



## **Strategi Redirin Co-Grow pada Supervisi Manajerial Analisis Konteks Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Binaan**

**Dian Peniasiani**

Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

e-mail : [dpenasiani282@gmail.com](mailto:dpenasiani282@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi Redirin Co-Grow pada supervisi manajerial analisis konteks meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah binaan. Strategi ini telah berhasil memberikan perubahan sikap kepala sekolah, kinerja kepala sekolah yang lebih baik, menumbuhkan motivasi kepala sekolah, sehingga kompetensi manajerial kepala sekolah dapat berkembang secara optimal. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan *best practice*. Analisis konteks yang dilakukan bersama tim pengembang sekolah dengan alur prosedur kerja yang benar menghasilkan gambaran profil sekolah yang sesuai dengan kondisi nyata. Pada akhirnya, hasil analisis konteks dapat dijadikan acuan untuk menyusun kurikulum sekolah dan berbagai rencana sekolah untuk berbagai jenjang perencanaan. Sebagai hasil dari penerapan strategi Co-GROW Redirin, kompetensi manajerial Kepala Sekolah juga mendapatkan peningkatan yang diharapkan. Dengan demikian strategi Redirin Co-GROW terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam kegiatan supervisi manajerial dalam konteks analisis sekolah binaan.

**Kata Kunci:** Pembinaan, Analisis Konteks, Kompetensi Manajerial, Redirin Co-Grow, Supervisi.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the Redirin Co-Grow strategy in contextual analysis managerial supervision to improve the managerial competence of the target school principals. This strategy has succeeded in providing a change in the attitude of the principal, better performance of the principal, growing the motivation of the principal, so that the managerial competence of the principal can develop optimally. This research uses qualitative research with a best practice approach. The context analysis carried out with the school development team with the correct work procedure flow resulted in a school profile picture that was in accordance with real conditions. In the end, the results of the context analysis can be used as a reference for developing school curricula and various school plans for various levels of planning. As a result of implementing Redirin's Co-GROW strategy, the managerial competence of the Principal also gets the expected improvement. Thus the Redirin Co-GROW strategy has proven to be effective in improving the managerial competence of principals in managerial supervision activities in the context of analysis of the target schools.*

**Keywords:** Coaching, Context analysis, Managerial competence, Redirin Co-Grow, Supervision.

### **Histori Artikel**

Received	Revised	Accepted	Published
02 Oktober 2022	18 Oktober 2022	21 Oktober 2022	31 Oktober 2022

Copyright (c) 2022 Dian Peniasiani

✉ Corresponding author :

Email : [dpenasiani282@gmail.com](mailto:dpenasiani282@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i5.4035>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

## PENDAHULUAN

Pengawas sekolah memiliki tugas melaksanakan supervisi akademik dan supervisi manajerial (Karsiyati, 2021). Dalam pembinaan kompetensi manajerial kepala sekolah, pengawas harus berusaha agar kompetensi manajerial kepala sekolah dapat ditingkatkan, di antaranya adalah kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan sebagaimana tercantum pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah (Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, 2011, 2014). Penyusun perencanaan sekolah pada berbagai tingkatan perencanaan, diperlukan data profil sekolah yang menggambarkan kondisi nyata sekolah yang dibandingkan dengan kondisi ideal pada standar nasional pendidikan (SNP) sebagai alat ukur ketercapaian mutu, sehingga perencanaan program sekolah disusun sesuai dengan kebutuhan berdasarkan kondisi nyata sekolah. Profil sekolah dapat diperoleh melalui kegiatan analisis konteks (Lubis, 2022) (Purwanto, 2021).

Analisis konteks pada umumnya dilakukan sebelum tahun ajaran baru dimulai. Hasil dari analisis konteks ini akan menjadi profil sekolah yang menggambarkan sejauh mana ketercapaian 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) dengan membandingkan antara kriteria yang ideal menurut SNP dengan kondisi nyata sekolah (Zhahira, 2022). Melalui laporan hasil analisis konteks, sekolah dapat merencanakan program sekolah yang akan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan disesuaikan hasil kegiatan analisis konteks (Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, 2011) (Yussanti & Dwikurnaningsih, 2020).

Meski demikian, berdasarkan hasil pemantauan di sekolah-sekolah binaan di kota Bandung masih terdapat permasalahan yang ditemukan terkait dengan manajemen pelaksanaan analisis konteks, di antaranya: analisis konteks dilakukan setelah tengah semester. Pada kasus lain, analisis konteks ini tidak dilakukan oleh Tim Pengembang Kurikulum (TPK), namun oleh Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum saja (Ansori, 2015). Tim Pengembang Kurikulum yang ada seringkali tidak mewakili komponen yang lengkap meliputi Kepala Sekolah, Pengawas, Komite Sekolah, Guru mata pelajaran, Guru Bimbingan Konseling (BK), serta lembaga lain jika diperlukan. Pada kasus lainnya, dokumen hasil analisis belum mencantumkan seluruh peraturan-peraturan yang terkait. Hasil pengkajian juga belum membahas kondisi nyata sekolah berdasarkan keseluruhan kondisi ideal yang dijadikan dasar pengukuran atau belum menggambarkan kondisi nyata sekolah (Roslena, 2022). Sebagai contoh, di satuan pendidikan masih menggunakan dua kurikulum (Kelas X menggunakan kurikulum 2013, Kelas XI dan XII menggunakan kurikulum 2006) (Karyati, 2020). Selain itu, dokumen analisis konteks juga seringkali hanya hasil *copy paste* dari sekolah lain atau dari tahun sebelumnya. Komponen yang dianalisis belum sepenuhnya berdasarkan komponen-komponen pada SNP, di mana banyak komponen analisis kondisi lingkungan satuan pendidikan (lingkungan eksternal) masih terabaikan dalam pengkajiannya (Nursimah, 2019).

Studi ini pada dasarnya merupakan studi *best practices* berdasarkan kekhawatiran penulis terhadap perencanaan program sekolah, mulai dari Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), tahunan atau Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) serta Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang tidak disusun berdasarkan kondisi nyata terkini sekolah. Hal ini membuat perencanaan sekolah menjadi tidak efektif dan efisien (Dita amalia, Bambang Suprianto, 2019). Sejalan dengan tugas pokok penulis sebagai pengawas sekolah, penulis melaksanakan tugas pembinaan dalam hal supervisi manajerial kepala sekolah khususnya dalam pelaksanaan analisis konteks di sekolah binaan yang ada (Soplera, 2021).

Dalam Panduan Pelaksanaan Tugas Pengawas Sekolah oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008), dinyatakan bahwa supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas Sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan kompetensi sumberdaya manusia (SDM) kependidikan dan

sumberdaya lainnya (Rahayu et al., 2020). Dalam melaksanakan fungsi supervisi manajerial, pengawas sekolah berperan sebagai: (1) kolaborator dan negosiator dalam proses perencanaan, koordinasi, pengembangan manajemen Sekolah; (2) asesor dalam mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi Sekolah; (3) pusat informasi pengembangan mutu Sekolah; dan (4) evaluator terhadap pemaknaan hasil pengawasan (Dhiyana; Bafadal, Ibrahim; Budi, 2018) (Sumartini, 2021).

Pada *best practice* ini, penulis menggunakan metoda refleksi, pemberdayaan dan partisipasi. Dalam hal ini *judgement* keberhasilan atau kegagalan sebuah sekolah dalam melaksanakan program atau mencapai standar bukan hanya menjadi otoritas pengawas, tapi juga semua pihak yang terlibat di dalamnya. Pengawas menggali penilaian diri kepala sekolah sebagai refleksi terhadap pelaksanaan supervisi manajerial yang telah dilakukannya dan mendiskusikan temuan-temuan permasalahannya untuk menentukan solusi pemecahannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurdin (2020) juga menganalisis topik yang sama. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa dari 63% Siklus I, meningkat hasilnya menjadi 89% pada siklus II, hal ini menunjukkan baha pembinaan pengawas melalui supervise manajerial terhitung metode yang efektif guna meningkatkan kinerja kepala sekolah di Sekolah Binaan Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini juga didukung hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Asmuni, 2020) yang menunjukkan bahwa Lokakarya Supervisi Manajerial untuk Kepala Sekolah memiliki dampak positif guna meningkatkan kinerja dan kualitas Sekolah pada setiap Siklus, dari Siklus I yang memiliki nilai 12,0%, menjadi 26% pada siklus II.

Analisis dilakukan untuk mengevaluasi ketercapaian 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan (SNP), analisis kondisi satuan pendidikan meliputi peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, biaya, dan program-program serta analisis kondisi lingkungan eksternal satuan pendidikan misalnya: komite sekolah, dewan pendidikan, dinas pendidikan, asosiasi profesi, dunia industri dan dunia kerja, sumber daya alam dan sosial budaya (Marhendri, 2019). Analisis konteks dilakukan dengan menerapkan pendekatan SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats*), untuk memahami *strengths* atau kekuatan dan *weaknesses* atau kelemahan, *opportunities* atau kesempatan atau peluang serta *threats* atau tantangan yang dimiliki sekolah baik terkait pencapaian SNP, kondisi satuan pendidikan maupun lingkungan eksternal. Hasil analisis konteks berupa profil sekolah, dijadikan acuan dalam menyusun berbagai perencanaan, diantaranya adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (WIDATI, 2020) (Ekawaty et al., 2018)(Wilson, 2011) (Mardiyanti & Setyaningsih, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini adalah studi *best practices* yang menjadi yang menarasikan berbagai bentuk tindakan-tindakan dan pengalaman-pengalaman terbaik yang dilakukan oleh sekolah dalam menyelesaikan beragam permasalahan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan, dan pada gilirannya mampu memperbaiki mutu layanan pendidikan dan pembelajaran di sekolah bersangkutan. Dalam hal ini, penulis melakukan supervisi manajerial kepada Kepala Sekolah di sekolah-sekolah binaan yang ada di kota Bandung. Adapun strategi yang digunakan dalam supervisi manajerial tersebut adalah Strategi Redirin Co-GROW dan analisis konteks untuk meningkatkan kompetensi manajerial Kepala Sekolah.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah Capaian analisis konteks, tahapan pelaksanaan analisis konteks, kondisi pelaksanaan analisis konteks, kekuatan dan kelemahan analisis konteks, alternative pemecahan masalah pelaksanaan analisis konteks, capaian pengembangan rencana kegiatan, tindak lanjut pelaksanaan analisis konteks

Dalam studi ini, prosedur, metode, dan instrumen yang digunakan disesuaikan dengan tahapan-tahapan teoritis coaching sebelumnya, yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Prosedur, Metode dan Instrumen Studi**

No.	Prosedur/ Tahapan	Metode	Instrumen
1.	Persiapan	Observasi/pengamatan untuk: Melakukan pengkajian dokumen analisis konteks tahun sebelumnya, untuk memperoleh data awal permasalahan dalam pelaksanaan analisis konteks.	Instrumen Analisis Konteks
2.	Diskusi	Diskusi dengan kepala sekolah untuk: 1. Menentukan target berdasarkan hasil observasi/kajian analisis konteks tahun sebelumnya. 2. Menanyakan berbagai pertanyaan untuk refleksi. 3. Mengidentifikasi penyebab masalah dalam analisis konteks. 4. Menyentuh emosi/memotivasi <i>coachee</i> untuk mengembangkan kinerjanya.	Kuesioner
3.	Pelaksanaan <i>Coaching</i>	Tanya-jawab/ wawancara, untuk: 1. Memperoleh kesepakatan terhadap tujuan-tujuan yang akan dicapai termasuk kesepakatan tentang peran masing-masing pihak. 2. Merancang perencanaan tindakan yang akan dijalankan meliputi tujuan yang akan dicapai, waktu, pelaksana, langkah-langkah pelaksanaan, dan hasil yang diharapkan.	Kuesioner
4.	Tindak lanjut	Observasi pelaksanaan analisis konteks, untuk: 1. Memberikan/ menerima umpan balik. 2. Membuat rencana untuk tindak lanjut	Instrumen Analisis Konteks

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kondisi Awal

Permasalahan dalam pelaksanaan analisis konteks yang ditemukan di sekolah binaan, yaitu pelaksanaan dilakukan tidak pada waktunya, tidak dilakukan oleh Tim Pengembang Kurikulum (TPK) atau Tim Pengembang Sekolah sebagaimana mestinya, komponen tim tidak lengkap meliputi kepala sekolah, pengawas, komite sekolah, guru mata pelajaran, guru Bimbingan Konseling (BK), serta lembaga lain jika diperlukan, landasan hukum belum mencantumkan peraturan-peraturan yang lengkap, hasil pengkajian belum berdasarkan kondisi nyata sekolah dan kondisi ideal yang dijadikan dasar pengukuran, dokumen analisis konteks masih berupa hasil copy paste dari sekolah lain atau dari tahun lalu. Hal ini tidak sesuai dengan petunjuk teknis pelaksanaan analisis konteks yang ditetapkan (Direktorat Jenderal Pengembangan SMA, 2010).

### Proses

Kegiatan supervisi manajerial menggunakan strategi *Redirin Co-GROW*, yaitu dengan menerapkan metode refleksi dan *coaching* langsung (*direct coaching*), secara individu. Pendekatan *coaching* model GROW ini dilakukan melalui beberapa tahapan supervisi manajerial seperti dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Tahapan, Proses dan Hasil Penerapan Strategi Redirin Co-GROW pada Supervisi Manajerial**

No.	Tahapan, Proses dan Hasil Penerapan Strategi Redirin Co-GROW pada Supervisi Manajerial
1.	<p><b>Identifikasi hasil pengawasan tahun lalu pada analisis konteks:</b>                      Peneliti melakukan observasi/penkajian dokumen analisis tahun lalu menggunakan instrumen supervisi manajerial pada analisis konteks untuk menemukan permasalahan/kesenjangan dalam pelaksanaan analisis konteks.</p>
2.	<p><b>Perencanaan supervisi manajerial yang meliputi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Menyusun program tahunan. Program semester dan Rencana Pengawasan Manajerial.</li> <li>Menyusun instrumen.</li> </ol>
3.	<p><b>Pelaksanaan supervisi manajerial yang meliputi:</b>                      Strategi Redirin Co-GROW melalui langkah-langkah <i>coaching</i> yaitu persiapan, diskusi, pelaksanaan <i>coaching</i>, tindak lanjut.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kegiatan Pendahuluan                      Persiapan berupa pengkajian dokumen hasil analisis konteks tahun sebelumnya sehingga ditemukan kesenjangan, dilanjutkan diskusi dengan kepala sekolah untuk menyepakati supervisi manajerial.</li> <li>Kegiatan Inti                      Supervisi manajerial dengan Strategi Redirin Co-GROW:                     <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Goal</i>. Pengawas membantu kepala sekolah mengutarakan tujuan yang ingin dicapai terkait pelaksanaan analisis konteks dengan memberikan pertanyaan:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Apa yang ingin saudara capai pada pelaksanaan analisis konteks?                                      Jawaban Kepala Sekolah: <i>Pelaksanaan analisis konteks diharapkan sesuai dengan petunjuk teknis pelaksanaan.</i></li> <li>Bagaimana tujuan itu dapat terwujud? Jawaban Kepala Sekolah: <i>Pencapaian tujuan harus direncanakan dengan baik dibantu oleh tim.</i></li> </ol> </li> <li><i>Reality</i>. Pengawas meminta Kepala Sekolah menganalisis kenyataan/kondisi pelaksanaan analisis konteks mengenai kekuatan dan kelemahannya sebagai refleksi dengan memberi pertanyaan:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Menurut anda, bagaimana pelaksanaan analisis konteks yang telah dilakukan?</li> <li>Apakah anda temukan adanya kekuatan atau kelemahan pada pelaksanaannya?</li> <li>Jika ada kelemahan, apa saja yang perlu diperbaiki?                                      Jawaban Kepala Sekolah: <i>Pelaksanaan belum sebagaimana mestinya, sulit mengatur waktu, pengkajian komponen 8 SNP belum rinci, namun sudah dilakukan oleh Tim Pengembang Kurikulum.</i></li> </ol> </li> <li><i>Options</i>. Kepala Sekolah diminta untuk mengungkapkan berbagai alternatif pemecahan atau solusi terhadap masalah/kelemahan yang terjadi pada pelaksanaan analisis konteks dengan diberi pertanyaan:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Kemungkinan tindakan-tindakan apa saja yang ada dan dapat dilakukan?</li> <li>Tindakan mana yang paling sesuai/tepat bagi anda?</li> <li>Apa keuntungan dan kerugiannya jika mengambil tindakan tersebut?                                      Jawaban Kepala Sekolah: <i>Akan diagendakan waktunya, TPK dibagi tugas untuk tiap SNP sesuai dengan kompetensinya, keuntungannya lebih teliti dan efektif.</i></li> </ol> </li> <li><i>Wrap Up</i>. Kepala Sekolah diminta mensarikan capaian dengan</li> </ol> </li> </ol>

No.	Tahapan, Proses dan Hasil Penerapan Strategi Redirin Co-GROW pada Supervisi Manajerial
	<p>mengembangkan serangkaian rencana kegiatan. Pengawas memotivasi kepala sekolah untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Membuat daftar beberapa orang yang dapat membantu sebagai tim pengembang sekolah.</li><li>Membuat daftar tugas dan penanggung jawabnya.</li><li>Memastikan pemilihan daftar yang membantu dengan alasan kompetensi yang sesuai.</li><li>Apa yang dapat menghambat untuk merealisasikan? Jawaban Kepala Sekolah: <i>Kepala Sekolah akan mengatur waktu kegiatan analisis konteks karena padatnya program sekolah.</i></li><li>Bagaimana caranya agar dalam kepadatan program sekolah, namun analisis konteks tetap bisa dilaksanakan? Jawaban Kepala Sekolah: <i>Kepala Sekolah akan membuat jadwal, melakukan pembagian tugas dan diatur teknik pelaksanaannya dapat dilakukan baik di sekolah maupun di rumah sebagai tugas mandiri.</i></li></ol>
4.	<p><b>Penutup kegiatan supervisi manajerial.</b> Pada kegiatan penutup, kepala sekolah membuat rencana tindak lanjut untuk pelaksanaan analisis konteks, yang disepakati dengan rencana pembinaan oleh pengawas dalam pelaksanaannya. Rencana Tindak lanjut berupa : penyusunan Surat Keputusan TPK, personil dan tugasnya, waktu pelaksanaan dan instrumen yang harus disiapkan.</p>

#### Hasil Akhir

Pelaksanaan supervisi manajerial dengan menerapkan strategi *Redirin Co-GROW* telah membantu *coachee* (Kepala Sekolah) melakukan observasi terhadap kinerja dan perilakunya sendiri (dalam hal kegiatan analisis konteks) untuk merefleksi diri tentang kesesuaian atau ketidaksesuaian alur prosedur kerja pelaksanaan analisis konteks yang telah dilakukan. Kesadaran Kepala Sekolah ditumbuhkan tentang pentingnya analisis konteks bagi sekolah guna penyusunan perencanaan berbagai program sekolah sehingga Kepala Sekolah juga menyadari pentingnya mewujudkan tujuan (*Goal*) sebagai langkah awal dari model *GROW* untuk melakukan analisis konteks dengan benar.

Dengan metode refleksi, Kepala Sekolah menyampaikan penilaian terhadap kinerjanya serta menemukan kesenjangan dan kelebihan. Hal ini berarti kegiatan supervisi manajerial ini telah berhasil menerapkan prinsip pemberdayaan dan partisipasi, karena *judgement* keberhasilan atau kegagalan sebuah sekolah dalam melaksanakan program atau mencapai standar bukan hanya menjadi otoritas pengawas sebagaimana dijelaskan pada modul *coaching* (PPTK, 2014). Kepala sekolah juga bisa menemukan kekurangan atau kelemahan kondisi nyata (*Reality*) sekolah yang perlu diperbaikinya. Pengawas menerapkan prinsip-prinsip pelaksanaan supervisi manajerial tidak otoriter, tidak bertindak sebagai atasan dan Kepala Sekolah sebagai bawahan, namun menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, bersifat terbuka, kesetiakawanan, dan informal, sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani, 2020).

Peneliti sebagai Pengawas juga berhasil mendorong *coachee* (Kepala Sekolah) untuk berpikir menemukan beberapa alternatif (*Option*) sebagai solusi pemecahan masalah dan menentukan pilihannya sesuai dengan potensi dan kompetensinya. Dengan menerapkan prinsip demokratis, yang aktif dan kooperatif. Kepala sekolah menyampaikan pilihan (*Option*) alternatif pemecahan masalah dan mendiskusikan dengan pengawas dengan menerapkan prinsip konstruktif. Pada akhirnya dapat menyimpulkan, menetapkan (*Wrap Up*) langkah perencanaan yang akan disusun yang harus dikerjakan untuk perbaikan kesenjangan yang

ditemukan. Peneliti juga memberikan arahan untuk menguatkan bagi rencana tindak lanjut yang akan dilakukan Kepala Sekolah.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya adalah belum adanya sumber daya yang memadai untuk melaksanakan kinerja jangka panjang yang dicanangkan oleh Kepala Sekolah dan juga guru yang kurang antusias terhadap berbagai program yang direncanakan, sehingga dalam praktiknya Kepala Sekolah masih belum siap merencanakan program jangka panjang dengan lebih detail.

## KESIMPULAN

Penerapan strategi *Redirin Co-GROW* dalam supervisi manajerial pada analisis konteks berdampak adanya perubahan kinerja/ manajemen kepala sekolah dengan perbaikan pelaksanaan analisis konteks menghasilkan kesimpulan berikut: (1) Analisis konteks untuk perencanaan dilakukan sebelum awal tahun pelajaran; (2) Analisis konteks dilakukan oleh Tim Pengembang Kurikulum/Sekolah (TPK/TPS) yang terdiri dari unsur kepala sekolah, pengawas, komite sekolah, guru mata pelajaran, guru Bimbingan Konseling (BK); (3) Mencantumkan peraturan-peraturan yang terkait pada dokumen; (4) Kondisi nyata sekolah dikaji berdasarkan kondisi ideal SNP yang dijadikan dasar analisis, sehingga diperoleh profil sekolah yang nyata; (5) Analisis satuan pendidikan dan kondisi lingkungan satuan pendidikan (lingkungan eksternal); (6) Alur prosedur kerja pelaksanaan analisis konteks efektif dan efisien. Efektif, diawali penyusunan SK TPK/TPS, pembagian tugas analisis SNP, menyusun draft, pembahasan draft, penetapan dan menyusun laporan. Efisien, alur prosedur kerja yang terencana dan terorganisir dengan baik dapat meningkatkan efisiensi pelaksanaan analisis konteks; (7) Sekolah binaan menyusun perencanaan program sesuai profil sekolah, pelaksanaan program/kegiatan lebih efektif dan efisien, yang berdampak meningkatnya prestasi sekolah serta memperoleh nilai akreditasi A.

Strategi *Redirin Co-GROW* sendiri tepat untuk digunakan dalam supervisi manajerial pada pelaksanaan analisis konteks, karena menimbulkan dampak kompetensi manajerial kepala sekolah lebih tergalai dalam mengelola kegiatan yang membutuhkan kerjasama warga sekolah. Penerapan strategi *Redirin Co-GROW* membantu kepala sekolah dalam mengevaluasi diri, menemukan masalah kinerja sendiri, memecahkan masalah mereka sendiri dan memperbaiki kinerja dengan menggali potensi yang bersangkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2015). e. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Asmuni. (2020). *Jurnal Paedagogy : Jurnal Paedagogy : IkanJurnal Paedagogy: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendid*, 7(4), 281–288.
- Dhiyana; Bafadal, Ibrahim; Budi, B. (2018). Pelaksanaan Supervisi Manajerial dalam Rangka Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan. Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, 1*, 213–221.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2015). *Bahan Pembelajaran Utama Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kepala Sekolah/Madrasah, Coaching*. Kemendikbud.
- Direktorat Jenderal Pengembangan SMA. (2010). *Petunjuk Teknis Analisis Konteks*. Kemendikbud.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Metode dan Teknik Supervisi*. Kemendikbud.
- Dita amalia, Bambang Suprianto, S. A. (2019). *Jurnal basicedu. Jurnal Basicedu*, 5(3), 1683–1688.
- Ekawaty, A. E., Khairuddin, & Ibrahim, S. (2018). Pelaksanaan Supervisi Manajerial Oleh Pengawas Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 3 Percontohan Peusangan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 4 No 5 Oktober 2022*  
p-ISSN 2656-8063 e-ISSN 2656-8071

- 7259 *Strategi Redirin Co-Grow pada Supervisi Manajerial Analisis Konteks Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Binaan - Dian Peniasiani*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i5.4035>
- Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 6(3), 183–191.
- Handayani, H. (2020). Mengoptimalkan Supervisi Akademik Dalam Proses Pembelajaran Di Kelas Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru TK PGRI 4 Mataram Semester Dua Tahun Pelajaran 2018/2019. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(1). <https://doi.org/10.36312/jime.v6i1.1104>
- Hastowo, A. T., & Abduh, M. (2021). Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Implementasi Pembelajaran Daring Learning Implementation. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11(3), 252–263.
- Karsiyati, Y. (2021). Supervisi Manajerial untuk Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah Melakukan Evaluasi dan Pelaporan Program Kegiatan Sekolah melalui Lokakarya Pada SD .... *Jurnal Terapan Pendidikan Dasar Dan Menengah*, 1, 207–216.
- Karyati, R. (2020). Monitoring Dan Evaluasi Supervisi Akademik Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Binaan Kepengawasan Kota Malang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6(3), 122–132.
- Lubis, Z. (2022). Upaya Pengawas Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Administrasi Sekolah Melalui Supervisi Manajerial Di 3 SMA Binaan .... *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 3(2), 30–39.
- Mardiyanti, F., & Setyaningsih, R. (2020). Implementasi Peran Supervisor Dalam Pengawasan Manajerial Dan Faktor-Faktor Memengaruhi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 308–313. <https://doi.org/10.17977/um027v3i42020p308>
- Marhendri, M. (2019). Peningkatan Kemampuan Kepala Sekolah Dalam Menyusun Program Supervisi Akademik Melalui Supervisi Manajerial. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(4), 879–887. <https://doi.org/10.33578/pjr.v3i4.7546>
- Murniyati, M. (2021). Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah dalam Menganalisis Raport Mutu Sekolah Melalui Supervisi Manajerial Metode Workshop. *Vidya Karya*, 36(2), 99. <https://doi.org/10.20527/jvk.v36i2.10512>
- Nursimah. (2019). Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah Binaan Dalam Menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) Melalui Supervisi Manajerial dengan Menggunakan Metode Monitoring dan Model Investigasi Kelompok di Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Serambi PTK*, 6(4), 191–197.
- PPTK. (2014). *Supervisi manajerial Implementasi Kurikulum 2013*. Kemendikbud.
- Purwanto, P. (2021). Pelaksanaan Supervisi Manajerial Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalias Guru Dalam Pengelolaan Administrasi. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 2(2), 147–159. <https://doi.org/10.51874/jips.v2i2.24>
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. (2011). *Buku Kerja Pengawas Sekolah*. Kemendikbud.
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. (2014). *Supervisi Manajerial Implementasi Kurikulum 2013*. Kemendikbud.
- Rahayu, K. P., Wati, R., Prihanto, Y., Wartono, T., & Nuryani, Y. (2020). Pelatihan Audit Internal Penggunaan Dana Bos untuk Kepala Sekolah, Bendahara, Administrasi SMP Kota Tangerang Selatan Gugus 03. *DEDIKASI PKM*, 1(2), 6–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v8i2.31444>
- ROSLINA, R. (2022). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di Mts Nuruddin Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 2(3), 138–148. <https://doi.org/10.51878/academia.v2i3.1456>
- Soplera, M. L. (2021). Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Pada SMA Negeri 1 TNS Kecamatan Teon Nila Serua Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal : Kamboti of Journal Education Research and Development (KJERD)*, 1(1), 43–57.

- 7260 *Strategi Redirin Co-Grow pada Supervisi Manajerial Analisis Konteks Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Binaan - Dian Peniasiani*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i5.4035>
- Sumartini, S. (2021). Upaya Meningkatkan Kopetensi Guru Kelas Rendah Dalam Menyusun Administrasi Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sdn Kedungdoro V/310 Surabaya. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 173–179. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i2.636>
- Sumirat, S. (2019). Pengaruh Supervisi Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. *Edum Journal*, 2(2), 145–159. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v2i2.43>
- Widati, M. (2020). Meningkatkan Profesionalisme Dan Kemampuan Mengelola Literasi Sekolah Bagi Kepala Sekolah Melalui Supervisi Manajerial Dabin I Kecamatan Baki Semester I Tahun 2018/2019. *Jurnal VARIDIKA*, 31(2), 81–86. <https://doi.org/10.23917/varidika.v31i2.10222>
- Wilson, C. (2011). *Performance Coaching: Metode Baru Mendongkrak Kinerja Karyawan*. PPM.
- Yussanti, D. W., & Dwikurnaningsih, Y. (2020). Pengembangan Instrumen Penilaian Supervisi Manajerial Kepala Sekolah PAUD Berbasis Website. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(3), 217–230. <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i3.p217-230>
- Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>