

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Metode *Coaching*

###### a. Pengertian Metode *Coaching*

Grant (1999) menjelaskan tentang pengertian *Coaching* dalam bukunya sebagai berikut :

“Sebuah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil dan sistematis, dimana *coach* memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi dari *coachee*”.

Whitmore (2003) menjelaskan bahwa proses kegiatan *coaching* dapat membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya.

*International Coach Federation* (ICF) menjelaskan bahwa *coaching* merupakan bentuk kemitraan bersama klien (*coachee*) untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional yang dimilikinya melalui proses yang menstimulasikan dan mengeksplorasi pemikiran dan proses kreatif.

Pramudianto (2020) menyampaikan tiga makna dalam *coaching* yaitu kemitraan, memberdayakan dan optimalisasi. Definisi *coaching* dari berbagai sumber tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa *coaching* adalah bentuk kemitraan antara *coach* dan *coachee* (klien) dengan tujuan untuk mendapatkan solusi, berorientasi pada hasil, meningkatkan kinerja/performa serta menggali potensi terbaik.

b. Prinsip *Coaching*

Dian (2020 :55) menjelaskan bahwa prinsip pada *coaching* adalah seorang *coach* harus mampu menanyakan hal spesifik terhadap individu untuk memastikan bahwa *coachee* menetapkan tujuan yang ingin dicapai secara jelas, harus mengetahui dengan baik situasi yang terjadi dengan pertanyaan-pertanyaan yang menyeluruh (wawancara), agar mampu mengetahui hal-hal yang terjadi secara objektif. Coach harus mampu pula mengemukakan alternatif, umpan balik (*feedback*) dan solusi. Dalam hal ini kemampuan *coach* untuk menggali informasi (*information seeking*) dan juga kemampuan berpikir secara analitis pun diuji. Adapun *information seeking* dan kemampuan berpikir analitis yang baik merupakan salah satu ciri dari kemampuan pemecahan masalah yang baik pula.

Ki Hajar Dewantara menitik beratkan tentang tujuan pendidikan adalah menuntun tumbuhnya kekuatan kodrat anak sehingga dapat memperbaiki perilakunya. Ina Indayanti (2018 :24) menjelaskan bahwa sistem among cara yang digunakan untuk mengasuh anak didik bersifat kekeulargaan. Hubungan antara pamong dengan murid tersebut dilandasi oleh cinta kasih, saling percaya dan mempercayai, jauh dari sifat otoriter dan situasi yang memanjakan. Siswa ikut dalam proses pembelajaran yang diselenggarakan oleh pamong.

Sebagai seorang pendidik dalam hal ini sebagai *coach*

memiliki tugas untuk menuntun segala kekuatan kodrat (potensi) agar mencapai keselamatan dan kebahagiaan sebagai manusia ataupun sebagai masyarakat. Proses kegiatan *coaching*, peserta didik diberikan kebebasan tetapi guru berperan sebagai *pamong* dalam memberikan tuntunan dan arahan supaya peserta didik tidak kehilangan arah dan membahayakan dirinya sendiri. Seorang *pamong* dapat memberikan tuntunan melalui memberikan pertanyaan-pertanyaan reflektif (proses *coaching*) supaya kekuatan kodrat anak terpancar dari dirinya.

Kurikulum merdeka dalam konteks pendidikan Indonesia, *coaching* menjadi salah satu jalan dalam menuntun kemerdekaan belajar peserta didik pada pembelajaran di sekolah. Program *coaching* baik oleh kepala sekolah ataupun guru dapat membuat *coachee* (guru dan murid) lebih merdeka dalam belajar untuk mengeksplorasi diri guna mencapai tujuan pembelajaran dan memaksimalkan potensinya.

Kirkpatrick dalam Wibowo (2011) menjelaskan bahwa jika menyelenggarakan *coaching*, terdapat tujuh dasar atau prinsip yang diperhatikan (Riana Dewi & Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten, 2015), yaitu:

- 1) *Stress personal motivators* (penekanan pada motivator pribadi), energi dan komitmen pekerja terhadap perbaikan kinerja didorong oleh tujuan, kepentingan, dan keinginan individu. Coach yang efektif mengajukan pertanyaan tentang ambisi, mimpi, dan pengalaman.
- 2) *Use visioning* (menggunakan wawasan ke depan), menyelaraskan

gambaran pekerja tentang masa depan yang diinginkan dengan citra sukses organisasi. Hal tersebut menunjukkan kepada pekerja bagaimana masalah kinerja dalam skema yang lebih besar.

- 3) *Establish goals* (membangun tujuan), tujuan yang spesifik, terjangkau, relevan memberikan arah, jelas dan kerangka kerja dengan mengukur kemajuan.
- 4) *Create development plans* (menciptakan rencana pengembangan), rencana pengembangan berorientasi tindakan memberikan peluang kolaborasi untuk memaksimalkan kekuatan dan berkembang dalam bidang yang memerlukan perbaikan. Organisasi yang melakukan investasi dalam pengembangan pekerja adalah dengan menarik dan memelihara bakat terbaik.
- 5) *Strive for excellence* (bekerja keras mencapai keunggulan), prinsip ini menekankan pada keunggulan dan memberikan standar untuk mengukur progress dan prestasi kerja.
- 6) *Provide necessary resources* (menyediakan sumber daya yang diperlukan), informasi, alat, dan sumber daya diperlukan untuk mendukung keberhasilan pekerja dalam mencapai prestasi atau tujuan pengembangan.
- 7) *Recognize accomplishments* (mengenal prestasi), pujian dan pengakuan atas kemenangan kecil dapat mendorong self-esteem dan memberi pekerja rasa percaya diri menjaga saluran dan tantangan kemampuan.

Prinsip proses *coaching* merupakan proses untuk mengaktivasi kerja otak *coache*. Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam *coaching* adalah menggali motivator pribadi, menggali visi kedepan, menemukan dan menyusun rencana tindak lanjut, mencari sumberdaya yang diperlukan dan komitmen. *Coach* dalam pelaksanaan memberikan pertanyaan-pertanyaan kunci kepada *coachee*. Pertanyaan-pertanyaan reflektif yang disampaikan oleh guru atau kepala sekolah (*coach*) melakukan meta kognisi. Proses pencarian jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang terlontar dapat membuat peserta didik lebih berpikir kritis dan mendalam. Hasil dari proses tersebut peserta didik dapat menemukan dan mengembangkan potensi terbaiknya. Murid memiliki potensi yang

berbeda-beda. Proses pengembangan potensi menjadi tugas seorang guru. Seorang guru bertanggung jawab dalam pelaksanaan pengembangan potensi dengan waktu proses yang berbeda (cepat, perlahan-lahan atau bahkan berhenti. Proses coaching dapat memaksimalkan proses pengembangan di peserta didik.

Menurut Kinlaw (1996) yang dikutip dari Fitriany (2019)

Elemen-elemen yang harus ada dalam proses Coaching adalah :

- 1) *Key Values* (Nilai-nilai Utama) Proses coaching adalah manajer dan pemimpin yang berbagi keyakinan tentang: a. Kompetensi manusia. b. Superior performance/kinerja. c. Nilai-nilai coaching/pembinaan. Keyakinan ini menumbuhkan pengetahuan yang mengarahkan mereka untuk percaya pembinaan unggul menjadi salah satu fungsi yang paling penting dari manajer dan pemimpin.
- 2) *Essential Characteristics* (Karakteristik Penting) Hasil positif dari interaksi coaching/pembinaan tergantung pada hal berikut: a. Supervisor menciptakan kondisi penting yang mendukung pembinaan. b. Supervisor menggunakan keterampilan yang penting untuk pembinaan. c. Supervisor cukup disiplin untuk menciptakan struktur dari inti yang mendasari pembinaan. d. Supervisor mampu menerapkan keterampilan dan percakapan inti untuk peluang khusus untuk perbaikan kinerja secara terus-menerus.
- 3) *Critical Skills* (Keterampilan Kritis) Untuk bertindak atas nilai-nilai mereka, supervisor harus menerjemahkan pemahaman mereka tentang pembinaan ke dalam perilaku. Supervisor memiliki keterampilan berikut untuk berinteraksi dengan orang lain: a. Kehadiran b. Inquiry. c. Merefleksikan. d. Menegaskan. e. Menegakkan disiplin.
- 4) *Core Conversation* (Inti Percakapan) Salah satu aspek dari menjadi disiplin yang kita inginkan namun belum dikembangkan adalah penggunaan disiplin dari pembicaraan inti. Menjadi disiplin berarti melakukan Model Coaching dalam setiap interaksi pembinaan. Coaching merupakan salah satu bentuk pembinaan. Salah satu aspek mayor dari kedisiplinan adalah kemampuan untuk menciptakan bentuk inti pembicaraan. Dengan kata lain pembicaraan yang dilakukan focus kepada sasaran apa yang akan dikembangkan.
- 5) *Performance Application* (Aplikasi Kinerja) Setiap aplikasi

kinerja menggambarkan bagaimana inti pembicaraan terlihat dan ide-ide apa yang bisa diterapkan. Hal-hal yang ada didalam aplikasi coaching : a. Jalan keluar masalah b. Belajar c. Dukungan terhadap kinerja d. Penyesuaian.

Elemen yang digunakan dalam kegiatan coaching seperti dijabarkan di atas adalah mengandung nilai-nilai utama, kareateristik utama yang akan dicapai, keterampilan kritis, mencari inti percakapan serta berbasis kepada peningkatan kinerja.

#### c. Langkah-langkah Coaching

Prosedur atau Langkah-langkah terkait dengan pelaksanaan praktik coaching seperti yang dijelaskan Langkah –langkah dalam pelaksanaan coaching yaitu

- (1) membangun kepercayaan atau *Building Trust*,
- (2) mendengarkan secara aktif atau *active listening*,
- (3) atau mengklarifikasi untuk kejelasan pembicaraan, atau *Clarifying*.
- (4) menanyakan pertanyaan yang tepat atau *asking the right questions*.
- (5) memberikan umpan balik atau *giving feedback* (Salim,2014)

#### d. Coaching Model TIRTA

Model TIRTA merupakan suatu model coaching yang dikembangkan dari satu model coaching GROW model. GROW ini memiliki kepanjangan dari Goal, Reality, Optioan dan Will. Model tersebut telah dikembangkan semenjak tahun 1980-an oleh Sir John Whitmore (Whitmore, 2009). Penjabaran dari GROW model adalah sebagai berikut :

##### 1. Goal(Tujuan)

Pada sesi ini coach perlu mengetahui apa tujuan yang ingin

dicapai coachee dari sesi coaching tersebut.

## 2. *Reality*(Nyata)

Pada tahap ini dilakukan proses menggali semua hal yang terjadi pada coachee.

## 3. *Option* (Pilihan)

Pada tahap ini coach membantu coachee dalam memilih dan memilah hasil pemikiran selama sesi, yang pada akhirnya akan dijadikan menjadi rencana aksi nyata yang dilakukan oleh coachee..

## 4. *Will* (keinginan untuk maju)

Pada tahap ini merupakan mengandung komitmen cache dalam membuat rencana aksi dan menjalankannya (Kemenristek : 2021)

Terinspirasi dari model GROW, model coaching TIRTA dikembangkan dengan semangat merdeka belajar yang menuntut guru untuk memiliki keterampilan *coaching*. Selain untuk mengembangkan potensi peserta didik keterampilan *coaching* juga diperlukan oleh kepala sekolah untuk memaksimalkan potensi guru dalam proses belajar mengajar. Apabila potensi guru maksimal maka guru akan semakin profesional. Rasulullah Muhammad Saw secara khusus juga memberikan tadhkiroh dalam sabdanya:

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنْ اللَّهُ يَحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ  
عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ

Dari Aisyah Radhiyallahuanha, sesungguhnya Rasulullah

Saw bersabda: “Sesungguhnya Allah menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu amal secara itqan (profesional).” (HR. Thabrani). Hadits tersebut merupakan tadzkiroh (peringat) untuk semua manusia dalam beramal shalih. Begitu juga pejuang pendidikan (guru, kepala sekolah, karyawan, staf dan lainnya) dituntut untuk bekerja secara profesional. Termasuk dalam urusan supervisi oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru. Penerapan coaching agar guru lebih merdeka dan potensi peserta didik agar lebih merdeka.

Model TIRTA memiliki kepanjangan T;Tujuan, I : Identifikasi, R : Rencana Aksi dan TA : Tanggung Jawab. Untuk penjelasan dari masing-masing tahap mirip dengan model GROW. TIRTA dari sudut pandang bahasa memiliki makna air. Proses mengairnya air adalah dari hulu ke hilir. Jika diibaratkan air adalah murid, maka biarkan dia merdeka, mengalir lepas hingga ke hilir potensinya. Peran Anda sebagai guru bertugas menjaga air tetap mengalir, tanpa sumbatan. Tugas guru menghilangkan sumbatan-sumbatan yang menghambat postensi peserta didik untuk tumbuh. Sebagai kepala sekolah juga demikian. Tugas kepala sekolah adalah memaksimalkan potensi guru dalam proses pembelajaran. Serta menghilangkan sumbatan-sumbatan dalam peningkatan postensi guru di sekolah. Salah satu model untuk menyingkirkan sumbatan yang ada dan menemukan jalan mengalirnya potensi adalah dengan *coaching*.

Monika Irayati Irsan, Dkk. (2021 : 14) menjelaskan langkah pelaksanaan yang bisa menjadi acuan Pelatih Ahli untuk melakukan sesi *coaching* dengan alur TIRTA:

1) Bagian awal coaching

Mengawali sesi coaching dengan menanyakan kabar, proses yang sudah dilalui dalam satu bulan terakhir, memberikan apresiasi, mengingatkan rencana pendampingan yang dibuat bersama dari pertemuan sebelumnya

2) Bagian inti coaching

Penerapan pembelajaran paradigma baru menggunakan alur TIRTA :

a. Sepakati Tujuan Percakapan bersama Kepala Sekolah Ajukan 2 pertanyaan terdiri dari agenda/topik percakapan dan hasil dari percakapan. Pertanyaan tentang agenda “Apa topik/agenda percakapan kita kali ini? - Pertanyaan tentang hasil: “Apa yang ingin Bapak/Ibu dapatkan dari percakapan ini?

b. Identifikasi apa saja yang sebetulnya ada di dalam situasinya saat ini. Ini mencakup fakta yang kasat mata dan tidak kasat mata (perasaan, keinginan, dorongan). Tujuan dari tahap ini adalah memperjelas, menggali dan memetakan situasi. - Situasinya sekarang seperti apa? - Apa yang mempengaruhi hal itu? - Situasi yang diinginkan seperti apa? - Apa yang bisa membuat itu terwujud?

c. Tahap Rencana Aksi ini adalah tahap mengeksplorasi gagasan/kemungkinan dan rencana. Jika Kepala Sekolah sudah bisa melihat situasi dengan cara baru (tahap 1) biasanya ia sudah siap diajak mengeksplorasi gagasan atau alternatif baru. Dari tahap ini bisa keluar 1-3 gagasan, tidak perlu terlalu banyak yang penting gagasan harus dibuat spesifik dan detail. Pelatih Ahli boleh brainstorming atau berbagi pengalaman jika diminta. - Ada gagasan apa untuk.....? - Apa yang harus disiapkan untuk itu? - Apa yang bisa memastikan hal itu berjalan - Apa kriteria.....yang diinginkan? - Apa lagi?

d. Pada tahap Tanggung Jawab tugas Pelatih Ahli (coach) adalah mengukuhkan komitmen dan meminta Kepala Sekolah membangun struktur akuntabilitasnya. Minta Kepala Sekolah menyimpulkan hasil percakapan *coaching*. - Jadi apa yang akan dilakukan setelah sesi ini dari alternatif/alternatif tadi? - Kapan? Siapa yang perlu dihubungi? - Bagaimana Bapak/Ibu memastikan ini bisa berjalan? - Siapa yang perlu dimintai dukungan?

3) Bagian akhir coaching

Sesi Coaching ditutup dengan menyimpulkan hasil dari sesi ini

dengan bertanya - Apa yang bisa disimpulkan dari sesi ini? - Apa yang menjadi *insight* dari sesi ini? - Setelah ditutup silahkan memberikan apresiasi, motivasi dan membahas rencana coaching selanjutnya.

#### e. Keunggulan Coaching

Kegiatan coaching memiliki sejumlah manfaat baik dari segi organisasi, atasan, maupun bawahan. Whitmore (2007) menjelaskan manfaat yang didapat dari proses *coaching* antara lain :

- a) *Coaching* dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Proses coaching dapat menghasilkan performa terbaik dari diri individu atau tim. Bahkan tidak pernah terbayangkan oleh metode penginstruksian.
- b) Dapat mengembangkan karyawan. Coaching dapat membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri.
- c) Dapat meningkatkan relasi antar atasan dan karyawan. Pimpinan menanyakan sebuah pertanyaan sudah merupakan sikap menghargai bawahan. Tindakan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan inisiatif karyawan karena adanya pengakuan dan penghargaan yang positif dari atasan.
- d) Peningkatan kepuasan kerja
- e) Meningkatkan budaya continuous learning, dukungan organisasi, dan rasa kepemilikan
- f) Keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

## 2. Supervisi Akademik

### a. Pengertian Supervisi

Supervisi berasal dari bahasa Inggris *to supervise* artinya mengawasi. *Merriam Webster's Collegiate Dictionary* menyebutkan bahwa supervisi secara bahasa merupakan kegiatan mengamati, mengawasi, atau membimbing kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan tujuan melakukan perbaikan..

Ngalim Purwanto (2005 : 76) menjelaskan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu

para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Piet. A. Suhertian(2000:7) menjabarkan bahwa supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.

Sergiovani dan Starrat dalam Mulyasa (204:111) menjelaskan tentang supervisi adalah suatu proses yang dirancang untuk membantu guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik, orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah menjadi tempat belajar yang efektif.

Berbagai pandangan para ahli tentang supervisi di atas dapat peneliti simpulkan bahwa supervisi merupakan suatu proses yang terencana untuk membantu para guru baik secara individu atau kelompok untuk meningkatkan efektifitas proses pembelajaran.

#### b. Supervisi Akademik

Muslim dalam Uus (2014 : 41) menjabarkan bahwa supervisi akademik diberi pengertian sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (kepala sekolah, penilik sekolah atau pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar.

Neagle dan Evans dalam Uus (2014 : 41) menjelaskan bahwa *Supervision is considered as a service for teachers that ultimately results in improved instruction, learning, and curriculum.* Terjemahan bebas dari pernyataan tersebut adalah supervisi dianggap sebagai layanan bagi guru yang *outcomenya* menghasilkan perbaikan intruksi, pembelajaran, dan kurikulum.

Beberapa pendapat para pakar mengenai pengertian supervisi akademik dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan suatu kegiatan berupa bantuan atau bimbingan yang dilakukan oleh supervisor (pengawas sekolah, kepala sekolah dan rekan sejawat) kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga dapat mendorong peningkatan prestasi belajar dan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hasil supervisi dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan sekolah. Guru yang mengalami hambatan-hambatan dalam pembelajaran juga bias mendapatkan solusi dengan proses supervisi akademik.

c. Supervisi *coaching* akademik

Abdul Majid (2018:3) dalam jurnalnya mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi akademik, kepala sekolah harus mampu menyusun program, melaksanakan supervisi terhadap guru dengan menggunakan teknik yang tepat, menilai serta menindaklanjuti kegiatan supervisi akademik tersebut untuk meningkatkan profesionalisme guru. Peran kepala sekolah sebagai supervisor sangat

berdampak terhadap pembelajaran peserta didik, pelaksanaan pembelajaran oleh guru dan pada akhirnya berdampak kepada sekolah.

Supervisi *Coaching* akademik yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu pemimpin sekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah dapat membantu guru memperbaiki temuan dalam proses supervisi serta menemukan apa yang diinginkan dari posisi sebagai guru dengan teknik *coaching* menggali sumber daya yang dimiliki, menggali sumber daya yang dibutuhkan, sikap mental yang perlu dikembangkan dan aplikasi dalam pembelajaran. Proses penggalian tersebut dilakukan dengan pengajuan pertanyaan-pertanyaan kunci dari kepala sekolah kepada guru. Guru menggali menggali jawaban dari dalam diri. Proses supervisi *coaching* akademik bermanfaat untuk memberikan fasilitas kepada guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik dari kegiatan pembelajaran sebelumnya. Pertanyaan yang diajukan oleh kepala sekolah dapat membantu menemukan permasalahan yang timbul di dalam kelas kemudian memancing guru untuk dapat menemukan solusi yang tepat untuk mengatasinya serta merencanakan program perbaikan sampai proses komitmen implementasi di pembelajaran berikutnya.

#### d. Tujuan Supervisi Pendidikan

Pelaksanaan kegiatan supervisi pendidikan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan supervise pendidikan menurut Ametembun yang dikutip dari Euis (2013:206) yaitu :

- 1) Pembinaan guru untuk lebih memahami tujuan pendidikan yang sebenarnya dan peranan sekolah dalam pencapaian tujuan,
- 2) Perbesaran kesanggupan guru dalam mempersiapkan peserta didik untuk menjadi bagian dari masyarakat yang efektif,
- 3) Membantu guru dalam pelaksanaan diagnostic secara kritis terhadap aktivitas-aktivitas dan kesilitan-kesilitan dalam belajar mengajar serta membantu guru dalam merencarakan perbaikan,
- 4) Meningkatkan kesadaran kinerja yang demokratis dan komprehensif
- 5) Meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan kinerja secara professional dalam profesi, melindungi guru dan karyawan pendidikan terhadap tuntutan yang tak wajar dan kritikan tak sehat dari masyarakat
- 6) Membantu mempopulerkan sekolah kepada masyarakat untuk menyokong sekolah
- 7) Membantu guru untuk lebih memanfaatkan pengalamannya,
- 8) Mengembangkan “Spirit de corps” guru yaitu semangat persatuan antar guru.
- 9) Membantu guru dalam mengevaluasi kegiatan belajar atau aktivitas dalam tujuan penembangan peserta didik.

Beberapa tujuan dari supervisi akademik di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi digunakan sebagai evaluasi, *feedback* dan pembinaan guru untuk dapat memperbaiki aktivitas pembelajaran serta untuk meningkatkan mutu dan kualitas pembelajaran.

### 3. Mutu Sekolah

#### a. Pengertian Mutu Sekolah

Kata mutu atau kualitas adalah berasal dari bahasa inggris yaitu *quality*. *Quality* menurut Oxford (2010 :1198) menjelaskan kata *quality* adalah *the standard of something when it is compared to other thing like it*. Terjemahan bebas dari pernyataan tersebut adalah mutu adalah standar atau ukuran dari sesuatu apabila dibandingkan dengan hal lain yang sama

Nanang (2012:2) menjelaskan mutu kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pada pelanggan (*customers*).

Engkoswara dan Aan Komariah(2010:305) mengambil kesimpulan bahwa mutu adalah keadaan yang sesuai dan melebihi harapan pelanggan memperoleh kepuasan.

Beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa mutu adalah kondisi suatu produk atau jasa yang mampu memenuhi kebutuhan pelanggan, memenuhi harapan pelanggan serta dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Sudarwan (2008:53) menjelaskan bahwa :

pengertian mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada *input*, proses, *output* dan dampaknya (*outcome*). 1) Mutu *input*(masukan) dapat dilihat dari kondisi baik atau tidaknya input sumberdaya manusianya seperti peserta didik, guru, karyawan, laboran, dan kepala sekolah. 2) Mutu input berikutnya memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, sarana dan prasarana sekolah. 3) Mutu input ini memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. 4) mutu masukan yang bersifat harapan, kebutuhan, visi, motivasi ketekunan dan cita-cita. Hasil pendidikan dikatakan bermutu apabila mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

Husaini ( 2009:513) menjelaskan mutu sekolah dibidang pendidikan terdiri dari *input*, proses, *output* dan *outcome*. Input dikatakan bermutu apabila sudah siap berproses. Proses dalam pendidikan dikatakan bermutu jika mampu menciptakan suasana yang

PAKEMB ( Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna ). *Output* dikatakan bermutu apa bila hasil belajar secara akademik dan non akademik peserta didik tinggi. *Outcome* dikatakan bermutu apabila lulusan dapat cepat terserap didunia kerja, gaji wajar, dan semua pihak mengakui kelebihan dan kehebatan lulusan dan merasa puas.

Penelitian ini berkaitan dengan mutu sekolah yang dapat menerapkan pembelajaran yang berpihak pada murid. Selain itu peserta didik memiliki hasil belajar yang baik dalam bidang akademik dan non akademik. Dan lulusan peserta didik melanjutkan dijenjang berikutnya dan diterima di sekolah negeri atau favourite.

#### b. Ciri-ciri sekolah yang bermutu

Edward Sallis yang dikutip dari sudarwan (2008:53) menjabarkan bahwa Sekolah yang bermutu memiliki ciri di bawah ini :

- 1) Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*ekternal*),
- 2) Sekolah melakukan penajaman pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul dalam makna, ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal,
- 3) Investasi sumber daya manusia dilakukan oleh sekolah.
- 4) Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif,
- 5) Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya,
- 6) Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas,
- 7) Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya,

- 8) Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreatifitas, mampu menciptakan kualitas, dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas,
- 9) Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang termasuk kejelasan arah kerja secara vertical dan horizontal,
- 10) Evaluasi jelas dengan strategi dan evaluasi dimiliki oleh sekolah,
- 11) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut,
- 12) Keharusan untuk melakukan peningkatan kualitas secara terus menerus oleh sekolah.

### c. Standar Mutu Pendidikan

Standar mutu berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang terdiri dari 8 standar, yaitu :

- 1) Standar Pengelolaan  
Standar Pengelolaan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah adalah standar pengelolaan pendidikan untuk sekolah / madrasah yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan agar tercapai efisiensi dan afektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- 2) Standar Kompetensi Lulusan Peraturan  
Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan.
- 3) Standar Isi  
Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- 4) Standar Proses  
Standar Proses adalah standar nasional yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu kesatuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- 5) Standar Pendidik dan Tenaga Pendidikan  
Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
- 6) Standar Sarana dan Prasarana  
Standart sarana dan prasarana yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat ibadah, tempat olah raga,

perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain serta sumber lain yang menunjang termasuk sarana informatika.

7) Standar Pembiayaan

Standar Pembiayaan merupakan standar yang mengatur komponen dan biaya operasi yang berlaku selama satu tahun.

8) Standar Penilaian

Standar Penilaian Pendidikan berkaitan dengan kriteria mengenai mekanisme, prosedur dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik.

Penelitian ini lebih banyak membahas tentang standart mutu kelulusan, isi, standart pendidik dan tenaga kependidikan. Beberapa indikator tersebut berkaitan dengan kegiatan supervisi akademik yang sedang diteliti.

d. Indikator Sekolah Bermutu

Ridwan Abdullah sani, dkk (2015:1) menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dari kaca mata pengguna/penerima manfaat, pada umumnya sebagai berikut ini:

1. Sekolah memiliki akreditasi A
2. Lulusan di terima di sekolah terbaik
3. Guru yang professional, di tunjukkan denga hasil UKG dan kinerja guru baik.
4. Hasil Ujian Nasional (UN) baik.
5. peserta didik memiliki prestasi dalam berbagai kompetensi.
6. Peserta didik memiliki karakter yang baik.

## B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan digunakan untuk pengembangan

pelaksanaan penelitian. Hasil penelitian dijadikan masukan peneliti untuk penyusunan dugaan sementara. Berikut ini penelitian-penelitian yang telah dilakukan dan memiliki kesamaan dengan penelitian ini.

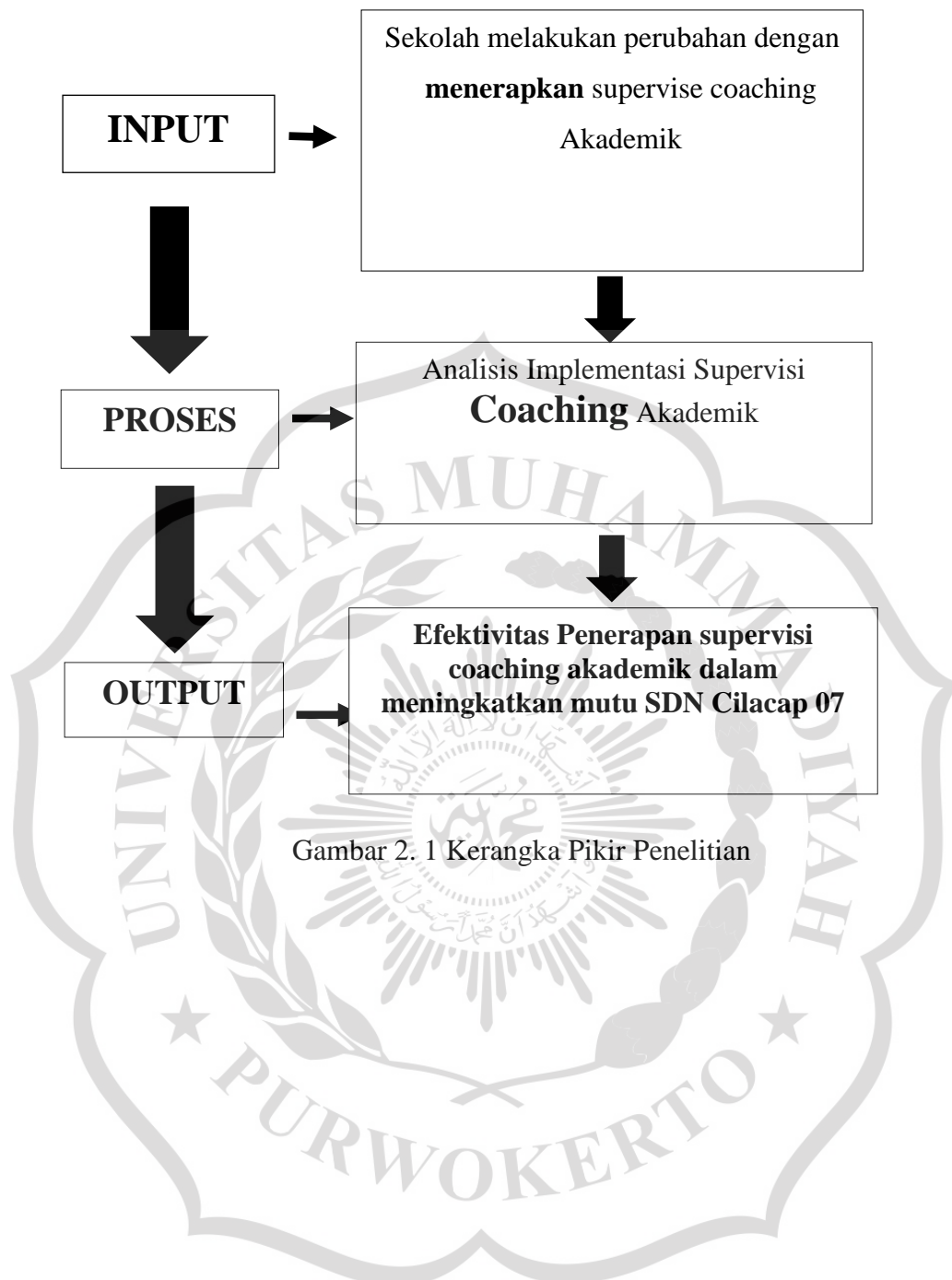
1. Penelitian oleh Erik Wahyuni, Sri Utaminingsih, dan Erik Aditia Ismaya dengan judul Efektifitas Model Supervisi Akademik Berbasis Coaching MOTIRTAR pada tahun 2022. Hasil dari penelitian ini adalah model supervise akademik berbasis coaching MORTIRTA sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pembelajaran guru SD di kecamatan Nalumsari kabupaten Jepara.
2. Hasil penelitian oleh Maria Ulfah, dan Ahmad Noviansah dengan judul *supervise Coaching : Peningkatan Kinerja Mengajar Guru* pada tahun 2020. Hasil penelitian ini adalah supervisi *coaching* akademik dapat meningkatkan kinerja mengajar guru. Guru pada awalnya nilai kinerja mengajarnya rendah menjadi meningkat setelah dilakukan pembinaan oleh kepala sekolah dengan metode coaching secara terstruktur oleh kepala madrasah.
3. Penelitian oleh Reinhard Leonardo Paais<sup>1</sup> Yari Dwi kurnaningsih dengan judul *Principal Academic Supervision: Performance, Problems and Solutions*. Hasil dari penelitian tersebut adalah Kinerja supervisi akademik kepala sekolah SMA/SMK di Kabupaten Sorong masih sangat jauh dari standar yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan skor rata-rata kinerja kepala sekolah pada tahap perencanaan sebesar 25% (kategori kurang), tahap pelaksanaan

sebesar 46,8% (kategori kurang) dan tahap tindak lanjut sebesar 30% (kategori kurang). Dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah juga ditemukan berbagai permasalahan yang menimbulkan kesenjangan antara pengawas dan guru sehingga program tersebut tidak terlaksana secara maksimal. Oleh karena itu penerapan supervisi akademik dengan pendekatan kolaboratif dapat menjadi rekomendasi solusi yang tepat untuk dilakukan oleh sekolah

4. Alison Griffiths dalam artikelnya yang berjudul *Coaching for Career Enhancement* menyebutkan bahwa angka terbaru yang dipublikasikan oleh Institute of Personnel Management Association in Public Personnel Management menyatakan bahwa dengan menggabungkan pelatihan dan coaching, produktivitas biasanya meningkat sebesar 88% dibandingkan dengan 22,4% jika hanya menggunakan pelatihan saja. Bahkan dalam banyak hal statistik dan pengalaman di banyak organisasi yang menggabungkan coaching ke dalam program pelatihan interaktif mereka dampak yang akan dicapai dapat diperbesar hingga tiga kali lipat atau 300% (Alison Griffiths, 2016).

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir Analisis Kritis Akademik Coaching Akademik untuk meningkatkan mutu sekolah dapat digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian