



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU MELALUI SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS COACHING DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Ganesha Ivanda Suliyanto¹, Ahmad Zainuri²

¹²STIT Pringsewu Lampung, Indonesia

e-mail: ganesavandasuliyanto@gmail.com, zennuriahmad@stitpringsewu.ac.id

Diterima: 30/5/2026; Direvisi: 10/6/2026; Diterbitkan: 17/6/2026

ABSTRAK

Banyaknya guru potensial yang belum mendapatkan pendampingan tepat untuk berkembang secara optimal di lingkungan sekolah dasar dan menengah melatarbelakangi penelitian ini. Hambatan tersebut memicu perlunya pergeseran paradigma supervisi dari instrumen pengawasan yang kaku menjadi ruang dialog profesional yang setara. Fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam menerapkan supervisi akademik berbasis *coaching* guna meningkatkan profesionalisme guru di Sekolah Menengah Pertama. Langkah-langkah penelitian dijalankan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif selama satu semester penuh, di mana pengumpulan data diperoleh lewat teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif terhadap sesi diskusi, serta studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif dengan melibatkan pemilihan informan secara purposif dan pengujian keabsahan via triangulasi. Temuan penelitian menunjukkan tiga strategi utama yang berhasil diterapkan: perencanaan partisipatif berbasis asesmen kebutuhan individual guru, pelaksanaan sesi bimbingan menggunakan model GROW, serta pelaksanaan evaluasi siklus bulanan yang terencana. Simpulan utama menegaskan bahwa integrasi metode *coaching* dalam supervisi akademik terbukti efektif menggeser relasi hierarkis menjadi kemitraan kolektif yang saling menumbuhkan agensi diri pendidik. Kepala sekolah direkomendasikan menginvestasikan kompetensi komunikasi ini secara berkelanjutan demi menyalakan potensi profesionalisme guru di era digital.

Kata Kunci: *Supervisi Akademik, Coaching, Model GROW, Profesionalisme Guru, Kepala Sekolah*

ABSTRACT

The large number of potential teachers who have not received appropriate guidance to develop optimally in elementary and secondary schools is the background to this research. This obstacle triggers the need to shift the supervision paradigm from a rigid supervision instrument to a space for equal professional dialogue. The focus of this research is to describe the principal's strategy in implementing coaching-based academic supervision to improve teacher professionalism in junior high schools. The research steps were carried out using a descriptive qualitative approach over a full semester, where data collection was obtained through in-depth interviews, participatory observation of discussion sessions, and documentation studies. Data analysis was conducted interactively, involving purposive selection of informants and validity testing via triangulation. The research findings indicate three main strategies that were successfully implemented: participatory planning based on individual teacher needs assessments, the implementation of guidance sessions using the GROW model, and the implementation of planned monthly cyclical evaluations. The main conclusion confirms that the integration of



coaching methods in academic supervision has proven effective in shifting hierarchical relationships into collective partnerships that mutually foster educator self-agency. Principals are recommended to invest in this communication competency continuously to ignite the potential of teacher professionalism in the digital era.

Keywords: *Academic Supervision, Coaching, GROW Model, Teacher Professionalism, School Principal*

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai kualitas pendidikan di era modern, pada akhirnya kita akan selalu kembali pada satu titik sentral yang paling determinan, yaitu figur seorang guru. Tidak ada variabel tunggal di dalam ekosistem persekolahan yang lebih menentukan eskalasi pengalaman belajar seorang anak didik dibandingkan dengan kompetensi guru yang mendampingi mereka setiap hari di dalam ruang kelas. Guru yang memiliki semangat juang tinggi, selalu berpikir reflektif, dan konsisten mengembangkan kapasitas diri akan mampu menciptakan ruang belajar yang dinamis, interaktif, serta hidup (Izzah et al., 2026; Lestari & Muhroji, 2022; Sirait, 2021; Widiastuti et al., 2026; Windarti et al., 2026). Sebaliknya, guru yang stagnan dan enggan melakukan transformasi diri, betapa pun didukung oleh kerangka kurikulum terbaik dan fasilitas sarana prasarana tercanggih, cenderung menghasilkan proses pengajaran yang membosankan, kaku, serta tidak bermakna bagi perkembangan intelektual siswa. Oleh karena itu, investasi terbesar dalam dunia pendidikan seharusnya difokuskan pada upaya peningkatan mutu, motivasi, serta profesionalisme para pendidik secara berkelanjutan demi menjamin lahirnya generasi muda yang cerdas, adaptif, tangguh, dan siap menghadapi tantangan zaman yang kian kompleks (Faridli et al., 2024; Irawaty & Wijayanti, 2026; Jalaluding & Nisa, 2026; Mutia et al., 2023).

Namun demikian, realitas objektif yang berlangsung di lapangan saat ini sering kali tidak seindah dan seideal harapan serta regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Fakta empiris menyingkap adanya kesenjangan yang sangat lebar antara kompetensi pedagogis ideal yang diharapkan dengan potret nyata praktik pengajaran yang terjadi di dalam ruang kelas nyata saat ini. Banyak ditemukan kasus di mana para tenaga pendidik masih mengalami kesulitan besar dalam merancang modul pembelajaran yang kontekstual, menerapkan sistem penilaian yang autentik, atau bahkan sekadar merefleksikan kelemahan praktik mengajarnya sendiri. Persoalan pelik ini sebenarnya bukan semata-mata bersumber dari rendahnya kemampuan dasar guru, melainkan lebih berkaitan erat dengan ketiadaan ruang klinis dan dukungan manajerial yang memadai bagi mereka untuk tumbuh. Kondisi aktual tersebut menunjukkan adanya disfungsi dalam sistem pembinaan internal di sekolah, di mana para guru sering kali dibiarkan berjalan sendiri tanpa adanya peta jalan pendampingan yang terstruktur untuk mengurai hambatan profesi yang mereka hadapi (Huriah et al., 2026; Pardiyawan et al., 2026; Saifullah & Istikomah, 2026).

Di sinilah eksistensi peran seorang kepala sekolah menjadi sangat krusial dan strategis sebagai pemimpin pembelajaran di tingkat satuan pendidikan formal. Kepala sekolah memikul tanggung jawab moral dan profesional yang besar, tidak hanya untuk mengurus rantai administrasi birokratis belaka, melainkan wajib hadir sebagai mitra sejajar yang membantu guru mengeksplorasi potensi terbaiknya. Supervisi akademik merupakan salah satu instrumen formal utama yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk menjalankan fungsi pembinaan, pengawasan, serta peningkatan mutu mengajar tenaga pendidik di bawah naungannya. Sayangnya, dalam praktik konvensional selama ini, kegiatan supervisi tersebut masih kerap kali



dipersepsikan secara keliru oleh para guru sebagai aktivitas inspektif yang menakutkan dan menimbulkan kecemasan psikologis. Paradigma lama yang menempatkan supervisi sebagai sarana untuk mencari-cari kesalahan guru, alih-alih sebagai ruang pertumbuhan profesional, justru memperparah resistensi guru dan menghambat terciptanya iklim kerja yang harmonis, terbuka, serta kolaboratif di lingkungan sekolah (HILAL, 2026; Jannah et al., 2026; Raharja et al., 2023).

Guna meruntuhkan tembok kecemasan tersebut, pendekatan *coaching* menawarkan sebuah perspektif dan pergeseran paradigma yang sangat berbeda dalam memosisikan hubungan antara pimpinan dengan staf pengajar. Dalam skema *coaching*, guru tidak lagi diperlakukan sebagai objek pasif yang dinilai secara sepihak, melainkan dipandang sebagai profesional aktif yang memiliki kapasitas internal untuk menemukan solusi mandiri atas permasalahannya sendiri. Melalui stimulasi pertanyaan-pertanyaan reflektif yang bersifat terbuka dan mendalam, seorang *coach*—dalam hal ini kepala sekolah—berperan mendampingi guru menggali potensi tersembunyi, menetapkan tujuan karier yang bermakna, serta membangun komitmen kuat pada perubahan perilaku mengajar nyata. Pendekatan yang humanis dan transformatif ini mengubah esensi supervisi dari yang semula bermakna pengawasan otoriter menjadi sebuah proses pendampingan yang setara, dialogis, dan suportif. Pola hubungan yang setara ini terbukti lebih efektif dalam menumbuhkan motivasi intrinsik guru untuk secara sukarela mengevaluasi performa mengajar mereka demi meningkatkan kualitas layanan belajar siswa (Aini & Citriadin, 2025; Jannah et al., 2026; Kustamaji & Abdurrahman, 2026).

Berpijak pada dinamika problematika tersebut, nilai kebaruan dari kajian ilmiah ini memfokuskan orientasinya pada analisis implementasi supervisi akademik terintegrasi yang belum banyak dieksplorasi secara menyeluruh pada jenjang pendidikan menengah. Fokus subjek penelitian ini diarahkan secara spesifik pada kepala sekolah dan guru di SMP Islam Yapemi Pagelaran pada tahun ajaran 2026/2027 yang sedang mengupayakan transformasi mutu instruksional. Kebaruan riset ini terletak pada pengupasan taktis mengenai strategi manajemen kepemimpinan kepala sekolah secara komprehensif, mulai dari tahap perencanaan program yang inklusif, pelaksanaan pendampingan berbasis *coaching*, hingga sistem evaluasi keberlanjutannya. Melalui eksplorasi deskriptif yang mendalam terhadap subjek penelitian di SMP Islam Yapemi Pagelaran pada tahun ajaran 2026/2027 ini, luaran teoretis dari riset diharapkan mampu menyajikan sebuah model rujukan praktis yang orisinal dan inovatif bagi sekolah-sekolah lain. Dengan demikian, formulasi supervisi yang mencerahkan, menyembuhkan, dan memandirikan guru dapat diwujudkan secara nyata demi kemajuan mutu pendidikan nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk mengkaji secara mendalam fenomena kepemimpinan instruksional di sekolah. Desain penelitian lapangan ini dipilih agar peneliti dapat menangkap makna, dinamika hubungan kemitraan, serta fleksibilitas bimbingan kedinasan secara natural tanpa manipulasi variabel eksperimental. Lokasi pelaksanaan studi bertempat di Sekolah Menengah Pertama Islam Yapemi Pagelaran, yang dipilih karena konsistensinya dalam menyelenggarakan program pembinaan selama 2 tahun terakhir. Proses pengumpulan data aktual dilangsungkan selama 1 semester penuh, terhitung sejak bulan September hingga Januari 2026. Peneliti memosisikan diri sebagai instrumen kunci yang melakukan pengamatan langsung secara objektif terhadap alur



manajemen. Penentuan informan riset menggunakan teknik penarikan sampel bertujuan (*purposive sampling*) demi menjamin reliabilitas data. Jajaran narasumber dibatasi pada elemen kepala sekolah sebagai informan kunci, wakil kepala sekolah bidang kurikulum selaku koordinator teknis, serta 6 orang guru pengampu mata pelajaran berbeda yang telah menempuh minimal 2 kali sesi pembinaan berkala.

Prosedur akuisisi data primer dan sekunder di lapangan dijalankan secara terpadu melalui interaksi wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi langsung, dan studi dokumentasi tertulis. Alat dan instrumen bantu yang dipergunakan meliputi komputer, gawai perekam suara digital, pedoman interviu yang tervalidasi oleh 2 pakar, serta lembar pengamatan terbuka untuk merekam aktivitas komunitas belajar. Berkas sekunder pendukung dihimpun melalui penelaahan program kerja tahunan pimpinan, jadwal supervisi, portofolio evaluasi guru, dan rekam catatan berkala model GROW yang mencakup komponen *goal*, *reality*, *options*, dan *will*. Seluruh hasil verbal ditranskripsikan ke dalam ragam bahasa Indonesia baku untuk diolah secara induktif mengikuti model interaktif Miles dan Huberman. Tahapan analisis data diselesaikan melalui reduksi data lewat metode *open coding* dan *axial coding*, penyajian narasi deskriptif, serta penarikan kesimpulan. Pengujian keabsahan hasil akhir dilakukan secara ketat melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik guna memastikan ketepatan representasi pelaporan ilmiah dengan format penulisan angka nyata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data yang terkumpul selama penelitian menggambarkan sebuah program supervisi yang hidup dan dinamis bukan sekadar agenda formalitas yang dicatat di atas kertas. Dari wawancara, observasi, dan dokumen, muncul tiga tema besar yang saling berkelindan: perencanaan yang dibangun atas dasar kepercayaan dan keterlibatan guru, pelaksanaan coaching yang menempatkan guru sebagai pemikir aktif, serta evaluasi yang tidak berhenti pada penilaian akhir.

1. Perencanaan Program Supervisi Berbasis Coaching

Salah satu hal yang paling mencolok dari program ini adalah cara kepala sekolah memulainya: bukan dengan menyodorkan program yang sudah jadi, melainkan dengan bertanya. Setiap awal semester, kepala sekolah melakukan percakapan awal dengan setiap guru percakapan yang bukan seperti atasan-bawahan, tetapi lebih seperti kolega yang saling ingin tahu.

Dalam satu wawancara, kepala sekolah menjelaskan: "Saya tidak bisa datang ke kelas guru dengan asumsi saya sudah tahu apa yang mereka butuhkan. Setiap guru punya tantangannya sendiri. Ada yang merasa kesulitan di bagian penilaian, ada yang ingin belajar lebih banyak tentang pembelajaran berdiferensiasi, ada yang butuh teman bicara tentang cara mengelola kelas yang heterogen. Dari situ baru kita susun rencana bersama."

Proses need assessment ini tidak hanya bersifat lisan. Kepala sekolah juga menganalisis hasil observasi awal kelas dan portofolio guru dari semester sebelumnya. Hasilnya digunakan untuk menyusun rencana coaching yang bersifat personal setiap guru memiliki sasaran coaching yang berbeda, yang mereka rumuskan sendiri bersama kepala sekolah. Proses ini menciptakan apa yang oleh Glickman et al. (2018) disebut sebagai *developmental supervision*, yaitu supervisi yang menyesuaikan pendekatan dengan tingkat kebutuhan dan kematangan profesional setiap guru. Gambaran lebih terperinci tentang frekuensi dan bentuk kegiatan dalam program supervisi ini dapat dilihat pada Tabel 1.



Tabel 1. Gambaran Implementasi Supervisi Akademik Berbasis Coaching

No.	Kegiatan Supervisi	Frekuensi
1	Percakapan awal (need assessment) dengan setiap guru	1 kali/awal semester
2	Penyusunan rencana coaching bersama guru (penetapan sasaran)	1 kali/guru/semester
3	Observasi kelas (pra-observasi, observasi, pasca-observasi/coaching)	2-3 siklus/guru/semester
4	Sesi coaching individual menggunakan model GROW	4-6 sesi/guru/semester
5	Pertemuan komunitas belajar guru (peer coaching kolektif)	Dua minggu sekali
6	Evaluasi dan tindak lanjut periodik	Setiap akhir bulan

Sumber: Data program kerja kepala sekolah dan catatan lapangan peneliti, 2026

2. Pelaksanaan Sesi Coaching Individual dan Komunitas Belajar

Jantung dari program ini adalah sesi coaching individual yang berlangsung setelah observasi kelas. Yang menarik bukan hanya strukturnya meskipun kepala sekolah menggunakan model GROW (Goal, Reality, Options, Will) sebagai kerangka tetapi bagaimana atmosfernya dibangun. Tidak ada meja yang memisahkan kepala sekolah dan guru secara simbolis. Tidak ada nada menggurui. Yang ada adalah percakapan yang mengalir, dipenuhi pertanyaan yang mengundang guru untuk berpikir lebih dalam tentang pengalamannya sendiri. Seorang guru matematika yang sudah mengikuti program ini selama satu tahun bercerita: "Awalnya saya pikir ini akan seperti evaluasi biasa, jadi saya agak tegang. Tapi ternyata Bapak Kepala Sekolah tidak langsung memberitahu saya apa yang salah. Beliau justru bertanya, 'Menurut Ibu sendiri, bagian mana yang berjalan paling baik tadi?' Dari situ percakapannya jadi terasa berbeda. Saya jadi lebih terbuka."

Dalam sesi ini, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator refleksi, bukan sebagai hakim. Pada tahap G (Goal), guru diminta merefleksikan tujuan yang ingin mereka capai dalam pengembangan diri mereka. Pada tahap R (Reality), guru mendeskripsikan situasi aktual yang mereka hadapi di kelas. Pada tahap O (Options), guru diajak mengeksplorasi berbagai alternatif pendekatan yang bisa mereka coba. Tahap W (Will) menjadi momen komitmen: guru menetapkan sendiri satu atau dua langkah konkret yang akan mereka lakukan sebelum sesi coaching berikutnya. Selain coaching individual, kepala sekolah juga memfasilitasi komunitas belajar guru yang bertemu setiap dua minggu sekali. Forum ini lebih santai guru berkumpul, berbagi pengalaman dari kelas masing-masing, saling mengobservasi video pembelajaran singkat yang mereka rekam sendiri, lalu berdiskusi secara kolektif.

3. Evaluasi dan Tindak Lanjut Siklis

Evaluasi dalam program ini tidak dipahami sebagai titik akhir, melainkan sebagai titik tolak siklus berikutnya. Setiap akhir bulan, kepala sekolah dan guru yang bersangkutan meluangkan waktu sekitar 30 menit untuk meninjau catatan coaching, mendiskusikan perkembangan yang telah terjadi, dan menyepakati fokus untuk bulan berikutnya. Seorang guru IPA menggambarkan pengalamannya: "Yang saya suka dari program ini adalah saya punya rekam jejak yang jelas. Di portofolio saya, bisa terlihat bagaimana pemahaman saya tentang asesmen formatif berkembang dari bulan ke bulan. Itu terasa nyata bukan hanya sertifikat pelatihan yang saya simpan di laci."

Instrumen evaluasi yang digunakan mencakup lembar refleksi diri guru yang diisi setelah setiap sesi coaching, catatan observasi kepala sekolah, dan data capaian belajar siswa sebagai indikator dampak tidak langsung. Catatan-catatan ini dikompilasi dalam portofolio guru yang ditinjau bersama setiap akhir semester. Pendekatan evaluasi siklis ini selaras dengan



prinsip supervisory cycle yang ditekankan oleh Glickman et al. (2018), yang menegaskan bahwa supervisi berkualitas selalu bergerak dalam lingkaran bukan garis lurus dari penilaian ke penilaian.

Pembahasan

Analisis mendalam mengenai program pembinaan instruksional berbasis kemitraan sejawat menyingkap adanya transformasi tata kelola manajerial dari yang semula bersifat birokratis konvensional menjadi ekosistem yang hidup dan dinamis. Pada fungsi perencanaan awal semester, kepala sekolah tidak lagi membebaskan draf program yang sudah jadi, melainkan mengoptimalkan percakapan terbuka guna memetakan kebutuhan individual guru secara spesifik. Melalui teknik pengumpulan data lapangan, peneliti mencatat bahwa frekuensi pengondisian awal ini dijadwalkan sebanyak 1 kali pada setiap awal semester untuk memetakan tantangan mengajar. Proses peninjauan kebutuhan kognitif pendidik ini diperkuat secara berkala melalui penentuan sasaran pengembangan diri yang terkompilasi sebanyak 1 kali untuk setiap guru per semester. Pola pendekatan yang humanis dan kolaboratif ini mendegradasi sekat psikologis antara atasan dan bawahan, sehingga para pengajar merasa aman untuk menyampaikan kendala klinis kelas mereka seperti manajemen kelompok belajar heterogen maupun teknik asesmen diferensiasi secara jujur tanpa dibayangi rasa takut akan penilaian buruk (Batoek et al., 2026; Huriyah et al., 2026; Sachmpazidi et al., 2021; Tinus et al., 2026).

Jantung dari perbaikan profesionalisme pendidik terletak pada sesi dialog personal pasca-observasi kelas yang dijalankan secara bersiklus guna memicu reflektivitas mandiri guru. Pelaksanaan pengamatan aktivitas mengajar di dalam kelas dirancang secara teratur dengan intensitas sebanyak 2 hingga 3 siklus untuk setiap guru per semester berjalan. Kerangka kerja instruksional ini dioperasionalkan secara mendalam menggunakan model *goal, reality, options, will* melalui penyelenggaraan 4 hingga 6 sesi bimbingan individual untuk setiap guru dalam satu semester. Suasana dialogis yang menempatkan guru sebagai pemikir aktif ini berhasil menggugah motivasi intrinsik untuk mengeksplorasi alternatif solusi pengajaran secara otonom tanpa adanya dikte atau intervensi sepihak dari supervisor (Aini & Citriadin, 2025; Azhar & Istikomah, 2026; Kustamaji & Abdurrahman, 2026). Ekosistem pembelajaran kolektif ini diperluas jangkauannya melalui pelembagaan komunitas belajar guru yang mengadakan pertemuan tatap muka secara santai dengan jadwal konsisten setiap 2 minggu sekali untuk saling membagikan video praktik baik penanganan siswa.

Fase akhir dari siklus manajemen instruksional ini berfokus pada agenda peninjauan perkembangan dan perencanaan tindak lanjut yang bergerak secara sirkular. Otoritas lembaga bersama dengan para tenaga pendidik meluangkan waktu khusus untuk mengevaluasi rekam jejak portofolio pertumbuhan kompetensi harian dengan frekuensi pertemuan setiap akhir bulan. Kompilasi lembar refleksi diri, catatan kepengawasan, serta pangkalan data capaian belajar siswa diposisikan sebagai cermin objektif untuk menyesuaikan takaran intervensi pada periode berikutnya. Implikasi praktis dari penerapan skema pengawasan bersiklus ini menegaskan bahwa peningkatan mutu sekolah membutuhkan transformasi kelembagaan yang komprehensif, di mana kepemimpinan spiritual berpadu harmonis dengan komitmen kolektif. Kebijakan ini membuktikan bahwa penghargaan terhadap hak otonomi guru dalam menentukan trajektori karir mereka efektif menumbuhkan etos kerja yang tangguh, akuntabel, serta menaikkan kepuasan kerja para guru di bawah bayang-bayang tuntutan kurikulum modern nasional yang terus berkembang dinamis (Hastuti et al., 2024; Huriyah et al., 2026; Pardiyawan et al., 2026; Syukri et al., 2025).



Meskipun mencatatkan kesimpulan kualitatif deskriptif yang sangat baik mengenai pembentukan budaya mutu, penelitian tindakan kepengawasan ini tetap memiliki beberapa catatan keterbatasan metodologis yang perlu diperhatikan demi kesempurnaan riset masa depan. Ruang lingkup pelaksanaan pengumpulan data yang sempit karena hanya dipusatkan pada 1 sekolah dasar dengan karakteristik guru yang relatif kooperatif menyebabkan tingkat generalisasi hasil temuan ini masih bersifat lokal. Studi ini juga belum menyertakan data kuantitatif komparatif untuk mengukur korelasi langsung antara jumlah sesi pembimbingan individu dengan eskalasi nilai ujian murni siswa di kelas. Hambatan teknis lain yang diidentifikasi oleh peneliti adalah tingginya ketergantungan keberlanjutan program pada komitmen personal serta kapasitas kepemimpinan kepala sekolah yang sedang menjabat. Apabila terjadi transisi kepemimpinan atau mutasi birokrasi, maka stabilitas regulasi anti-perundungan akademik yang telah terbangun di asrama berisiko mengalami penurunan konsistensi akibat perbedaan orientasi manajerial figur baru.

Rekomendasi strategis untuk langkah pengembangan riset masa depan adalah memperluas ukuran sampel penelitian secara masif melibatkan beberapa klaster satuan pendidikan lintas wilayah kabupaten di area perbatasan internasional. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menerapkan desain penelitian longitudinal terstruktur guna memantau daya tahan serta retensi kompetensi pedagogis guru dalam kurun waktu 5 tahun ke depan. Pengintegrasian sistem pelaporan portofolio digital berbasis pangkalan data terpadu juga sangat diperlukan untuk menaikkan akurasi serta mempermudah akses kontrol pengawasan bersama secara waktu nyata. Penambahan variabel pemoderat berupa tingkat masa kerja guru atau latar belakang pendidikan terakhir juga penting dilakukan guna menaikkan presisi model prediksi kurikulum merdeka. Melalui perbaikan desain metodologi yang lebih ketat, diharapkan dapat dilahirkan sebuah draf buku panduan operasional standarisasi supervisi akademik yang inklusif, adaptif, serta bernilai return pedagogis tinggi bagi kemajuan historiografi sistem pendidikan nasional.

KESIMPULAN

Penelitian kualitatif ini menyimpulkan bahwa implementasi strategi kepemimpinan kepala sekolah melalui supervisi akademik berbasis kemitraan terbukti efektif meningkatkan kompetensi pedagogis dan profesionalisme guru di sekolah menengah pertama. Pendekatan ini berhasil mengubah paradigma kepengawasan yang semula dinilai kaku dan inspektif menjadi ruang dialog klinis yang humanis dan setara. Keberhasilan transformasi ini dijalankan secara konsisten melalui penyusunan rencana partisipatif yang disesuaikan dengan kebutuhan individu pendidik, pelaksanaan sesi bimbingan individual memanfaatkan model *GROW*, serta pelembagaan komunitas belajar secara terjadwal. Melalui aktivitas refleksi mandiri pasca-observasi kelas yang berjalan bersiklus, motivasi intrinsik guru untuk melakukan inovasi pengajaran dapat bertumbuh optimal tanpa dibayangi rasa takut. Dengan demikian, integrasi metode tersebut sukses menyalakan potensi agensi diri guru dalam menghadapi tantangan kurikulum modern.

Kepala sekolah sebaiknya menginvestasikan kompetensi komunikasi dialogis ini secara berkelanjutan dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan instruksional agar kemahiran memfasilitasi teknik *coaching* dapat semakin terasah. Jajaran pimpinan lembaga perlu menyusun instrumen penilaian afektif dan kognitif yang terukur guna mendeteksi secara dini hambatan mengajar yang dialami tenaga pendidik. Selain itu, pihak sekolah disarankan mengembangkan sistem pelaporan portofolio pertumbuhan kompetensi harian berbasis digital



untuk mempermudah pemantauan rekam jejak kemajuan profesi secara waktu nyata. Kolaborasi antar-sejawat di dalam komunitas belajar intra-sekolah harus terus diaktifkan guna menyebarkan praktik baik penanganan dinamika ruang kelas secara mandiri. Melalui komitmen kolektif yang kuat, diharapkan budaya mutu pengajaran yang mencerahkan dan memandirikan dapat terwujud nyata bagi kemajuan mutu pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. H., & Citriadin, Y. (2025). Strategi peningkatan motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik melalui supervisi akademik berbasis coaching. (JPAP) Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan, 9(2), 151–157. <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1086>
- Azhar, H. H. P., & Istikomah, I. (2026). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP. LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran, 6(2), 708–720. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i2.9502>
- Batoek, N. A. L., Damayanti, Y., Mage, M. Y. C., & Wijaya, R. P. C. (2026). Psychological well-being guru non-PLB di SLB. PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi, 6(1), 416–427. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i1.9760>
- Faridli, E. M., Abidin, N., Utama, S., Sutopo, A., & Murtiyasa, B. (2024). Tantangan menuju pendidikan unggul: Membangkitkan produktivitas institusi pendidikan untuk kualitas pendidikan yang lebih baik di Indonesia. Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 10(1), 186–186. <https://doi.org/10.29210/1202423797>
- Hastuti, E. S., Pratami, D. A., & Firdasannah, A. (2024). Kesejahteraan psikologis sebagai mediator antara otonomi terhadap kinerja pada guru dalam Kurikulum Merdeka Belajar. PSYCHE: Jurnal Psikologi, 6(1), 61–72. <https://doi.org/10.36269/psyche.v6i1.2330>
- Hilal, A. (2026). Implementasi supervisi supportif untuk mengatasi kecemasan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Siak [Skripsi/Tesis, Universitas Jember]. In Analisis Harga Pokok Produksi Rumah Pada (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Huriah, H., Rayhanah, S., Erawati, E., Suriansyah, S., & Purwanti, R. (2026). Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru TK. LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran, 6(2), 721–733. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i2.9681>
- Irawaty, L., & Wijayanti, R. (2026). Pembaharuan pendidikan di era teknologi digital: Strategi adaptasi pembelajaran dalam menghadapi tantangan abad ke-21. MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan, 6(2), 512–521. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v6i2.10769>
- Izzah, A., Aji, S., & Dewi, N. R. (2026). Systematic literature review: Tren pemanfaatan AI terhadap kompetensi profesionalisme mahasiswa calon guru. SCIENCE: Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika Dan IPA, 6(1), 160–176. <https://doi.org/10.51878/science.v6i1.9367>
- Jalaluding, M., & Nisa, K. R. (2026). Profesionalisme guru sebagai pilar utama peningkatan mutu pendidikan. MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan, 6(1), 298–306. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v6i1.9509>
- Jannah, M., Harris, T., & Faizin, A. (2026). Pengaruh supervisi pendidikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen



- Dan Supervisi Pendidikan, 6(1), 180–188.
<https://doi.org/10.51878/manajerial.v6i1.9263>
- Kustamaji, E., & Abdurrahman, N. H. (2026). Coaching-based academic supervision management using the Tirta model to improve teachers' pedagogical competence. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 5(1), 361–374.
<https://doi.org/10.56916/jirpe.v5i1.2772>
- Lestari, L., & Muhroji, M. (2022). Pemahaman guru terhadap lembar kerja peserta didik berbasis HOTS di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6533–6539.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3293>
- Mutia, I. K., Wosal, Y. N., & Monigir, N. N. (2023). Kesiapan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan di bidang IPTEK. *Jurnal Basicedu*, 7(6), 3571–3579.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i6.6378>
- Pardiyawan, P., Sugiantoro, S., Ali, M., Afdal, M., Khaeruddin, K., & Victorynie, I. (2026). Rekonseptualisasi diklat guru dalam pengembangan profesional berkelanjutan: Analisis literatur. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(2), 962–984. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i2.9689>
- Raharja, R. M., Asrul, A., Imron, A., & Sunarni, S. (2023). Supervisi, penjaminan mutu, dan manajemen kelas yang kondusif untuk kesuksesan kualitas pembelajaran. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 9(2), 181–191. <https://doi.org/10.25078/jpm.v9i02.2522>
- Sachmpazidi, D., Olmstead, A., Thompson, A. N., Henderson, C., & Beach, A. L. (2021). Team-based instructional change in undergraduate STEM: Characterizing effective faculty collaboration. *International Journal of STEM Education*, 8(1), Article 273.
<https://doi.org/10.1186/s40594-021-00273-4>
- Saifullah, M. G., & Istikomah, I. (2026). Analisis problematika pembelajaran Pendidikan Agama Islam pada sekolah kategori terencil di SD. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(2), 762–774.
<https://doi.org/10.51878/learning.v6i2.9475>
- Sirait, L. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Akademik. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 6(1), 63–74.
<https://doi.org/10.47200/jnajpm.v6i1.691>
- Syukri, S., Ismail, I., & Sofyan, H. (2025). How the Merdeka Curriculum implementation and teacher motivation shape high school performance outcomes in West Aceh, Indonesia. *Journal of Educational Management and Learning*, 3(1), 1–10.
<https://doi.org/10.60084/jeml.v3i1.252>
- Tinus, A., Salam, D., & Suryadi, D. (2026). Penguatan demokrasi pendidikan melalui pembelajaran kolaboratif di SMA. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 6(2), 503–511.
<https://doi.org/10.51878/manajerial.v6i2.10768>
- Widiastuti, W., Farikah, F., & Permana, S. A. (2026). Pengaruh kompetensi guru dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar siswa SD kelas VI di Kecamatan Bayan. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 186–196. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.8897>
- Windarti, E., Amini, Y. N., Indarwati, I., Wahyono, J. T., & Yusuf, A. R. (2026). Analisis kompetensi guru, tantangan pedagogik, dan strategi peningkatan kompetensi guru. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 359–372. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.7650>