

## MENINGKATKAN DISIPLIN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI STRATEGI COUCHING DI SDN GIRIWINAYA

Ani Nuraini<sup>1\*</sup>, Budi mulyadi<sup>2</sup>, Iwan Taryana<sup>3</sup>, Itang<sup>4</sup>, Ricky Yoseptry<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Islam Nusantara, Indonesia

\*Corresponding author: [rickyoseptry@uninus.ac.id](mailto:rickyoseptry@uninus.ac.id)

**Abstract:** The purpose of writing this paper is to address the stagnation of discipline among teachers and educational staff (GTK) at SDN Giriwinaya, Warungkondang District, Cianjur Regency, in carrying out their daily tasks as professional GTKs. The efforts made by the school principal aim to realize their roles and functions by the mandate of the Minister of Education and Culture Regulation No. 13 of 2007 on the Competencies of School/Madrasah Heads, which states that every school/madrasah head must meet five competency aspects: personality, managerial, supervisory, entrepreneurship, and social. The writing method of this paper is based on empirical experiences while serving as a school principal, supplemented by the author's experience during the Teacher Empowerment Program organized by the Ministry of Education and Culture for the 8th batch in 2023. The discipline of GTK, which has been perceived as lacking in accompanying students in the teaching and learning process, has resulted in a decline in the community's trust in sending their children to SDN Giriwinaya. This has also impacted the quality of graduates, which has yet to show satisfactory results. By analyzing the events experienced during the leadership in the school, the author applies a strategy to discipline GTK through *coaching* with a humanistic approach, which was carried out throughout the leadership process.

**Keywords:** *Coaching*, Discipline, Performance

**Abstrak:** Tujuan penulisan makalah ini adalah sebagai upaya mengatasi stagtnasi kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan di SDN Giriwinaya, Kecamatan Warungkondang, Kabupaten Cianjur dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai GTK yang profesional. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah ini adalah dalam upaya mewujudkan peran dan fungsinya sesuai amanat Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Kepala Sekolah/ Madrasah bahwa setiap kepala sekolah/ madrasah harus memenuhi lima aspek kompetensi yaitu kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan dan sosial. Metode penulisan makalah ini berdasarkan pengalaman empirik selama menjalankan tugas sebagai kepala sekolah yang dilengkapi dengan pengalaman penulis selama mengikuti program Pendidikan Guru Penggerak yang diselenggarakan Kemendikbudristek angkatan 8 tahun 2023. Kedisiplinan GTK yang dirasakan sangat kurang dalam membersamai peserta didik dalam proses belajar mengajar berdampak makin rendahnya kepercayaan masyarakat menyekolahkan ke SDN Guriwinaya, hal ini juga berdampak terhadap mutu lulusan yang belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Maka dengan melakukan kajian terhadap peristiwa yang dialami selama memimpin di sekolah, penulis menerapkan strategi mendisiplinkan GTK melalui strategi *coaching* dengan pendekatan humanistik yang dilakukan selama proses kepemimpinan berlangsung.

**Kata Kunci:** Couching, Disisplin, Kinerja

Copyright (c) 2025 The Authors. This is an open-access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

### PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sedangkan menurut Darmansyah (2020) guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah. Dari kedua pengertian di atas, guru merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai kewajiban untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik secara individual maupun kelompok, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Jabatan seorang guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga sebagai suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan (Sanjani, 2020). Sejalan dengan pendapat Indrawati et al. (2024) ketiga tugas yang diemban guru tersebut harus berlangsung secara seimbang antara tugas yang satu dengan tugas yang lainnya. Di setiap bidang tugas guru tersebut mempunyai banyak kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut guru harus mempunyai sikap disiplin, agar semua tugas dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tujuan. Apalagi dalam tugas guru sebagai profesi sangat membutuhkan tingkat kedisiplinan guru yang tinggi. Dalam tugas guru sebagai profesi tersebut guru sangat bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembelajaran.

Pembelajaran merupakan kegiatan tatap muka antara guru dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu baik dari guru ke peserta didik maupun sebaliknya guna mencapai tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan (Ningsih et al., 2024). Pembelajaran sendiri dibagi dalam tiga tahap yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran (Nathasia & Abadi, 2022). Ketiga tahap ini tidak dapat dipisahkan karena saling terkait satu sama lain sehingga perlu sikap disiplin dalam menjalankannya. Pada kenyataannya masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas profesi yaitu melaksanakan pembelajaran. Kedisiplinan guru dapat terlihat pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Penulis melihat berdasarkan pengamatan sehari-hari, kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan (GTK) di sekolah kami, masih belum memuaskan. Waktu datang dan pulang berdasarkan jadwal yang berlaku cenderung tidak dilaksanakan secara konsisten. Begitu juga dalam proses pembelajaran, banyak guru yang menyampaikan materi pembelajaran belum menggunakan metode dan strategi yang direkomendasikan, dan hal tersebut berujung tidak terdapatnya kepuasan dari peserta didik. Selain itu ditemukan data tingkat kehadiran guru menurun dengan alasan yang beragam. Dengan rendahnya tingkat kehadiran guru dan penyampaian materi pelajaran yang cenderung kurang disukai peserta didik, maka tingkat kepuasan peserta didik atas layanan guru cenderung menurun. Dampak dari tingkat kepuasan yang rendah adalah menurunnya mutu lulusan peserta didik yang berimbas turunnya kepercayaan orang tua untuk menyekolahkan anaknya di sekolah kami.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, untuk melaksanakan misi pendidikan ini, produktivitas kerja sangatlah penting (Nabang & Wahyudi, 2021). Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru. Permasalahan yang sering dihadapi oleh kepala sekolah adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Iqbal (2021) bahwa pemimpin yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Nabang & Wahyudi (2021a) juga mengemukakan permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi guru dan staf lainnya, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan 2 lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar guru dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Aditama & Widowati, 2017). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok telah mempunyai kriteria dan standar keberhasilan atau tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Sihombing & Batoebara, 2019). Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Guru sebagai tenaga Professional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya (Been, 2021). Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan di unit kerjanya masing-masing. Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi (Suciningrum et al., 2021).

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan tanggung jawab, dan ada guru yang melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi tanggung jawab, selain itu ada juga guru yang membolos, datang tidak tepat pada waktunya, dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang memiliki kinerja rendah, sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja dalam

menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Setiap diri individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat dibutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut, karena apa yang menjadi bila tidak ada disiplin kerja. Untuk mencapai semua itu diperlukan kesadaran dari semua pihak dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, dan suatu organisasi harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku untuk pemimpin yang tertinggi maupun bawahannya yang terendah. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban (Endriani & Iman, 2022). Dengan demikian, kedisiplinan kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan pengalaman empirik penulis selama menjalankan tugas sebagai kepala sekolah, serta pengalaman yang diperoleh selama mengikuti Program Pendidikan Guru Penggerak Angkatan 8 tahun 2023 yang diselenggarakan oleh Kemendikbudristek. Penelitian ini adalah penelitian reflektif yang berbasis pada pengalaman pribadi dan observasi langsung, serta analisis terhadap pelaksanaan program Pendidikan Guru Penggerak dalam konteks kepemimpinan sekolah. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber utama yakni: (1) pengalaman pribadi penulis selama menjabat sebagai kepala sekolah, yang mencakup keputusan-keputusan manajerial, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang diterapkan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah; (2) Pengalaman selama mengikuti Program Pendidikan Guru Penggerak, yang mencakup materi pelatihan, interaksi dengan peserta lain, serta implementasi teori dan praktik yang dipelajari selama program.

Data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Wawancara dilakukan dengan penulis sendiri untuk merefleksikan pengalaman yang telah diperoleh sebagai kepala sekolah dan peserta program Pendidikan Guru Penggerak. Selain itu, dokumentasi terkait kegiatan dan materi pelatihan juga dianalisis untuk memperkuat data yang diperoleh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik,

di mana penulis akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari pengalaman empirik yang dilalui selama masa kepemimpinan di sekolah dan selama mengikuti program pendidikan. Temuan-temuan dari analisis ini kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan yang dapat digunakan sebagai referensi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan pendidikan di masa depan. Untuk memastikan validitas data, penelitian ini mengandalkan triangulasi sumber dengan membandingkan pengalaman pribadi penulis dengan sumber-sumber eksternal seperti literatur terkait pendidikan dan laporan dari peserta lain yang mengikuti program yang sama. Dengan cara ini, diharapkan kesimpulan yang dihasilkan lebih objektif dan kredibel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta refleksi pengalaman penulis selama menjalankan tugas sebagai kepala sekolah dan mengikuti Program Pendidikan Guru Penggerak Angkatan 8, berikut adalah hasil yang diperoleh terkait perubahan dan dampak dari serangkaian kegiatan *coaching*, supervisi, serta pendampingan yang telah dilaksanakan:

### **Perubahan dalam Kedatangan dan Kepulangan GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan)**

Salah satu hasil signifikan yang terlihat dari kegiatan *coaching* dan supervisi adalah perubahan yang positif pada kedatangan dan kepulangan para GTK ke dan dari sekolah. Sebelum adanya pendampingan, terdapat beberapa ketidaktepatan dalam waktu kedatangan dan kepulangan yang berpengaruh pada efektivitas kegiatan belajar-mengajar. Namun, setelah dilakukan pembinaan, GTK kini lebih disiplin dalam mematuhi ketentuan waktu yang berlaku. Hal ini mengindikasikan adanya perubahan perilaku yang positif, yang tentu saja berkontribusi pada peningkatan suasana kerja yang lebih teratur dan produktif.

### **Peningkatan Etos Kerja GTK dalam Pembelajaran**

Para GTK menunjukkan peningkatan etos kerja yang cukup signifikan, terutama dalam melaksanakan tugas sebagai pendamping peserta didik. Setelah serangkaian kegiatan pelatihan dan supervisi, GTK lebih berkomitmen dalam mendampingi peserta didik selama pembelajaran. Pembelajaran yang mereka fasilitasi menjadi lebih menarik dan berkualitas, karena GTK memanfaatkan berbagai strategi pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Ini mencerminkan kemajuan dalam pengembangan profesionalisme GTK, yang berdampak positif pada kualitas proses pembelajaran di sekolah.

### **Kedisiplinan Peserta Didik dalam Kedatangan dan Kepulangan**

Salah satu perubahan penting yang tercatat dalam penelitian ini adalah peningkatan kedisiplinan peserta didik, baik dalam hal kedatangan dan kepulangan dari sekolah maupun

dalam mematuhi tata tertib yang berlaku. Para peserta didik menunjukkan perubahan sikap yang positif setelah adanya upaya dari para GTK untuk lebih disiplin dalam pengelolaan waktu dan tata tertib sekolah. Peningkatan kedisiplinan ini terlihat jelas pada rutinitas harian peserta didik yang lebih terstruktur, serta pengurangan pelanggaran terhadap aturan sekolah.

### **Peningkatan Fasilitas Sekolah Secara Perlahan**

Salah satu hasil yang penting dalam penelitian ini adalah peningkatan fasilitas sekolah. Dengan adanya supervisi dan pendampingan dalam pengelolaan anggaran, sekolah dapat secara perlahan meningkatkan fasilitas yang ada. Penggunaan anggaran yang lebih terencana dan sesuai proporsi memungkinkan pengadaan dan perbaikan fasilitas yang lebih baik. Meskipun peningkatannya tidak bersifat instan, namun ada perkembangan yang positif yang berkontribusi pada kenyamanan dan kualitas lingkungan belajar di sekolah.

### **Manajemen Terbuka dalam Pengelolaan Anggaran**

Dalam hal pengelolaan anggaran, sekolah menjalankan manajemen terbuka yang memberikan kesempatan kepada semua GTK untuk memahami dan ikut bertanggung jawab terhadap realisasi anggaran. Melalui keterbukaan informasi tentang pengelolaan anggaran, GTK merasa lebih memiliki dan terlibat dalam keberlangsungan sekolah. Rasa memiliki ini mendorong mereka untuk lebih disiplin dan berkontribusi secara sukarela dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan operasional sekolah. Manajemen terbuka ini tidak hanya meningkatkan transparansi, tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan sekolah.

Secara keseluruhan, hasil dari kegiatan *coaching*, supervisi, dan pendampingan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam disiplin dan kualitas kerja baik di kalangan GTK maupun peserta didik. Manajemen anggaran yang terbuka dan peningkatan fasilitas sekolah juga turut berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Semua perubahan ini tidak hanya mendukung proses pembelajaran yang lebih efektif, tetapi juga membentuk budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab di sekolah.

### **Pembahasan**

#### **Aksi Nyata yang Dilakukan**

Aksi nyata yang dilakukan penulis dalam mengatasi rendahnya kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan adalah dengan melaksanakan *coaching clinic*. Seperti dipahami bersama, menurut Granat iri dengan suatu rencana tindak lanjut yang diputuskan oleh rekan yang dikembangkan, yang paling mungkin dilakukan dan paling besar kemungkinan berhasilnya. Selain itu juga, percakapan ditutup dengan kesimpulan yang dinyatakan oleh rekan yang sedang dikembangkan.

Terkait kegiatan *coaching clinic* di SDN Giriwinaya dalam upaya meningkatkan disiplin dan etos kerja para GTK, langkah-langkah yang telah ditempuh adalah: (1)

mengidentifikasi beragam kekurangan kinerja GTK dilihat dari tingkat kehadiran, saat datang dan pulang. Langkah ini ditempuh dengan mempelajari laporan kehadiran tiap bulan disertai pengumpulan data dari sumber yang dapat dipercaya di lingk(1999) dalam penelitian Astuti et al. (2023) *Coaching* didefinisikan sebagai 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*. Sedangkan Clutterbuck et al. (2019) mendefinisikan *coaching* sebagai kunci pembuka potensi seseorang untuk untuk memaksimalkan kinerjanya. *Coaching* lebih kepada membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya. Sejalan dengan pendapat para ahli tersebut, *Penulis melakukan berbagai langkah untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Salah satu langkah pertama yang ditempuh adalah melakukan identifikasi kekurangan kinerja GTK melalui analisis kehadiran, serta observasi kedisiplinan peserta didik. Hal ini sesuai dengan temuan sebelumnya oleh Dweck (2006) dalam bukunya Mindset, yang menyatakan bahwa sikap dan kebiasaan disiplin yang dipertunjukkan oleh pendidik dapat mempengaruhi perilaku disiplin siswa. Dalam hal ini, kedisiplinan guru menjadi contoh langsung bagi siswa dalam membangun pola pikir dan perilaku disiplin. International Coach Federation mendefinisikan coaching sebagai bentuk kemitraan bersama klien (coachee) untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional yang dimilikinya melalui proses yang menstimulasi dan mengeksplorasi pemikiran dan proses kreatif.*

Sementara itu, prinsip *Coaching* adalah (1) kemitraaan. Dalam *coaching*, posisi *coach* terhadap *coachee*-nya adalah mitra. Itu berarti setara, tidak ada yang lebih tinggi maupun lebih rendah. *Coachee* adalah sumber belajar bagi dirinya sendiri. *Coach* merupakan rekan berpikir bagi *coachee*-nya dalam membantu *coachee* belajar dari dirinya sendiri; (2) Proses Kreatif. Pada saat kita menggunakan prinsip *coaching* dalam mengembangkan kompetensi diri rekan sejawat, maka percakapan yang berlangsung adalah dua arah. Yang kita lakukan adalah mendengarkan rekan kita dan kemudian melontarkan pertanyaan untuk membantu rekan kita untuk lebih memahami situasi dirinya, situasi ideal yang dia inginkan, serta langkah-langkah untuk membawa dia dari situasi dia saat ini ke situasi ideal yang dia inginkan; (3) Memaksimalkan Potensi. Untuk memaksimalkan potensi dan memberdayakan rekan sejawat, percakapan perlu diakhiri dengan suatu rencana tindak lanjut yang diputuskan oleh rekan yang dikembangkan, yang paling mungkin dilakukan dan paling besar kemungkinan berhasilnya. Selain itu juga, percakapan ditutup dengan kesimpulan yang dinyatakan oleh rekan yang sedang dikembangkan.

Terkait kegiatan *couching clinic* di SDN Giriwinaya dalam upaya meningkatkan disiplin dan etos kerja para GTK, langkah-langkah yang telah ditempuh adalah: (1) mengidentifikasi beragam kekurangan kinerja GTK dilihat dari tingkat kehadiran, saat datang dan pulang. Langkah ini ditempuh dengan mempelajari laporan kehadiran tiap bulan disertai pengumpulan data dari sumber yang dapat dipercaya di lingkungan tempat bekerja; (2) mengamati tingkat kedisiplinan peserta didik dalam mematuhi tata-tertib sekolah. Langkah ini ditempuh untuk memastikan apakah ada hubungannya antara kedisiplinan GTK dengan kedisiplinan peserta didik; (3) disampaikan para guru. Langkah ini ditempuh dengan cara mendatangi tiap kelas dan mengecek pemahaman peserta didik terhadap materi ajar secara sampling dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan standar.

Proses identifikasi secara sederhana di atas, menghasilkan gambaran umum sebagai berikut: (a) masih membutuhkannya pengembangan kedisiplinan GTK dalam melaksanakan tugas sehari-hari, (b) kedisiplinan siswa dalam mematuhi tata-tertib sekolah masih harus ditingkatkan, (c) daya serap siswa terhadap materi ajar yang disampaikan guru masih membutuhkan pengembangan.

### **Strategi yang Digunakan**

Langkah-langkah strategi *Couching* untuk mengatasi kedisiplinan GTK adalah sebagai berikut: (1) Membuka Dialog. Dialog adalah percakapan dua arah antara kepala sekolah dengan guru secara *face to face*. Dengan menggunakan strategi ini, penulis mengadakan dialog dengan 4 GTK yang menjadi prioritas. Karena sifatnya rahasia, maka dialog dilaksanakan di sela-sela pembelajaran berlangsung atau di saat akan pulang. Dengan membuka dialog, penulis memosisikan sebagai *couch* dan guru adalah *couchee*-nya. Dialog disebut juga proses *coaching* permasalahan yang dihadapi GTK terungkap dengan jujur. Para GTK, khususnya yang 4 orang, mengungkapkan, bahwa rendahnya kedisiplinan GTK dikarenakan, rata-rata, banyaknya masalah yang dihadapi di keluarga masing-masing, ditambah suasana sekolah yang tidak membuat nyaman bekerja. Hal yang tidak nyaman terutama menyangkut fasilitas sekolah yang serba kurang dan manajemen yang diterapkan di sekolahan; (2) Melakukan Supervisi. Langkah berikutnya, terkait penyerapan materi ajar yang masih kurang, penulis melakukan supervisi kepada empat orang GTK tersebut. Hasil supervisi menunjukkan rata-rata cara memilih dan menerapkan metode pembelajaran yang belum optimal. Proses pembelajaran yang berpihak pada murid nyaris tidak dilaksanakan. Pembinaan Terpadu. Langkah pembinaan terpadu oleh penulis sebagai kepala sekolahan dan Pengawas Bina dilakukan untuk mempertebal keyakinan GTK bahwa manajemen sekolahan sekarang ini akan dijalankan secara konsisten, dan fasilitas sekolah perlahan akan diperbaiki dan ditingkatkan.

### **SIMPULAN**



Penerapan strategi *Coaching* terhadap GTK dalam upaya peningkatan kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari menunjukkan tingkat keberhasilan yang cukup baik. Melalui strategi dialog, supervisi, dan pembinaan terpadu, para GTK diajak serta dalam proses pengelolaan sekolah sebagai bentuk penerapan manajemen terbuka agar menumbuhkan kecintaan dan rasa memiliki keberadaan sekolah. Dengan munculnya rasa memiliki terhadap keberadaan sekolah maka hal tersebut dapat mendorong kecintaan GTK terhadap sekolah. Kedisiplinan dalam bekerja pun dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya sanksi dan *pressure* dari kepala sekolah.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283–295. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i2.15994>
- Astuti, R. Y., Khosiyono, B. H. C., Cahyani, B. H., & Nisa, A. F. (2023). Analisis Penerapan *Coaching* Clinic Dalam Pembelajaran Ips Di Kelas Iv Pada Implementasi Kurikulum Merdeka. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 4131–4140. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v8i3.10899>
- Been, H. A. R. L. S. (2021). *Peran, hak, dan kewajiban guru beserta upaya peningkatan profesionalisme guru*.
- Clutterbuck, David., Gannon, Judie., Hayes, Sandra., Lowe, Krister., & MacKie, Doug. (2019). *The practitioner's handbook of team coaching*. Routledge, Taylor & Francis Group.
- Darmansyah, D. (2020). Penerapan Kode Etik Guru Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Model Palu. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v1i1.125>
- Endriani, A., & Iman, N. (2022). Pentingnya Sikap Disiplin Dan Tanggung Jawab Belajar Bagi Siswa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Cahaya Mandalika (Abdimandalika) e-ISSN 2722-824X*, 3(1), 57–61.
- Indrawati, D., Nadia, T., Laffanillah, F., Syifani, F., Yasir, M. H., Najihudin, A., & Dzulfikri, M. (2024). Ideologi Pendidikan Dalam Penanaman Keteladanan Guru Di SMA IT Yapira. *El-Moona: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 6(1), 1–8.
- International Coach Federation. (2021). *Membuka Potensi Diri Dengan Coaching*.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN*, 10(3). <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Nabang, O., & Wahyudi, D. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 15(1), 61–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jppi.v15i1.5500>
- Nathasia, H., & Abadi, M. (2022). Analisis strategi guru bahasa Indonesia dalam implementasi kurikulum merdeka di SMKN 11 Malang. *Basastra: Jurnal Kajian Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 11(3), 227–245.
- Ningsih, I. W., Ulfah, U., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di

Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v5i1.203>

Pemerintahan Indonesia. (2005). *Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.

Sanjani, M. A. (2020). Tugas Dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 35–42.  
<https://doi.org/10.37755/sjip.v6i1.287>

Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *Publik Reform*, 6, 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>

Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN 3864629*.