

**PENGUATAN KAPASITAS COACHING BAGI PENGAWAS SD PENGGERAK  
SEBAGAI TRANSFORMASI IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA**

**Mahilda Dea Komalasari<sup>1</sup>, Urip Muhayat Wiji Wahyudi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas PGRI Yogyakarta

<sup>1</sup>[mahildadea@gmail.com](mailto:mahildadea@gmail.com), <sup>2</sup>[muhayat@upy.ac.id](mailto:muhayat@upy.ac.id)

**Abstract**

*This article emphasizes the importance of coaching as a professional development strategy in supporting educational transformation, and describes the results of a community service program aimed at improving the coaching competence of elementary school supervisors. The methods used include interactive training, field mentoring, and formative and summative evaluations. This training involved 8 elementary school supervisors. The training activities were carried out through intensive training that focused on improving the ability of school supervisors to listen actively, ask meaningful questions, empower coachees, and overcome obstacles in the coaching process, as well as preparing a follow-up plan for coaching reflection. The results showed an increase in the average post-test score of 25% compared to the pre-test, which reflects a significant increase in participants' understanding and skills in implementing accurate and innovative coaching methods. Qualitatively, participants reported changes in mindset and supervision abilities that were more collaborative and participatory. In addition, school supervisors were able to design follow-up strategies that supported the principal's innovation in advancing the quality of educational units. The advantages of this program lie in the needs-based approach and direct practice that are relevant to field challenges. However, the limited time for training is an obstacle that requires further assistance.*

**Keywords:** *capacity building; coaching; elementary school supervisors; transformation; implementation of the independent curriculum*

**Abstrak**

Artikel ini menegaskan pentingnya coaching sebagai strategi pengembangan profesional dalam mendukung transformasi pendidikan, serta menguraikan hasil dari program pengabdian masyarakat yang bertujuan meningkatkan kompetensi coaching pengawas SD Penggerak di Kabupaten Bantul. Metode yang digunakan meliputi pelatihan interaktif, pendampingan lapangan, serta evaluasi formatif dan sumatif. Pelatihan ini melibatkan 8 pengawas SD. Pendekatan yang digunakan adalah andragogy. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui pelatihan intensif yang berfokus pada peningkatan kemampuan pengawas sekolah dalam mendengar aktif, mengajukan pertanyaan berbobot, memberdayakan coachee, serta mengatasi hambatan dalam proses coaching, serta penyusunan rencana tindak lanjut refleksi coaching. Hasil pengabdian menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor post-test sebesar 25% dibandingkan pre-test, yang mencerminkan peningkatan signifikan pada pemahaman dan keterampilan peserta dalam menerapkan metode coaching yang akurat dan inovatif. Secara kualitatif, peserta melaporkan perubahan pola pikir dan kemampuan supervisi yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Selain itu, pengawas sekolah mampu merancang strategi tindak lanjut yang mendukung inovasi kepala sekolah dalam memajukan kualitas satuan pendidikan. Kegiatan ini juga berdampak pada hubungan kerja antara pengawas, kepala sekolah, dan guru yang menjadi lebih harmonis. Keunggulan program ini terletak pada pendekatan berbasis kebutuhan dan praktik langsung yang relevan dengan tantangan lapangan. Namun, keterbatasan waktu pelatihan menjadi kendala yang memerlukan pendampingan lanjutan.

**Kata Kunci:** penguatan kapasitas; coaching; pengawas SD penggerak; transformasi; implementasi kurikulum merdeka

Submitted: 2025-04-09	Revised: 2025-04-14	Accepted: 2025-04-22
-----------------------	---------------------	----------------------

## **Pendahuluan**

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia menjadi salah satu agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berdaya saing global. Transformasi pendidikan di Indonesia semakin diperkuat melalui implementasi Kurikulum Merdeka. Kurikulum Merdeka, sebagai inovasi kebijakan pendidikan bertujuan untuk mendorong terciptanya pembelajaran yang berpusat pada murid, relevan dengan kebutuhan abad ke-21, dan mampu menjawab tantangan masa depan (Kemendikbudristek, 2021). Implementasi Kurikulum Merdeka menuntut adanya transformasi menyeluruh di berbagai bidang, termasuk pada tingkat supervisi pendidikan di sekolah dasar. Kurikulum Merdeka menjadi salah satu kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kurikulum ini memberikan kemerdekaan belajar, sehingga peserta didik dapat belajar dengan nyaman, tenang, bahagia, tanpa tekanan dari pihak manapun. Selain itu, kurikulum merdeka juga berorientasi pada pembentukan karakter profil pelajar Pancasila yang diwujudkan dalam proyek penguatan profil pelajar Pancasila.

Kurikulum merdeka dirancang untuk menekankan fleksibilitas kepada sekolah dan guru dalam mengatur pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini mencakup pengembangan personalisasi pembelajaran dan pengembangan kompetensi peserta didik dalam berbagai aspek, seperti: berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif (Kemendikbudristek, 2021). Keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran di satuan pendidikan. Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran penting untuk memastikan keberhasilan pelaksanaannya di tingkat satuan pendidikan.

Kepala sekolah memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan mendukung. Meski demikian, penelitian menunjukkan bahwa banyak kepala sekolah menghadapi tantangan dalam mengembangkan inovasi kepemimpinan yang adaptif dan tidak semua kepala sekolah memiliki kemampuan optimal untuk memimpin transformasi ini. Sebuah studi oleh Robbins (2015) menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas pendampingan yang mereka terima, terutama melalui proses coaching oleh pengawas sekolah. Selain itu, kurikulum merdeka ini membutuhkan kolaborasi dengan berbagai pihak, salah satunya dengan pengawas sekolah.

Pengawas Sekolah memegang peranan strategis dalam mendampingi Kepala Sekolah dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka, mendiskusikan isu terkait praktik kepemimpinan pembelajaran, mendiskusikan perencanaan kerja Kepala Sekolah, memfasilitasi refleksi Kepala Sekolah, serta penerapan hasil pembelajaran lokakarya. Peran pengawas sekolah tidak hanya sebagai pengawas administratif, tetapi juga sebagai mitra profesional yang mendukung pengembangan kompetensi tenaga pendidik (Hasanah, 2020). Dalam konteks ini, pendekatan coaching menjadi salah satu strategi kunci untuk memperkuat kapasitas pengawas SD dalam menjalankan perannya sebagai agen perubahan.

Coaching merupakan metode pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada pemberdayaan individu melalui dialog yang mendalam, pemberian umpan balik konstruktif, dan fasilitasi proses refleksi (Whitmore, 2017). Dengan pendekatan ini, pengawas SD diharapkan mampu membangun hubungan kolaboratif dengan kepala sekolah dan guru, sehingga dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang inovatif, inklusif, dan berkelanjutan. Kegiatan coaching Pengawas Sekolah kepada Kepala Sekolah dilakukan satu bulan sekali.

Kegiatan ini perlu adanya refleksi untuk memastikan optimalnya pelaksanaan coaching, sehingga perlu dilakukan refleksi coaching. Refleksi coaching bertujuan agar Pengawas Sekolah dapat melakukan refleksi terhadap proses coaching. Hasil dari refleksi coaching digunakan untuk pengembangan kompetensi coaching Pengawas Sekolah. Proses refleksi coaching dipandu oleh Fasilitator Sekolah Penggerak untuk melakukan refleksi terhadap pengalaman pendampingan coachingnya kepada Kepala Sekolah. Fokus refleksi ditujukan untuk pengembangan diri Pengawas

Sekolah terhadap kompetensi coaching yang digunakan selama mendampingi Kepala Sekolah. Pengawas sekolah berperan dalam memberikan coaching kepada kepala sekolah agar kurikulum merdeka dapat diimplementasikan dengan optimal.

Kompetensi pengawas sekolah dalam melaksanakan coaching sering kali belum optimal. Keterampilan coaching belum sepenuhnya menjadi kompetensi yang dikuasai oleh semua pengawas SD, sehingga diperlukan upaya penguatan kapasitas secara sistematis dan berkelanjutan. Hal ini dipertegas dari hasil wawancara dengan pengawas sekolah penggerak di Bantul, ditemukan sebanyak 65% pengawas sekolah belum dapat melakukan coaching dengan baik. Hal tersebut disebabkan karena beberapa faktor, seperti kurangnya kompetensi dalam melaksanakan coaching yang terstruktur, seperti mendengar aktif, mengajukan pertanyaan berbobot, dan memberdayakan kepala sekolah untuk mengambil keputusan strategis. Kondisi ini diperburuk dengan adanya keterbatasan komunikasi, hambatan dalam membangun hubungan saling percaya antara pengawas dan kepala sekolah, serta minimnya inovasi dalam metode pendampingan (Whitmore, 2017). Hambatan-hambatan tersebut tidak hanya menghambat efektivitas pendampingan serta mengurangi efektivitas coaching, tetapi juga berdampak pada belum optimalnya implementasi Kurikulum Merdeka. Dalam konteks ini, pengawas sekolah sebagai pendamping memiliki peran strategis untuk membantu kepala sekolah menggali potensi mereka, menemukan solusi terhadap permasalahan, dan memimpin transformasi di sekolah mereka

Penguatan kapasitas coaching pengawas sekolah dasar Penggerak semakin besar mengingat peran strategis mereka dalam mendukung kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional pembelajaran. Tanpa intervensi yang tepat dalam penguatan kompetensi ini, implementasi Kurikulum Merdeka berisiko tidak mencapai tujuan utamanya, yaitu menciptakan pembelajaran yang adaptif, relevan, dan berpusat pada peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan intervensi berupa pelatihan untuk meningkatkan keterampilan coaching pengawas sekolah.

Program pelatihan ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan tersebut dengan memberikan pengawas sekolah keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam mendukung kepala sekolah. Dengan penguatan kapasitas ini, pengawas sekolah diharapkan mampu melaksanakan coaching secara efektif, berperan lebih efektif sebagai mitra strategis kepala sekolah dalam transformasi pendidikan menuju keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka, mendukung kepala sekolah dalam mengelola perubahan, serta menciptakan inovasi yang berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan di satuan pendidikan.

Artikel ini bertujuan untuk menggambarkan pentingnya penguatan kapasitas coaching bagi pengawas SD penggerak dalam mendukung implementasi Kurikulum Merdeka. Kajian ini juga akan membahas strategi pelatihan yang relevan, tantangan yang dihadapi, serta dampak yang diharapkan dari peningkatan kapasitas coaching tersebut. Dengan demikian, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik supervisi pendidikan di tingkat sekolah dasar.

## **Metode**

Metode pengabdian masyarakat yang diterapkan dalam kegiatan ini dirancang berdasarkan pendekatan partisipatif dan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) untuk memastikan ketercapaian tujuan yang telah dicanangkan. Pengabdian ini menggunakan prinsip pembelajaran untuk orang dewasa (*andragogy*). Prinsip ini telah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional, termasuk pengawas sekolah. Knowles, Holton, dan Swanson (2015) menjelaskan bahwa *andragogy* menekankan pentingnya relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, pembelajaran berbasis pengalaman, dan keterlibatan aktif peserta. Pendekatan *andragogy*, sebagaimana dijelaskan oleh Knowles, Holton, dan Swanson (2015), merupakan pendekatan pembelajaran yang dirancang untuk orang dewasa. Pendekatan ini dapat menjadi solusi untuk mengatasi kendala dalam penguatan kapasitas pengawas sekolah

dalam aspek coaching, serta sangat relevan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam melaksanakan coaching. Pendekatan ini menempatkan pengawas Sekolah Dasar (SD) sebagai subjek utama yang aktif terlibat dalam proses pembelajaran dan penerapan coaching. Dalam hal ini, metode yang digunakan meliputi tahapan berikut:

### **1. Khalayak Sasaran**

Khalayak sasaran kegiatan ini adalah pengawas Sekolah Dasar (SD) Penggerak di Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terdiri atas 8 peserta.

### **2. Lokasi Kegiatan**

Kegiatan dilaksanakan di pusat pelatihan yang dilengkapi fasilitas multimedia untuk menunjang simulasi dan diskusi interaktif. Pendampingan lapangan dilakukan di sekolah-sekolah penggerak di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **3. Metode yang Digunakan**

Pendekatan kegiatan terdiri atas beberapa tahapan utama:

#### **a. Identifikasi Kebutuhan**

Pendekatan awal menggunakan metode survei dan wawancara mendalam untuk memahami kebutuhan pengawas SD terkait kompetensi coaching. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis Likert scale untuk mengukur tingkat pemahaman awal peserta melalui coaching. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala sekolah dan guru di wilayah binaan untuk memetakan tantangan dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Teori yang mendasari tahap ini adalah *needs assessment* (Kaufman, 1994), yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas yang ada. Hasil identifikasi kebutuhan menjadi dasar penyusunan materi pelatihan yang relevan.

#### **b. Pelatihan Coaching**

Kegiatan pelatihan dilakukan melalui pelatihan intensif yang berfokus pada peningkatan kemampuan pengawas sekolah dalam mendengar aktif, mengajukan pertanyaan berbobot, memberdayakan coachee, serta mengatasi hambatan dalam proses coaching, serta penyusunan rencana tindak lanjut refleksi coaching. Pelatihan berlangsung selama dua hari dengan metode: a] *ceramah interaktif*: menjelaskan prinsip coaching, komunikasi efektif, dan aplikasinya dalam supervisi pendidikan; b] *simulasi dan studi kasus*: peserta mempraktikkan penerapan coaching pada kasus nyata supervisi pendidikan; c] *diskusi kelompok*: peserta berdiskusi dalam kelompok kecil untuk berbagi pengalaman dan strategi implementasi untuk berbagi pengalaman dan refleksi kolektif. Pelatihan coaching dilakukan menggunakan prinsip-prinsip andragogi (Knowles, 1984). Andragogy menekankan pembelajaran berbasis pengalaman peserta. Materi pelatihan meliputi: a] Konsep dasar coaching: berdasarkan teori *transformational leadership* (Bass & Riggio, 2006), coaching membantu individu mencapai potensi maksimalnya melalui dialog yang mendalam; b] komunikasi efektif: teknik komunikasi seperti *active listening* dan pemberian umpan balik yang konstruktif diperkenalkan; c] strategi supervisi berbasis coaching: mengacu pada *instructional leadership theory* (Hallinger, 2003), pengawas diajarkan cara mendampingi kepala sekolah dan guru secara kolaboratif.

#### **c. Pendampingan Lapangan**

Fasilitator mengunjungi sekolah binaan untuk memantau dan memberikan umpan balik terhadap praktik coaching. Tahap ini mengacu pada teori *clinical supervision* (Goldhammer, Anderson, & Krajewski, 1980), yang menekankan observasi langsung dan refleksi mendalam.

### **4. Evaluasi Kegiatan**

Evaluasi dilakukan dalam dua tahap: a] Evaluasi formatif: dilakukan selama pelatihan untuk mengukur keterlibatan dan pemahaman peserta menggunakan rubrik observasi yang mencakup indikator seperti kemampuan komunikasi dan refleksi; b] evaluasi sumatif:

melibatkan pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta. Wawancara dengan kepala sekolah dan guru digunakan untuk menilai dampak coaching terhadap implementasi Kurikulum Merdeka.

#### **5. Materi Kegiatan**

Materi pelatihan mencakup:

- a. Modul coaching (8 eksemplar).
- b. Buku panduan implementasi Kurikulum Merdeka (8 eksemplar).
- c. Alat bantu seperti lembar kerja dan perangkat evaluasi seperti rubrik penilaian dan kuesioner umpan balik yang dirancang menggunakan skala Likert untuk mengukur pemahaman dan kepuasan peserta.

#### **6. Cara Kerja dan Teknik Analisis Data**

Kegiatan dimulai dengan pre-test untuk mengukur kemampuan awal peserta, dilanjutkan pelatihan interaktif, pendampingan lapangan, dan diakhiri dengan post-test dan wawancara. Data dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kualitatif: a] kuantitatif: Data pre-test dan post-test dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui peningkatan kompetensi peserta; b] Kualitatif: Data wawancara dan observasi dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi perubahan pola supervisi dan mengevaluasi dampak kualitatif program.

#### **7. Alat Ukur Keberhasilan**

Keberhasilan kegiatan diukur melalui: a] peningkatan Kompetensi: skor rata-rata post-test yang meningkat minimal 20% dibandingkan pre-test; b] implementasi coaching: umpan balik kepala sekolah dan guru yang menunjukkan perubahan pola supervisi menjadi lebih kolaboratif yang diukur melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan; c] kepuasan peserta: tingkat kepuasan minimal 85% dari hasil survei kepuasan peserta.

#### **8. Tingkat Ketercapaian Keberhasilan Pengabdian**

Keberhasilan dilihat dari dampak coaching pada peningkatan kualitas supervisi dan implementasi Kurikulum Merdeka, yang diukur melalui indikator kuantitatif dan kualitatif, seperti; a] perubahan sikap: pengawas lebih percaya diri dan kompeten dalam menerapkan coaching; b] perubahan sosial budaya: hubungan antara pengawas, kepala sekolah, dan guru menjadi lebih kolaboratif; c] dampak ekonomi: Efisiensi waktu dan sumber daya dalam supervisi, karena coaching membantu menyelesaikan masalah secara efektif di tingkat sekolah. Dengan metode yang dirancang secara komprehensif ini, diharapkan tujuan kegiatan tercapai dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi implementasi Kurikulum Merdeka.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Pelaksanaan Kegiatan**

Kegiatan pelatihan dilakukan melalui pelatihan intensif yang berfokus pada peningkatan kemampuan pengawas sekolah dalam mendengar aktif, mengajukan pertanyaan berbobot, memberdayakan coachee, serta mengatasi hambatan dalam proses coaching, serta penyusunan rencana tindak lanjut refleksi coaching. Kegiatan penguatan kapasitas coaching dilakukan dalam tiga tahap utama: pelatihan interaktif, pendampingan lapangan, dan evaluasi. Pelatihan dilaksanakan selama tiga hari berturut-turut dengan metode ceramah, diskusi kelompok, simulasi, dan studi kasus. Selanjutnya, dilakukan pendampingan lapangan. Hasil dari kegiatan pengabdian ini menunjukkan adanya perubahan signifikan pada pola pikir dan kemampuan pengawas SD dalam menerapkan coaching. Hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor sebesar 25%, melebihi target awal 20%. Hal ini mencerminkan efektivitas pendekatan andragogi yang diterapkan selama pelatihan (Knowles, 1984). Peserta menunjukkan peningkatan

yang signifikan terkait dengan pemahaman dan keterampilan peserta tentang prinsip-prinsip coaching, terutama pada aspek komunikasi efektif dan refleksi kolaboratif (Whitmore, 2017).

### **Indikator Keberhasilan dan Analisis Data**

Indikator keberhasilan kegiatan ini mencakup: 1] peningkatan pemahaman peserta: dari data pre-test dan post-test, peserta menunjukkan peningkatan rata-rata skor post-test sebesar 25% melampaui target minimal 20%. Peningkatan ini mencerminkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi coaching; 2] perubahan pola supervisi: umpan balik dari kepala sekolah dan guru menunjukkan peningkatan kualitas supervisi, terutama dalam hal dialog reflektif dan pemberian umpan balik konstruktif. Hal ini bisa dilihat berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang menunjukkan bahwa peserta mampu menerapkan prinsip coaching dalam konteks supervisi pendidikan. Sebagai contoh, pengawas mampu mengadopsi teknik bertanya yang memotivasi guru untuk menemukan solusi atas permasalahan pembelajaran secara mandiri; 3] kepuasan peserta: survei menunjukkan bahwa 90% peserta merasa puas dengan materi dan metode pelatihan. Hasil pre-test dan post-test dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil pre-test dan post-test

<b>Indikator</b>	<b>Pre-Test (%)</b>	<b>Post-Test (%)</b>	<b>Peningkatan (%)</b>
Pemahaman Coaching	60	85	25
Kemampuan Supervisi	55	80	25

### **Keunggulan dan Kelemahan**

Keunggulan kegiatan ini adalah pendekatan yang berbasis kebutuhan peserta, yang memungkinkan materi dan metode pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan sehingga relevan dengan tantangan yang dihadapi peserta. Strategi pelaksanaan program juga menggunakan pendekatan multisensori yang dapat membangkitkan keinginan, minat, dan motivasi serta memberikan stimulasi kepada peserta (Komalasari, 2018). Namun, salah satu kelemahannya adalah keterbatasan waktu pelatihan, sehingga beberapa peserta memerlukan bimbingan tambahan untuk mengatasi kendala praktis di lapangan. Selain itu, pengalaman peserta yang beragam menyebabkan perbedaan tingkat pemahaman dan kecepatan belajar.

### **Tingkat Kesulitan dan Peluang**

Pelaksanaan kegiatan menghadapi beberapa kendala, antara lain: 1] distribusi peserta yang berasal dari berbagai lokasi memerlukan koordinasi yang intensif; 2] perbedaan latar belakang dan pengalaman peserta sehingga membutuhkan penyesuaian materi agar sesuai dengan tingkat pemahaman mereka.

### **Peluang Pengembangan**

Program ini memiliki peluang untuk dikembangkan lebih lanjut, antara lain:

- Jangka Pendek: Penyelenggaraan pelatihan lanjutan yang lebih terfokus pada evaluasi berkelanjutan.
- Jangka Panjang: Pengembangan platform digital untuk pelatihan jarak jauh, sehingga pelatihan dapat diakses oleh lebih banyak pengawas di wilayah terpencil.



Gambar 1. Dokumentasi Pelatihan Coaching

Kegiatan penguatan kapasitas coaching berhasil meningkatkan kompetensi pengawas SD dalam supervisi berbasis coaching. Keberhasilan ini terlihat dari peningkatan pemahaman peserta, perubahan pola supervisi, dan dampak positif pada implementasi Kurikulum Merdeka. Melalui hasil yang diperoleh, kegiatan ini tidak hanya memberikan dampak positif pada individu peserta, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas supervisi pendidikan di tingkat institusi. Rekomendasi ke depan adalah melanjutkan program ini dengan durasi pendampingan yang lebih panjang dan cakupan wilayah yang lebih luas.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang didasarkan pada teori dan analisis empiris memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dampak program ini. Berdasarkan pendekatan *Transformational Leadership* (Bass & Riggio, 2006) dan *Experiential Learning* (Kolb, 1984), berikut kesimpulan yang diperoleh:

#### **1. Hasil yang Diperoleh:**

- Program penguatan kapasitas coaching berhasil meningkatkan kompetensi pengawas SD dalam supervisi berbasis coaching, sebagaimana ditunjukkan oleh peningkatan rata-rata skor post-test sebesar 25%.
- Praktik coaching yang diterapkan menciptakan suasana supervisi yang lebih kolaboratif dan partisipatif, sesuai dengan prinsip *Instructional Leadership* (Hallinger, 2003).

#### **2. Kelebihan Program:**

- Pendekatan berbasis kebutuhan peserta memungkinkan terciptanya materi yang relevan dan berbasis konteks lokal. Materi yang berbasis kearifan lokal merupakan strategi yang menjanjikan menuju pembinaan integritas akademis (Sukadari, et al., 2023).
- Pelatihan berbasis diskusi kelompok mempercepat pemahaman peserta terhadap prinsip coaching, sebagaimana didukung teori *Andragogi* (Knowles, 1984).

#### **3. Kekurangan Program:**

- Keterbatasan waktu pendampingan menjadi tantangan dalam memastikan penerapan optimal coaching oleh seluruh peserta.
- Beberapa peserta masih memerlukan dukungan tambahan untuk mengatasi kendala dalam mengintegrasikan coaching dengan pola supervisi tradisional.

#### **4. Peluang Pengembangan:**

- Perluasan pelatihan ke wilayah yang lebih luas dengan melibatkan lebih banyak pengawas dan pendidik.

- Pengembangan modul lanjutan yang berfokus pada pendalaman kasus dan strategi coaching untuk permasalahan kompleks.
- Penambahan durasi pendampingan untuk memastikan dampak yang lebih berkelanjutan.

Dengan pendekatan teoritis yang mendalam dan hasil empiris yang terukur, program ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan kompetensi pengawas SD sebagai agen transformasi dalam implementasi Kurikulum Merdeka

### **Daftar Pustaka**

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teachers*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-351.
- Hasanah, E. (2020). *Peran Pengawas Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Guru*. Bandung: Penerbit Pendidikan.
- Hasanah, U. (2020). Peran Pengawas Sekolah dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(1), 45-58.
- Kaufman, R. (1994). *Needs Assessment: A User's Guide*. Educational Technology Publications.
- Kemendikbudristek. (2021). Pedoman Implementasi Kurikulum Merdeka. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kemendikbudristek. (2021). *Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Knowles, M. S. (1984). *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston: Gulf Publishing.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in Action*. Jossey-Bass.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. Routledge.
- Komalasari, M. D., et. al. (2018). Interactive Multimedia Based on Multisensory as a Model of Inclusive Education for Student with Learning Difficulties. *Journal of Physics: Conference Series*, Vol. 1254.
- Robbins, P. (2015). *Coaching Conversations: Transforming Your School One Conversation at a Time*. Solution Tree Press.
- Sukadari, et al. (2023). Exploring the Potential of Integrating Local Wisdom into the Development of Pocket Book Learning Media: A Systematic Literature Review. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(10), 130-151.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. Nicholas Brealey Publishing.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose*. Boston: Nicholas Brealey Publishing.