

Profil Kompetensi Kepala Satuan Pendidikan Melalui Pendampingan Coaching pada Sekolah Dasar

Anik Resnandari, Matsuri

Universitas Sebelas Maret
matsuri@staff.uns.ac.id

Article History

accepted 1/7/2026

approved 1/8/2026

published 26/8/2026

Abstract

Mentoring using the coaching method has emerged as a professional development strategy that is more personal and reflective than conventional training. Purpose of this study is to explore and describe the competency profile of the Head of Educational Unit after receiving intervention in the form of coaching-based assistance. Research method uses mixed methods that combine quantitative and qualitative methods. Quantitative methods with an experimental design. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation during the assistance process, and documentation studies of school development plans. Research subjects consisted of 28 Elementary School Heads in Sambirejo District. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and drawing conclusions to ensure the validity of the findings. Results of the study show that coaching significantly strengthens the competency profile of school principals in four main aspects: (1) Personality Competence, namely the ability to identify internal challenges independently; (2) Managerial Competence, in formulating creative solutions for school, (3) Supervision Competence, especially in building a collaborative culture with teachers; and (4) Entrepreneurship. Coaching helps school principals transform from an authoritative leadership style to an empowering leader. Coaching-based mentoring is effective in mapping and improving the competency profile of the Head of Educational Unit. This approach is recommended as a model for continuous professional development for school supervisors and education offices. Drawn conclusion is the GROW model coaching assistance is effective in improving the competence of school principals.

Keywords: Competence, Head, Education, Mentoring, Coaching

Abstrak

Pendampingan dengan metode coaching muncul sebagai strategi pengembangan profesionalisme yang lebih personal dan reflektif dibandingkan pelatihan konvensional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan profil kompetensi Kepala Satuan Pendidikan setelah mendapatkan intervensi berupa pendampingan berbasis coaching. Metode penelitian menggunakan metode campuran (mixed methods) yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif dengan desain eksperimen. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif selama proses pendampingan, dan studi dokumentasi terhadap rencana pengembangan sekolah. Subjek penelitian terdiri dari 28 Kepala Satuan Pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Sambirejo. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menjamin keabsahan temuan. Coaching membantu kepala sekolah bertransformasi dari gaya kepemimpinan otoritatif menjadi pemimpin yang memberdayakan. Pendampingan berbasis coaching efektif dalam memetakan dan meningkatkan profil kompetensi Kepala Satuan Pendidikan. Pendekatan ini direkomendasikan sebagai model pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi pengawas sekolah maupun dinas pendidikan setempat. Kesimpulan yang diambil adalah pendampingan coaching model GROW efektif dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah.

Kata kunci: Kompetensi, Kepala, Pendidikan, pendampingan, Coaching



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sebagai garda terdepan pendidikan, kepala satuan pendidikan memainkan peran vital yang melampaui tugas administratif. Mereka adalah kapten yang menentukan arah dan kualitas sekolah. Menurut Peraturan Direktur Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 6565/B/GT/2020 tentang Model Kompetensi Keterampilan Sekolah, seorang Kepala Satuan Pendidikan harus memiliki kompetensi yang mencakup pengembangan diri dan orang lain, keterampilan pembelajaran, keterampilan manajemen sekolah, dan keterampilan pengembangan sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan (Permendikbudristek No. 40 Tahun 2021) tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, kepala satuan pendidikan bertanggung jawab penuh dalam menciptakan ekosistem belajar yang memiliki pihak pada peserta didik dan melakukan pengawasan.

Realitas di lapangan dari hasil observasi pada 28 satuan pendidikan tingkat Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Sambirejo Kabupaten Sragen, sebagian besar kepala satuan pendidikan (16 orang) justru terjebak pada rutinitas tugas-tugas administratif dan manajerial, sehingga mengabaikan fungsi pengawasan atau supervisi dan pengembangan kualitas guru.

Menghadapi tuntutan tugas kepala satuan pendidikan yang semakin kompleks, keterampilan kepemimpinan kepala satuan pendidikan perlu terus diasah untuk menciptakan iklim pembelajaran yang efektif, di mana guru dan siswa merasa termotivasi untuk terus berkembang. Iklim sekolah mengacu pada kualitas dan karakter kehidupan sekolah, berdasarkan pengalaman, norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, proses pengajaran dan pembelajaran, praktik kepemimpinan, dan struktur organisasi di dalam sekolah (Dewan Iklim Sekolah Nasional, 2007).

Kepemimpinan pendidikan berperan dalam mengawasi personel sekolah untuk memastikan kelancaran pendidikan (Aprilinda & Budiman, 2021). Pengawasan pendidikan adalah kegiatan pemantauan, penilaian, dan peningkatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan pendidik dan staf pendidikan (Radhiyah & Yusrianti, 2023). Tujuan pengawasan pendidikan adalah untuk meningkatkan keterampilan profesional dan teknis pendidik, kepala satuan pendidikan, dan personel lainnya untuk meningkatkan kualitas proses pendidikan di sekolah. Pada dasarnya, supervisi pendidikan didasarkan pada kerja sama, partisipasi, dan kolaborasi, bukan paksaan dan kepatuhan (Mahlopi, 2022).

Supervisi terdiri dari supervisi manajerial dan supervisi akademik. Supervisi manajerial adalah bimbingan yang diberikan oleh pengawas sekolah kepada kepala sekolah dan staf untuk meningkatkan kinerja sekolah. Sementara itu, supervisi akademik adalah bimbingan yang diberikan kepada pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Kristiawan dkk., 2022). Supervisi manajerial berfokus pada aspek administratif dan manajemen sekolah, seperti manajemen sumber daya, supervisi kegiatan sekolah, dan perencanaan strategis untuk meningkatkan kinerja keseluruhan lembaga pendidikan (Jam'an dkk., 2024).

Supervisi yang efektif oleh pengawas membutuhkan pendekatan atau teknik tertentu. Ada beberapa teknik supervisi yang dapat diterapkan oleh pengawas sekolah, yang dibagi menjadi dua kategori: individu dan kelompok. Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif adalah pembinaan. Kepala sekolah dapat menggunakan teknik pembinaan untuk menciptakan tim yang mampu meningkatkan keterampilan guru melalui pendampingan mendalam kepada setiap guru (Sagala, 2021). Penerapan teknik supervisi individual (mentoring) dalam bentuk percakapan pribadi dapat memanfaatkan teknik coaching, yaitu upaya untuk membuat orang lebih berdaya dan lebih hebat, dan proses coaching didominasi oleh komunikasi (Triyawan, 2020). Coaching adalah proses mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan keterbatasan bawahan, yaitu memfasilitasi anggota organisasi untuk mencapai kinerja individu sehingga secara

kolektif akan mendukung kinerja organisasi (Putra, 2023). Coaching bermanfaat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, mengembangkan keterampilan, motivasi, dan kepercayaan diri (Whitmore & Gaskell, 2024).

Mentoring ini bukan sekadar memberikan arahan, tetapi lebih merupakan proses kolaboratif yang memberdayakan kepala sekolah untuk menemukan solusi, mengembangkan strategi, dan mengidentifikasi kekuatan mereka sendiri. Salah satu pendekatan yang semakin banyak digunakan dalam konteks pengembangan profesional guru adalah model Coaching GROW. Model ini menawarkan kerangka kerja yang sistematis dan humanistik, di mana kepala sekolah tidak lagi berperan sebagai pengontrol atau penilai tunggal, tetapi sebagai mitra yang setara dalam proses pengembangan guru (Slamet et al, 2025). Model GROW merupakan singkatan dari Goal (Tujuan), Reality (Realitas), Option (Pilihan), dan Will (Kemauan). Tujuan: Pelatih perlu memahami tujuan yang ingin dicapai oleh peserta pelatihan dari sesi pelatihan ini. Reality (Realitas): Proses mengeksplorasi segala sesuatu yang terjadi pada peserta pelatihan. Option (Pilihan): Pelatih membantu peserta pelatihan memilah dan memilih ide-ide selama sesi, yang nantinya akan digunakan sebagai rencana aksi. Will (Kemauan): Komitmen peserta pelatihan untuk membuat dan mengimplementasikan rencana aksi (Irayati dkk., 2022).

Penelitian sebelumnya yang sejenis adalah kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan tes kompetensi guru melalui teknik pelatihan di SMA VOKASI Pelayaran Jakarta (Laila & Victorynie, 2025). Sebuah studi oleh Perkins (2022) menunjukkan bahwa pelatihan atau pembinaan kepemimpinan dapat memberikan dampak positif pada peningkatan praktik kepemimpinan dan iklim sekolah. Sebuah studi oleh Rindarti (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengevaluasi proses pembelajaran dapat ditingkatkan melalui penerapan teknik pembinaan oleh pengawas madrasah. Ningsih (2023) menemukan bahwa penerapan teknik pembinaan dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah.

Berbagai kajian sebelumnya menunjukkan bahwa program pembinaan dan pendampingan menjadi kunci untuk meningkatkan kemampuan kepala satuan pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kajian ini bertujuan mengkaji kompetensi kepala satuan pendidikan yang diberikan pendampingan coaching pada sekolah dasar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran, yaitu pendekatan penelitian yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu studi (Creswell, 2022). Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif, valid, dan objektif tentang suatu fenomena (Adrias & Ruswandi, 2025). Prosedur pelaksanaan penelitian meliputi: (1) Studi Pendahuluan: tahap awal untuk mengidentifikasi dan menganalisis kondisi lapangan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Tahap ini digunakan untuk mengukur dan mengidentifikasi kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim pembelajaran; (2) Pembentukan Kelompok: tahap ini digunakan untuk menentukan kelompok perlakuan dan kontrol berdasarkan hasil studi pendahuluan; (3) Pendampingan: pelaksanaan pendampingan terhadap kepala sekolah dalam menerapkan coaching model GROW ini terdiri dari empat tahapan penting, yaitu: *Goal* (penetapan tujuan), *Reality* (evaluasi kondisi nyata), *Options* (eksplorasi pilihan solusi), dan *Will* (komitmen terhadap tindakan). Proses coaching ini difokuskan untuk menggali potensi, mendorong refleksi, dan memfasilitasi pertumbuhan guru secara mandiri berkesinambungan (Mukarromah et al, 2025). Proses pendampingan berbasis GROW dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) penentuan tujuan (*Goal*): pendamping/pembina perlu memahami tujuan yang ingin dicapai oleh peserta pelatihan dari sesi pelatihan ini; (b) Memperhatikan kondisi saat ini (*Reality*): yaitu proses

mengeksplorasi segala sesuatu yang terjadi pada peserta pelatihan; (c) melihat pilihan yang tersedia (*Option*): Pembina membantu peserta pelatihan memilah dan memilih ide-ide selama sesi, yang nantinya akan digunakan sebagai rencana aksi; (d) Membangkitkan motivasi (*Will*): Komitmen peserta pelatihan untuk membuat dan mengimplementasikan rencana aksi. Pendampingan dilakukan langsung oleh peneliti dengan setiap kelompok kepala sekolah yang menerima perlakuan; (3) Pengumpulan Data (Post-test): tahap ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dan dibandingkan dengan kelompok yang tidak menerima pendampingan.

Subjek penelitian adalah kepala satuan pendidikan. Penelitian ini dilakukan pada bulan April–Mei 2024. Penelitian ini berlangsung di sebuah sekolah dasar negeri di Klaster Kartini, Kecamatan Sambirejo, Kabupaten Sragen. Klaster ini dipilih karena beberapa sekolah memiliki kepala satuan pendidikan yang baru, luas area klaster yang mudah dijangkau, jumlah siswa cukup banyak dan sedang melaksanakan transformasi kurikulum.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: 1) Observasi: digunakan untuk menilai kepemimpinan kepala sekolah dan iklim pembelajaran yang tercipta di sekolah; 2) Wawancara mendalam: wawancara berperan dalam penilaian mendalam terhadap kepala sekolah, guru, dan siswa untuk memperoleh data kualitatif guna mendukung hasil penilaian; 3) Dokumentasi: digunakan untuk melengkapi data yang berkaitan dengan mentoring dan implementasi penelitian lapangan; 4) Kuesioner: digunakan untuk mengukur kompetensi kepemimpinan kepala satuan pendidikan dan iklim pembelajaran yang tercipta di sekolah sebelum dan sesudah mentoring sebagai data kuantitatif dan untuk menguji kelayakan modul coaching yang digunakan (Sugiyono, 2021). Kuesioner divalidasi oleh validator yang kompeten, yaitu dosen ahli pengajaran di lingkungan Magister Pendidikan Guru Sekolah Dasar UNS.

Uji validitas data menggunakan triangulasi sumber, yaitu data hasil wawancara dari berbagai sumber dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya dapat dilakukan kesepakatan dari sumber data yang berbeda. Penerapan triangulasi sumber ini adalah data hasil wawancara dengan KSP dan hasil wawancara dengan pengawas terkait pelaksanaan *coaching*. Kemudian data tersebut dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifikasi dari sumber data tersebut.

Teknik analisis data adalah sebagai berikut: 1) Analisis kualitatif: mencakup analisis pengalaman coaching, perubahan, hambatan, dan rekomendasi. Lebih lanjut, penampang data kualitatif dan kuantitatif digunakan untuk memperkaya interpretasi (Moleong, 2022); 2) Analisis Kuantitatif: Data kuantitatif diuji normalitas dan homogenitasnya untuk memenuhi asumsi pengujian data. Data kemudian diuji menggunakan uji T dengan membandingkan hasil antara kelompok yang dibimbing dan yang tidak dibimbing (Sugiyono, 2021). Selain itu, analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan antara peningkatan kompetensi dan perubahan iklim pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 28 kepala sekolah dasar di Kecamatan Sambirejo, Kabupaten Sragen. Dari 28 kepala sekolah tersebut, 14 dipilih sebagai subjek eksperimen (menerima pelatihan GROW) dan 14 sebagai kelompok kontrol (tanpa pelatihan). Proses pelatihan bagi kepala sekolah dasar di Kecamatan Sambirejo, Kabupaten Sragen, merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah. Dalam proses ini, pengawas sekolah bertindak sebagai mentor yang memberikan arahan dan supervisi. Berdasarkan observasi lapangan, proses pelatihan diimplementasikan secara sistematis dan bertahap, terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja.

Tahap pertama: Tahap Perencanaan Mentoring. Tahap ini diimplementasikan melalui pertemuan rutin antara pengawas sekolah dan kepala sekolah. Tujuannya adalah untuk memetakan kebutuhan dan target pengembangan guru untuk tahun ajaran. Kemudian, mereka menganalisis akar permasalahan di sekolah, seperti kurangnya literasi dan kreativitas guru.

Tahap Kedua: Tahap Implementasi Mentoring: Pada tahap ini, pengawas sekolah menerapkan berbagai metode mentoring. Metode coaching khususnya dirancang dengan alur sistematis, dimulai dengan pengantar yang bertujuan membangun kenyamanan dan kepercayaan, diikuti dengan kegiatan inti menggunakan pendekatan GROW. Langkah-langkah dalam coaching GROW adalah sebagai berikut:

1) Penetapan Tujuan (*Goal*)

Pelatih (*coach*) harus membantu klien untuk mengidentifikasi dengan jelas tujuan yang ingin mereka capai. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dan realistis agar mudah dicapai dan dipantau perkembangannya. Langkah pertama dalam melakukan coaching adalah: 1. Coachee menetapkan target yang ingin diraihinya. Tentunya target ini harus sejalan dengan target organisasi karena kinerja individu harus mendukung kinerja organisasi. 2. Coach sepakat dan fokus pada tujuan yang ingin diraih Coachee. Coach harus mampu memotivasi Coachee agar memiliki target pribadi yang sejalan dengan target organisasi, juga agar pencapaian target pribadi tersebut melampaui dari target yang dibebankan padanya. 3. Sepakati bersama antara Coach dan Coachee mengenai cara pengukuran dan parameter dalam pencapaian tujuan tersebut.

Tujuan adalah target jangka panjang dan jangka pendek yang harus dicapai oleh suatu organisasi atau lembaga. Merumuskan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dengan baik berarti mengidentifikasi dan mengklasifikasikan jenis tujuan melalui pemahaman tujuan utama, tujuan kinerja, dan kemajuan sepanjang pencapaian tujuan tersebut. Tujuan akan berkualitas baik. Tujuan harus jelas dan tidak ambigu, tujuan harus terukur sehingga dapat dipantau, tujuan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia, tujuan harus sesuai dengan kebutuhan prioritas individu atau organisasi, tujuan harus memiliki batas waktu yang jelas.

2) Menyesuaikan diri dengan realitas (*Reality*)

Tahap ini sangat penting untuk membawa coachee memahami kondisi saat ini yang penuh tantangan dan diubah menjadi harapan. Dalam tahap ini, klien diajak untuk mengeksplorasi realitas atau tantangan yang mungkin menghambat pencapaian tujuan. Coach dapat bertanya secara terbuka dan tidak menghakimi untuk membantu klien melihat fakta dan potensi tantangan dengan objektif. Langkah ini melibatkan pemahaman situasi saat ini dengan mengamati situasi saat ini dalam kaitannya dengan tindakan yang akan diambil, memahami sebab dan akibat dari tindakan sebelumnya, dan akhirnya, mengembangkan pemahaman tentang kendala internal.

3) Memilih beberapa opsi (*Option*)

Setelah Coach dan Coachee memahami di mana posisi dan bagaimana kondisi saat ini, saatnya untuk memilih solusi-solusi yang mungkin untuk dilakukan. Biarkan Coachee yang lebih banyak bicara dan peran Coach hanyalah sebagai fasilitator yang memfasilitasi menuju tujuan yang ditentukan. Langkah ketiga ini adalah mengeksplorasi opsi dan solusi. Dalam hal ini, pelatih memainkan peran penting dalam membantu klien menghasilkan beberapa opsi untuk dieksplorasi ke depannya;

4) Melaksanakan tindakan (*Will*)

Setelah mengidentifikasi tujuan, memahami situasi, dan melihat berbagai opsi, klien dan coach akan merumuskan rencana aksi yang spesifik. Ini adalah saat di mana komitmen dibuat, dan klien memutuskan langkah apa yang akan diambil untuk

mencapai tujuan. Langkah ini merupakan langkah terakhir dari metode pelatihan GROW adalah tentang apa yang akan dilakukan atau komitmen apa yang akan dibuat. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa klien memiliki pilihan akhir yang siap mereka uraikan dalam tindakan spesifik.

Tahap ketiga: pelaporan kinerja: Bantuan Perencanaan Program Sekolah: Para pengawas juga secara khusus membantu kepala sekolah dalam mengembangkan rencana program yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Proses ini bersifat kolaboratif dan melibatkan seluruh komunitas sekolah, mendorong refleksi bersama tentang rapor pendidikan untuk memastikan program tersebut relevan dan selaras dengan kondisi saat ini. Bantuan Implementasi Program Sekolah: Setelah program dikembangkan, pendampingan berlanjut ke fase implementasi. Para pengawas memantau dan memberikan umpan balik berkelanjutan, serta mendukung kepala sekolah dalam mengawasi guru. Aktivitas seperti mengembangkan modul pembelajaran yang terdiferensiasi memberikan bukti konkret dari kolaborasi ini, mendorong guru untuk menerapkan metode pengajaran yang lebih inovatif. Pelaporan Kinerja: Siklus pendampingan diakhiri dengan evaluasi dan pelaporan kinerja. Para pengawas menganalisis kompetensi kepala sekolah (misalnya, melalui Penilaian Kinerja Kepala Sekolah) dan mengembangkan rekomendasi untuk peningkatan di masa mendatang.

Setelah sekitar dua bulan pendampingan, penilaian kompetensi dilakukan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada kepala sekolah. Berdasarkan kuesioner tersebut, program pelatihan GROW berhasil meningkatkan kompetensi kepala sekolah yang menurut Permendikbudristek nomor 40 tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah yang menyatakan bahwa beban kerja pokok kepala madrasah meliputi pengembangan kepribadian, manajerial, kewirausahaan dan juga supervisi kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Temuan hasil penelitian dengan pengukuran pra-uji dan pasca-uji:

Tabel 1. Deskripsi skor kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi Kepala Sekolah	Pretest	Post test	Peningkatan	%	Rata2
Kepribadian (Kontrol)	13,286	21,500	8,214	61,8	57,2
Manajerial (Kontrol)	13,929	21,357	7,426	53,3	
Supervisi (Kontrol)	14,143	22,071	7,929	56,1	
Kewirausahaan (Kontrol)	13,857	21,857	8,000	57,7	
Kepribadian (Eksperimen)	13,929	23,786	9,857	70,8	73,9
Manajerial (Eksperimen)	13,786	24,071	10,286	74,6	
Supervisi (Eksperimen)	13,571	24,000	10,429	76,8	
Kewirausahaan (Eksp)	13,786	23,929	10,143	73,6	

Nilai rata-rata pretes untuk indikator kompetensi kepribadian pada kelompok eksperimen mencapai 13,929 kemudian setelah pelaksanaan pendampingan coaching model GROW (post test) meningkat menjadi 23,786 atau meningkat sebesar 70,8%. Adapun kompetensi kepribadian pada kelompok kontrol hanya meningkat sebesar 61,8%. Nilai rata-rata pretes untuk indikator kompetensi manajerial pada kelompok eksperimen mencapai 13,786 kemudian setelah pelaksanaan pendampingan coaching model GROW (post test) meningkat menjadi 24,071 atau meningkat sebesar 74,6%. Kompetensi manajerial pada kelompok kontrol hanya meningkat sebesar 53,3%. Nilai rata-rata pretes untuk indikator kompetensi supervisi pada kelompok eksperimen mencapai 13,571 kemudian setelah pelaksanaan pendampingan coaching model GROW (post test) meningkat menjadi 24,000 atau meningkat sebesar 76,8%. Kompetensi supervisi pada kelompok kontrol hanya meningkat sebesar 56,1%. Nilai

rata-rata pretes untuk indikator kompetensi kewirausahaan pada kelompok eksperimen mencapai 13,786 kemudian setelah pelaksanaan pendampingan coaching model GROW (post test) meningkat menjadi 23,929 atau meningkat sebesar 73,6%. Kompetensi kewirausahaan pada kelompok kontrol hanya meningkat sebesar 57,7%. Secara umum terjadi peningkatan sebesar 73,9% pada kelompok eksperimen dan 57,2% pada kelompok kontrol.

Selanjutnya dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 2 Uji Normalitas

Indikator	Z	Sig. (p)	Keputusan	Keterangan
Kompetensi Kepribadian	0,138	0,181	$p > 0,05$	Normal
Kompetensi Manajerial	0,191	0,101	$p > 0,05$	Normal
Kompetensi Supervisi	0,187	0,132	$p > 0,05$	Normal
Kompetensi Kewirausahaan	0,209	0,103	$p > 0,05$	Normal

Hasil perhitungan uji normalitas memperoleh nilai p untuk seluruh indikator lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($p > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa keempat data tersebut memiliki distribusi atau sebaran yang normal. Uji prasyarat selanjutnya adalah uji homogenitas untuk mengetahui apakah kedua kelompok perlakuan berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama.

Tabel 3 Uji Homogenitas

Indikator	Levene	Sig. (p)	Keputusan	Keterangan
Kompetensi Kepribadian	0,308	0,584	$p > 0,05$	Homogen
Kompetensi Manajerial	3,108	0,090	$p > 0,05$	Homogen
Kompetensi Supervisi	0,890	0,354	$p > 0,05$	Homogen
Kompetensi Kewirausahaan	1,393	0,249	$p > 0,05$	Homogen

Hasil perhitungan uji homogenitas memperoleh nilai p untuk seluruh indikator lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($p > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa variansi kedua kelompok adalah relatif sama, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua kelompok perlakuan dalam keadaan homogen sebelum eksperimen dilaksanakan. Tahap selanjutnya uji keseimbangan kemampuan awal (matching test atau uji padanan). Uji kesepadanan atau uji keseimbangan kemampuan awal menggunakan data pretest dan dilaksanakan dengan uji t.

Tabel 4 Uji Keseimbangan Kemampuan Awal

Indikator	t	Sig. (p)	Keputusan	Keterangan
Kompetensi Kepribadian	1,255	0,221	$p > 0,05$	Tidak berbeda
Kompetensi Manajerial	-0,293	0,772	$p > 0,05$	Tidak berbeda
Kompetensi Supervisi	-0,889	0,382	$p > 0,05$	Tidak berbeda
Kompetensi Kewirausahaan	-0,122	0,904	$p > 0,05$	Tidak berbeda

Hasil perhitungan uji keseimbangan kemampuan awal memperoleh nilai p untuk seluruh indikator lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($p > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan nilai pre-tes antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Artinya kedua kelompok memiliki kemampuan awal yang sama sebelum eksperimen dilaksanakan.

Uji hipotesis dilaksanakan dengan uji t (Independent Sample t test) untuk mengetahui adanya perbedaan kompetensi antara kepala sekolah yang mengadopsi

pendampingan coaching model GROW (kelompok eksperimen) dan kepala sekolah yang tidak mengadopsi pendampingan coaching (kelompok kontrol).

Indikator	Kelompok	Mean	t	Sig.	Keputusan	Keterangan
Kepribadian	Eksperimen	23,786	4,554	0,000	p<0,05	Signifikan
	Kontrol	21,500				
Manajerial	Eksperimen	24,071	6,091	0,000	p<0,05	Signifikan
	Kontrol	21,357				
Supervisi	Eksperimen	24,000	5,211	0,000	p<0,05	Signifikan
	Kontrol	22,071				
Kewirausahaan	Eksperimen	23,929	5,629	0,000	p<0,05	Signifikan
	Kontrol	21,857				

Hasil uji t untuk indikator kompetensi kepribadian memperoleh thitung sebesar 4,554 dengan p-value (sig.) = 0,000. Dikarenakan $p < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, artinya ada perbedaan kompetensi kepribadian antara kelompok kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW dengan kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan. Rata-rata kompetensi kepribadian pada kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW (23,786) lebih tinggi dari pada kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan (21,500). Perbedaan kompetensi kepribadian sebelum dan sesudah pelatihan umumnya terlihat dari peningkatan skor pre-test dan post-test. Setelah pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan sikap proaktif, kematangan emosi, konsistensi moral, dan motivasi dalam merealisasikan potensi diri secara lebih baik.

Hasil uji t untuk indikator kompetensi manajerial memperoleh thitung sebesar 6,091 dengan p-value (sig.) = 0,000. Dikarenakan $p < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, artinya ada perbedaan kompetensi manajerial antara kelompok kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW dengan kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan. Rata-rata kompetensi manajerial pada kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW (24,071) lebih tinggi dari pada kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan (21,357). Perbedaan kompetensi manajerial sebelum dan sesudah pelatihan terlihat jelas pada peningkatan perilaku terapan dan kemampuan pemecahan masalah. Sebelum pelatihan, manajer cenderung mengandalkan intuisi atau pengalaman otodidak, sedangkan sesudahnya, mereka mampu menggunakan pendekatan sistematis, analitis, dan terukur dalam memimpin unit organisasinya.

Hasil uji t untuk indikator kompetensi supervisi memperoleh thitung sebesar 5,211 dengan p-value (sig.) = 0,000. Dikarenakan $p < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, artinya ada perbedaan kompetensi supervisi antara kelompok kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW dengan kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan. Rata-rata kompetensi supervisi pada kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW (24,000) lebih tinggi dari pada kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan (22,071). Sebelum pelatihan, kompetensi supervisi supervisor (seperti kepala sekolah) cenderung bersifat direktif dan menghakimi. Setelah pelatihan, terjadi pergeseran drastis menjadi pendekatan kolaboratif, coaching, dan pemberdayaan agar guru mampu menemukan solusi atas tantangan mengajarnya secara mandiri.

Hasil uji t untuk indikator kompetensi kewirausahaan memperoleh thitung sebesar 5,629 dengan p-value (sig.) = 0,000. Dikarenakan $p < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, artinya ada perbedaan kompetensi kewirausahaan antara kelompok kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW dengan kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan. Rata-rata kompetensi

kewirausahaan pada kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW (23,929) lebih tinggi dari pada kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan (21,857). Pelatihan kewirausahaan secara signifikan membedakan kemampuan peserta sebelum dan sesudah mengikuti program. Perubahan ini terlihat jelas pada peningkatan pengetahuan manajerial, pemecahan masalah bisnis, keterampilan teknis/digital, serta perubahan pola pikir, seperti keberanian mengambil risiko dan adaptasi terhadap perubahan pasar.

Berdasarkan hasil uji t pada keempat indikator kompetensi kepala sekolah dapat diketahui bahwa semuanya diterima dengan signifikan, artinya ada perbedaan kompetensi kepala sekolah antara kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW dan kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendampingan coaching model GROW efektif dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah. Pendampingan coaching model GROW secara signifikan memperkuat profil kompetensi kepala sekolah dalam empat aspek utama: (1) Kompetensi Kepribadian, yakni kemampuan mengidentifikasi tantangan internal secara mandiri; (2) Kompetensi Manajerial, dalam merumuskan solusi kreatif bagi sekolah; dan (3) Kompetensi Supervisi, terutama dalam membangun budaya kolaboratif dengan guru, dan (4) Kompetensi Kewirausahaan, dapat mengelola sumber daya secara efisien dan menciptakan peluang kerja sama ataupun pendanaan dari pihak eksternal.

Pendampingan coaching model GROW membantu kepala sekolah bertransformasi dari gaya kepemimpinan otoritatif menjadi pemimpin yang memberdayakan (Mukarromah et al, 2025). Penggunaan coaching model GROW memberikan dampak positif bagi peserta yang mengikuti pelatihan. Setelah pelaksanaan pendampingan coaching, kepala sekolah mengalami peningkatan kompetensi. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Permendikbudristek Nomor 40 tahun 2021 pasal 12 ayat 1 yang menyatakan bahwa beban kerja pokok kepala sekolah meliputi pengembangan kepribadian, manajerial, kewirausahaan dan juga supervisi kepada pendidik dan tenaga kependidikan.

Pelaksanaan pendampingan telah berhasil dilaksanakan dengan baik yakni meningkatkan kompetensi kepala sekolah. Hasil ini memperkuat temuan dari berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya dalam kepemimpinan transformatif dan coaching dalam pendidikan. Model Coaching GROW terbukti efektif dalam mengubah pendekatan kepala sekolah dari bersifat kontrol administratif menjadi fasilitator pembelajaran yang membangun hubungan kemitraan dengan guru. Coaching memungkinkan pemimpin pendidikan membantu individu menemukan solusi mereka sendiri melalui pertanyaan reflektif dan dialog bermakna (Slamet et al, 2025).

SIMPULAN

Kajian ini merumuskan kesimpulan sebagai berikut: Pendampingan coaching model GROW efektif dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah. Hasil uji t pada keempat indikator kompetensi kepala sekolah semuanya diterima secara signifikan. Ada perbedaan kompetensi kepala sekolah antara kepala sekolah yang diberikan pendampingan coaching model GROW dan kepala sekolah yang tidak diberikan pendampingan. Hal ini menunjukkan bahwa pendampingan coaching model GROW secara signifikan memperkuat profil kompetensi kepala sekolah dalam empat aspek utama: (1) Kompetensi Kepribadian, yakni kemampuan mengidentifikasi tantangan internal secara mandiri; (2) Kompetensi Manajerial, dalam merumuskan solusi kreatif bagi sekolah; dan (3) Kompetensi Supervisi, terutama dalam membangun budaya kolaboratif dengan guru, dan (4) Kompetensi Kewirausahaan, dapat mengelola sumber daya secara efisien dan menciptakan peluang kerja sama ataupun pendanaan dari pihak eksternal.

Saran yang diberikan adalah: pendampingan coaching model GROW untuk peningkatan kompetensi kepala sekolah ini dapat menjadi bahan masukan atau rujukan bagi lembaga pendidikan. Bagi penelitian berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini untuk peningkatan kompetensi guru atau tenaga kependidikan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrias, & Ruswandi, A. (2025). *Desain Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Rajawali Pers.
- 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>
- Aprilinda, R., & Budiman, D. (2021). Transformasi Kepemimpinan Pendidikan di Era Digital. *Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan*, 7(2), 120–134.
- Ciccone, P. A., & Freibeg, J. A. (2013). School Climate and the National School Climate Standards. *National School Climate Center*.
- Creswell, J. W. (2022). *Research Design: Qualitative & Quantitative Approach* (Six Editio). London: Sage Publication
- Fathoni, A. A. M. Al. (2022). Metode dan Teknik Supervisi Manajerial Pengawas Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Guru*, 3(3), 13–23.
- Fiteriani, I. (2015). *Membudayakan iklim semangat belajar pada siswa sekolah dasar. TERAMPIL: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 2(1), 115-25. <https://doi.org/10.24042/terampil.v2i1.1286>
- Hamdani, H., Komariah, A., & Sururi. (2020). Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Diklat Penguatan. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 2(1), 64–71.
- Irayati, M., Wijayanti, M. A., Puspitawati, S., Rafael, S., & Wijayanti, W. (2022). *Coaching Untuk Supervisi Akademik*, ed. Pengawas Sekolah dan Tenaga Kependidikan, Kemendikbudristek Direktorat Kepala Sekolah,. Jakarta: Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Jam'an, M., Sofyan, A., Nidhom, M., & Harris, T. (2024). Manajemen Profesionalitas Guru Melalui Coaching. *Journal Educatione: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(3), 65–73.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., Fitria, H., & Refika, N. (2022). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Laila, S. N., & Victorynie, I. (2025). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Uji Kompetensi Guru Melalui Teknik Coaching Di Smk Pelayaran Jakarta*. AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan, 7(2), 239-248. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v7i2.1479>
- Mahlopi. (2022). Supervisi Pendidikan Era Teknologi 5.0. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 133–141.
- Moleong, L. J. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mukarromah, N., Riyadi, A.A., & Sholihah, D.N. (2025). Aktualisasi Pendampingan (Coaching) Berbasis Model GROW Dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Rumpun PAI di Madrasah Ibtidaiyah. *Ilmuna: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 7(2), 350-362, DOI: <https://doi.org/10.54437/ilmuna>.
- Ningsih, E. M. (2023). Penerapan Metode Coaching Model Tirta Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Pada Rayon Kepengawasan Kota Batu. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH)*, 2(3), 1581–1605. <https://jurnal.widyahumaniora.org/index.php/jptwh/article/view/181>

- Perkins, K. L. (2022). Leadership and Instructional Coaching: A Synthesis of Approaches and Practices that Promote Change. *Essays in Education*, 28(2), 311–321. <https://openriver.winona.edu/eie/vol28/iss2/4>
- Putra, M. G. B. A. (2023). Efektivitas grow coaching training & habituasi dalam peningkatan coaching skill pemimpin junior perusahaan. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 1014 – 1021.
- Radhiyah, & Yusrianti, S. (2023). Penerapan Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepala Madrasah pada Pengawasan Pendidikan. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 104–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.847>.
- Rahardjo, M. (2021). *Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Rahman, T. (2021). Model penjaminan mutu kegiatan belajar mengajar (KBM) berkarakter di sekolah binaan dengan kolaborasi dalam penyusunan media pembelajaran melalui pendekatan GROWME. *JULAK: Jurnal Pembelajaran & Pendidik*, 1(2), 31–44.
- Rindarti, E. (2021). Implementasi Coaching Untuk Meningkatkan Kemampuan Kepala Madrasah Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran Jarak Jauh. *Indonesian Journal of Educational Development*, 2(3), 34–45. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5680948>
- Sagala, S. (2017). *Konsep dan Makna Pembelajaran: Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugito. (2021). Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Melaksanakan Supervisi Akademik Melalui Kegiatan Coaching (Pembimbingan) Dengan Pola In-On-In-On Pada Dabin 1 Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung Tahun Pelajaran 2014/2015. *Jurnal Pendidikan Dan Profesi Pendidik*, 1(1), 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jp3.v1i1.2197>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Slamet, U.R., Hartinah, S., & Apriani, D. (2025). Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Menggunakan Coaching GROW Berbasis Smart Untuk Meningkatkan Profesional Guru Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Dewi Sartika. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 1160-1169, <https://doi.org/10.23969/jp.v10i2.25344>.
- Taufik, A. M., & Sauri, R. S. (2025). Optimalisasi Peran Kepala Sekolah dalam Supervisi Akademik untuk Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar. *Jurnal JMPIS*, 6(4), 2756–2764. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>
- Tope, M. N. (2023). A Multiple Case Study: The Impact of Instructional Coaching on Novice Teachers. *Electronic Theses and Dissertations*. Abilene Christian University
- Triyawan, B. (2020). *The Coaching Leader; Membantu Orang untuk Sukses dan Mengembangkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo-Gramedia.
- Whitmore, J., & Gaskell, T. (2024). *Coaching for Performance, 6th edition: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. London; John Murray Press.
- Yusutria, Y., Hopid, A., & Febriana, R. (2022). Leadership of School Principals to Improving Teacher Professionalism at Muhammadiyah School. *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 10(2), 144–155.