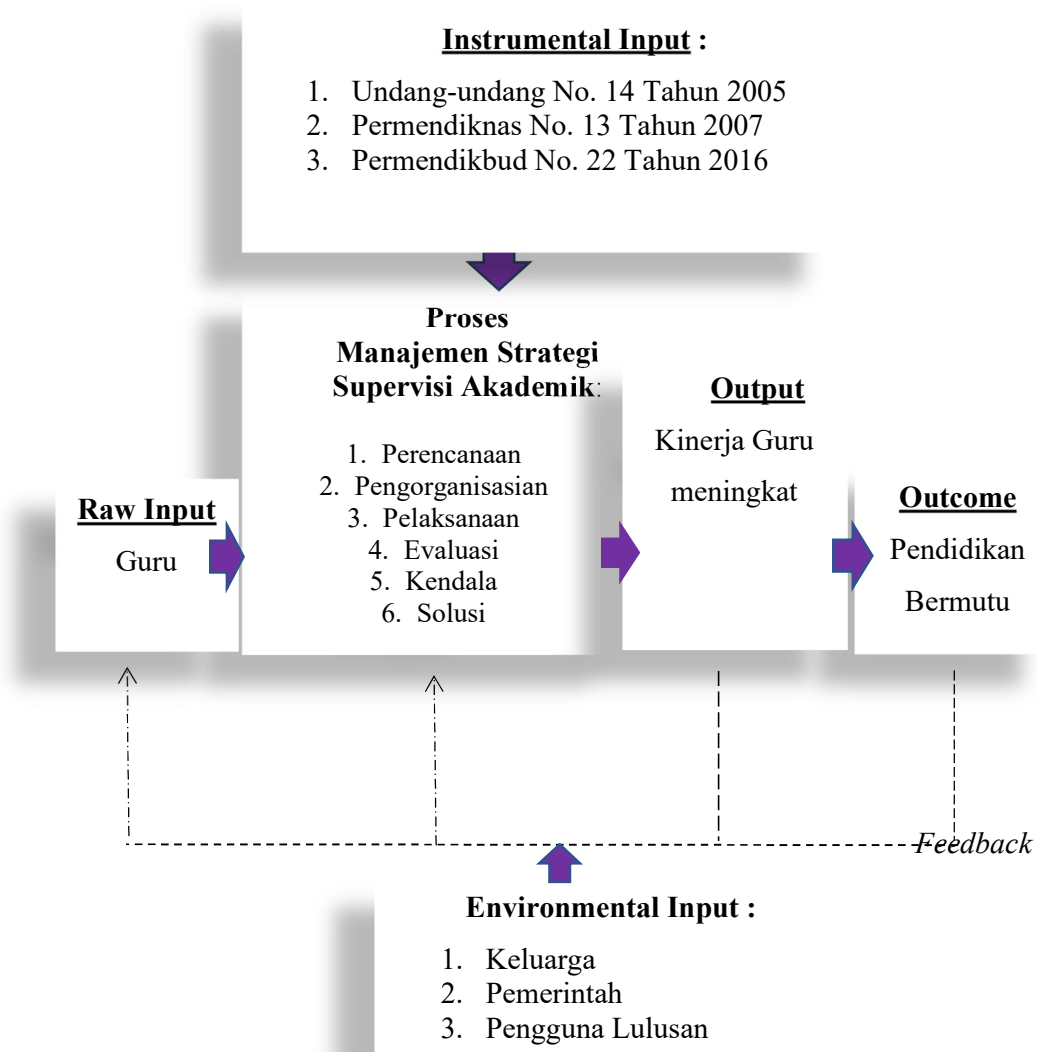
f. Environmental Input

Keluarga adalah sekumpulan orang-orang yang tinggal bersama dalam satu rumah yang dihubungkan oleh ikatan perkawinan, hubungan darah, dan bertujuan mempertahankan budaya serta meningkatkan perkembangan fisik, mental, emosional, dan sosial dari tiap anggota. Keluarga merupakan lingkungan pertama dan utama bagi anak. Peran keluarga dalam mendukung pendidikan anak usia SD sangat besar, baik dari sisi psikologis, moral, maupun akademiknya.

Pemerintah sebagai pemangku kebijakan pendidikan berperan penting dalam menciptakan sistem pendidikan dasar yang berkualitas.

Pemerintah memberikan dukungan kebijakan, regulasi, anggaran, program pembinaan, dan peningkatan mutu. Pemerintah juga berperan memfasilitasi sistem evaluasi pendidikan dan menjamin keberlangsungan pendidikan dasar yang merata dan inklusif.

Pengguna lulusan pada jenjang SD, meskipun belum sekompleks jenjang menengah atau tinggi, tetap memiliki ekspektasi tertentu terhadap hasil pendidikan dasar.



Bagan 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan bagan atau kerangka berpikir di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen strategi supervisi akademik berbasis *coaching* untuk meningkatkan kinerja guru pada SDN Agrabinta dan SDN Rancaerang?

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

- a. Perencanaan strategi supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi.
 - 1) Rencana Program Supervisi akademik.
 - 2) Peta Kebutuhan Supervisi Guru.
 - 3) Penyusunan jadwal supervisi.
 - 4) penyusunan instrumen supervisi akademik, terdiri dari: instrumen perencanaan pembelajaran dan instrumen supervisi kunjungan kelas.
 - 5) penyusunan format wawancara *coaching* (Pra-Observasi, Observasi, dan Pasca Observasi) dan Rencana Tindak Lanjut.
- b. Pengorganisasian strategi supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi.
 - 1) Pembagian tugas, peran dan tanggung jawab (*Coach*, *Coachee*, dan dokumentator).
 - 2) Daftar Guru Sasaran Supervisi.
- c. Pelaksanaan strategi supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi.
 - 1) *Coaching* pra-observasi
 - 2) Menelaah dokumen pembelajaran (pemberian umpan balik revisi Modul Ajar).
 - 3) Catatan observasi kelas
 - 4) *Coaching* pasca observasi

- 5) Dokumentasi pembelajaran dan tahapan *coaching*.
- d. Evaluasi strategi supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi.
 - 1) Pemberian umpan balik (kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan).
 - 2) Diskusi rencana tindak lanjut dicatat dalam lembar RTL.
 - 3) Refleksi pencapaian pengembangan oleh diri guru.
- e. Kendala manajemen strategi supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi.
 - 1) Kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran
 - 2) Sumber Daya Manusia (Guru).
 - 3) Belum terbiasa melakukan refleksi dan tindak lanjut.
- f. Solusi menghadapi kendala manajemen strategi supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi.
 - 1) Pola Pikir Bertumbuh mengembangkan pendekatan inkuiri apresiatif pada guru.
 - 2) Tumbuhnya motivasi intrinsik dalam melakukan pengembangan diri berkelanjutan.
 - 3) Pentingnya merefleksi dan pemberian umpan balik untuk merencanakan tindak lanjut.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a) Tujuan Umum

Untuk mendapatkan informasi atau gambaran dan menganalisis tentang Manajemen strategis supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi.

b) Tujuan Khusus

Untuk mendapatkan gambaran atau informasi dan menganalisis tentang:

- 1) Perencanaan strategi supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru.
- 2) Pengorganisasian strategi supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru.
- 3) Pelaksanaan strategi supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru.
- 4) Evaluasi strategi supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru.
- 5) Kendala Manajemen strategi supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru.
- 6) Solusi menghadapi kendala strategi supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian yang lebih mendalam dalam mengembangkan konsep dan praktik manajemen strategi supervisi akademik yang memberdayakan guru sebagai coachee.

b) Manfaat Praktis

Untuk mendapatkan gambaran/informasi dan menganalisis tentang:

1) Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepala sekolah dalam melakukan praktik supervisi akademik berbasis coaching untuk mengevaluasi praktik pembelajaran dan melakukan percakapan yang memberdayakan untuk pengembangan dirinya secara berkelanjutan.

2) Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran diri guru dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang berkualitas

bersama siswa dan upaya pengembangan diri berkelanjutan. Supervisi yang dilakukan diharapkan mampu memberdayakan guru serta membiasakan dirinya melakukan refleksi dari praktik pembelajaran yang dilakukannya.

3) Bagi Siswa

Penelitian ini diharapkan mampu menstimulus tumbuhnya kesadaran diri siswa untuk aktif dan bertanggung jawab terhadap proses belajarnya sehingga tercapainya tujuan.

4) Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan informasi penelitian berikutnya, khususnya dalam praktik manajemen supervisi akademik oleh kepala sekolah.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana Perencanaan Strategi Supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi?
2. Bagaimana Pengorganisasian Strategi Supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi?
3. Bagaimana Pelaksanaan Strategi Supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi?
4. Bagaimana Evaluasi Strategi Supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi?
5. Apa Kendala Manajemen Strategi Supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi?

6. Bagaimana Solusi Menghadapi Kendala Manajemen Strategi Supervisi akademik berbasis *Coaching* dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Agrabinta Cianjur dan SDN Rancaerang Sukabumi.