YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854
Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

shttps://doi.org/10.58578/yasin.v6i6.12642

Model *Coaching* SORONG-GROW Berbasis Kebutuhan Industri untuk Penguatan Kinerja Guru di SMKN 1 Kabupaten Sorong

SORONG-GROW Coaching Model Based on Industry Needs for Strengthening Teacher Performance at SMKN 1 Kabupaten Sorong

Siti Mariyam, Mohammad Syaifuddin, Nurul Zuriah, Ribut Wahyu Eriyanti
Universitas Muhammadiyah Malang
sitimariyamsorong1@gmail.com; syaifuddin@umm.ac.id

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 29, 2026	Oct 28, 2026	Nov 8, 2026	Nov 13, 2026

Abstract

Strengthening vocational high school teachers' performance requires support that considers industry competency needs and gaps in school curricula. This study aimed to describe the implementation of the SORONG-GROW Coaching Model and analyze its contribution to strengthening teacher performance at SMK Negeri 1 in Sorong Regency. This model integrates the mapping of occupational requirements and industry competency needs through Scanning Occupational Requirement of the Market (SORO), school gap analysis through Navigating Gaps of Curriculum (NG), and support through the Goal, Reality, Options, and Will (GROW) stages. The study used a qualitative approach with a case study design. Data were collected through interviews, observations, coaching worksheets, monitoring logbooks, school documents, and Collaborative Inquiry records. The evidence analyzed included NG mapping before and after the intervention, the implementation of two coaching cycles, and reflections by the principal and the development team. The results showed that the school's alignment with industry needs increased from 28% on 6 May 2025 to 66% on 7 April 2026, while the gap decreased from 72% to 34%. Based on reflections from Cycle II, approximately 98% of teachers were reported to have delivered instruction as expected, while approximately 2% still required further support. These changes coincided with strengthened academic supervision, curriculum evaluation, industry-oriented instruction, and collaborative follow-up. These findings indicate the potential of coaching based on diagnosis, reflection, and monitoring to help principals guide teachers' professional development in accordance with school and industry needs.

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

However, the single-school case study design does not allow the observed changes to be attributed solely to the implementation of coaching.

Keywords: GROW Coaching; Teacher Performance; Industry Needs; SORONG-GROW; Vocational High Schools

Abstrak: Penguatan kinerja guru sekolah menengah kejuruan memerlukan pendampingan yang mempertimbangkan kebutuhan kompetensi industri dan kesenjangan kurikulum sekolah. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi Model *Coaching* SORONG-GROW dan menganalisis kontribusinya terhadap penguatan kinerja guru di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong. Model ini mengintegrasikan pemetaan kebutuhan okupasi dan kompetensi industri melalui *Scanning Occupational Requirement of the Market* (SORO), analisis kesenjangan sekolah melalui *Navigating Gaps of Curriculum* (NG), serta pendampingan melalui tahapan *Goal, Reality, Options*, dan *Will* (GROW). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, lembar kerja *coaching*, buku pemantauan, dokumen sekolah, dan catatan *Collaborative Inquiry*. Bukti yang dianalisis mencakup pemetaan NG sebelum dan sesudah intervensi, pelaksanaan dua siklus *coaching*, serta refleksi kepala sekolah dan tim pengembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselarasan sekolah dengan kebutuhan industri meningkat dari 28% pada 6 Mei 2025 menjadi 66% pada 7 April 2026, sedangkan kesenjangan menurun dari 72% menjadi 34%. Berdasarkan refleksi siklus II, sekitar 98% guru dilaporkan telah melaksanakan pembelajaran sesuai harapan, sementara sekitar 2% masih memerlukan pendampingan lanjutan. Perubahan tersebut berlangsung bersamaan dengan penguatan supervisi akademik, evaluasi kurikulum, pembelajaran berorientasi industri, dan tindak lanjut kolaboratif. Temuan ini menunjukkan potensi *coaching* berbasis diagnosis, refleksi, dan pemantauan dalam membantu kepala sekolah mengarahkan pengembangan profesional guru sesuai kebutuhan sekolah dan industri. Namun, desain studi kasus pada satu sekolah tidak memungkinkan perubahan yang diamati dikaitkan semata-mata dengan pelaksanaan *coaching*.

Kata Kunci: *Coaching* GROW; Kinerja Guru; Kebutuhan Industri; SORONG-GROW; Sekolah Menengah Kejuruan

PENDAHULUAN

Transformasi kinerja guru merupakan salah satu prasyarat peningkatan mutu pendidikan kejuruan. Guru sekolah menengah kejuruan (SMK) tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga menyiapkan pengalaman belajar yang relevan dengan kompetensi kerja, perkembangan teknologi, dan budaya industri. Tuntutan tersebut mengharuskan pengembangan profesional guru berlangsung secara berkelanjutan, terarah, dan terkait dengan kebutuhan nyata sekolah serta dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Dalam konteks pendidikan vokasi, keselarasan kurikulum dan kompetensi dengan kebutuhan industri menjadi bagian penting dari relevansi pendidikan (Mahmudah & Santosa, 2021; Maulina & Yoenanto, 2022; Yoto et al., 2024)

Kondisi pembelajaran di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong sebelum pendampingan masih menghadapi sejumlah persoalan. Hasil diagnosis awal menunjukkan perlunya penguatan penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran aktif, peningkatan mutu pelaksanaan pembelajaran, serta pengembangan kompetensi guru agar lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Temuan tersebut menjadi dasar bagi sekolah untuk memprioritaskan supervisi akademik, peninjauan kurikulum, dan pendampingan profesional yang berkelanjutan. Persoalan pengembangan guru tidak cukup diselesaikan melalui pelatihan umum yang bersifat sesaat. Pengembangan profesional membutuhkan fokus pada praktik pembelajaran, kesempatan untuk mencoba strategi, umpan balik, refleksi, serta dukungan yang berkelanjutan. Literatur menunjukkan bahwa coaching dapat mendukung perbaikan praktik mengajar, meskipun keberhasilannya dipengaruhi kualitas implementasi dan konteks pelaksanaan (Desimone, 2009; Kraft et al., 2018; Vistiawaty & Sunarti, 2024).

Penelitian terdahulu telah membahas coaching dalam pengembangan kompetensi guru dan kepemimpinan sekolah. Vistiawaty (2024) mengkaji pendekatan coaching dalam kaitannya dengan motivasi, disiplin, dan kinerja guru. Rasmaladewi et al. (2025) membahas supervisi akademik kepala sekolah berbasis coaching GROW untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru, sedangkan Insani et al. (2024) mengkaji penggunaan GROW-ME dalam pengembangan kompetensi guru menyusun asesmen pembelajaran. Pada ranah kepemimpinan, Igu et al. (2023) meneliti coaching berbasis GROW untuk meningkatkan efikasi kepemimpinan dan mengurangi burnout administrator sekolah, sementara Mohammad et al. (2024) mengulas keterampilan coaching dalam kepemimpinan sekolah. Astajab et al. (2026), termasuk Mohammad Syaifuddin dari Universitas Muhammadiyah Malang, mengkaji peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan pembelajaran di kelas. Daromi dan Syaifuddin (2018) juga menguraikan strategi peningkatan program sekolah serta kendala kompetensi guru dalam pelaksanaan program literasi. Kajian-kajian tersebut memperkuat pentingnya kepemimpinan dan pengembangan kapasitas guru, tetapi belum secara khusus menjelaskan integrasi diagnosis kebutuhan industri, analisis kesenjangan sekolah, coaching kepala sekolah, dan refleksi kolaboratif dalam satu rangkaian implementasi di SMK.

Di sisi lain, penelitian tentang penyelarasan pendidikan vokasi menekankan pentingnya hubungan antara kurikulum, kompetensi, dan kebutuhan dunia kerja. Mahmudah dan Santosa (2021) membahas penyelarasan sekolah vokasi berdasarkan kebutuhan industri, sedangkan Maulina dan Yoenanto (2022) menguraikan strategi link and match antara SMK

dan DUDI. Abdurrahman et al. (2022) menyoroti pembelajaran kolaboratif daring dalam implementasi penyelarasan vokasi dengan kebutuhan industri. Yoto et al. (2024) juga menunjukkan pentingnya keterlibatan industri dalam penyelarasan kurikulum dan kesiapan kerja lulusan. Kesiapan kerja lulusan SMK juga menjadi perhatian dalam kajian Aisah dan Candra (2023). Namun, hubungan antara informasi kebutuhan industri dan pengembangan praktik guru melalui coaching kepala sekolah masih perlu dijelaskan secara lebih terintegrasi.

Pengembangan profesional yang efektif perlu memberi ruang bagi guru untuk memeriksa praktiknya sendiri, memperoleh umpan balik, mencoba alternatif tindakan, dan mengevaluasi perubahan. Darling-Hammond et al. (2017) sebagaimana dikutip dalam Munir (2025) menekankan pentingnya pembelajaran aktif, fokus pada konten, koherensi, durasi yang memadai, dan partisipasi kolektif dalam pengembangan profesional. Kraft et al. (2018) menunjukkan bahwa coaching guru berpotensi memperbaiki praktik instruksional, tetapi dampaknya bergantung pada kualitas dan skala implementasi. Syaifuddin et al. (2026) juga melaporkan kegiatan penguatan kompetensi guru melalui workshop, pengembangan modul ajar, pendampingan, implementasi, serta evaluasi dan refleksi; temuan tersebut relevan sebagai contoh dukungan pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan. Collaborative Inquiry memberi ruang bagi guru dan tim sekolah untuk menggunakan bukti pembelajaran dalam merancang dan memantau perubahan praktik (Boyd & Hayden, 2021; Butler & Schnellert, 2012; Kavanagh et al., 2024). Prahastiwi et al. (2025) menunjukkan bahwa strategi guru perlu disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan belajar peserta didik; temuan tersebut dapat menjadi penguat bahwa pengembangan profesional guru perlu berorientasi pada kebutuhan pembelajaran yang nyata, meskipun konteks penelitiannya berada pada pendidikan dasar.

Untuk menjawab kebutuhan tersebut, Model SORONG-GROW menggabungkan dua perangkat diagnosis dan satu pendekatan pendampingan. SORO (Scanning Occupational Requirement of the Market) digunakan untuk memetakan kebutuhan okupasi, kompetensi teknis, soft skills, perubahan teknologi, dan kebutuhan tenaga kerja industri. NG (Navigating Gaps of Curriculum) digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan industri dan kondisi sekolah, termasuk kurikulum, pembelajaran, kompetensi guru, fasilitas praktik, serta bentuk kerja sama. Hasil diagnosis tersebut menjadi dasar coaching GROW yang meliputi Goal, Reality, Options, dan Will. Collaborative Inquiry kemudian digunakan sebagai ruang refleksi dan pemeriksaan tindak lanjut.

Kebaruan kajian ini terletak pada analisis implementasi rangkaian SORO–NG–GROW–Collaborative Inquiry sebagai mekanisme yang menghubungkan kebutuhan industri, kondisi internal sekolah, keputusan kepala sekolah, dan tindak lanjut pengembangan profesional guru. Fokus penelitian bukan semata-mata keberadaan program kemitraan, melainkan bagaimana informasi kebutuhan industri digunakan untuk menentukan prioritas perbaikan kurikulum, supervisi, kompetensi guru, dan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi Model Coaching SORONG-GROW di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong, mengidentifikasi perubahan yang tercatat dalam penguatan kinerja guru dan praktik pembelajaran, serta menjelaskan faktor yang mendukung dan membatasi keberlanjutan implementasinya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus implementasi di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong. Desain ini digunakan untuk memahami proses penerapan Model SORONG-GROW dalam konteks sekolah, termasuk hubungan antara diagnosis kebutuhan industri, coaching kepala sekolah, tindakan perbaikan, dan refleksi kolaboratif. Sekolah dipilih sebagai kasus karena menjadi salah satu lokasi penerapan model dan memiliki dokumentasi diagnosis kebutuhan, coaching, refleksi kolaboratif, serta monitoring tindakan (Yin, 2021).

Periode data yang digunakan mencakup pemetaan awal pada 6 Mei 2025, pelaksanaan dan refleksi Collaborative Inquiry Siklus I pada 1 September 2025, coaching Siklus II pada Januari 2026, refleksi Collaborative Inquiry Siklus II pada 12 Januari 2026, pemetaan lanjutan pada 7 April 2026, serta monitoring sampai Mei 2026. Dengan demikian, rentang dokumentasi implementasi yang dianalisis berlangsung dari Mei 2025 sampai Mei 2026.

Sumber data meliputi kepala sekolah sebagai partisipan utama, unsur internal sekolah seperti wakil kepala sekolah, ketua program keahlian, guru produktif, dan tim pengembang, serta informasi dari mitra industri dan pengawas sekolah yang relevan dengan konteks implementasi. Pemilihan sumber data diarahkan pada pihak dan dokumen yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan Model SORONG-GROW. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi sebagaimana tercatat dalam perangkat penelitian. Dokumen yang dianalisis meliputi instrumen SORO dan NG, rekapitulasi hasil

pemetaan, lembar kerja coaching Siklus I dan II, notulen Collaborative Inquiry, logbook aktivitas dan catatan refleksi lapangan, serta dokumen tindak lanjut sekolah (Yin, 2021).

Analisis dilakukan secara deskriptif-tematik melalui pengorganisasian data, pengelompokan temuan berdasarkan tahap SORO–NG–GROW, perbandingan kondisi sebelum dan sesudah intervensi, serta penafsiran perubahan dan kendala implementasi. Pertama, dokumen diagnosis dibaca untuk mengidentifikasi kondisi awal dan prioritas kesenjangan. Kedua, lembar kerja coaching ditelaah untuk melihat hubungan antara tujuan, kondisi aktual, alternatif, dan komitmen tindakan. Ketiga, notulen Collaborative Inquiry serta logbook monitoring digunakan untuk menelusuri pelaksanaan dan refleksi atas tindakan. Keempat, hasil pemetaan NG pada dua waktu dibandingkan secara deskriptif untuk melihat perubahan keselarasan sekolah (Miles et al., 2014)

Keabsahan interpretasi diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik. Keterangan dari kepala sekolah dan unsur sekolah dibaca bersama dokumen tertulis, catatan observasi, lembar kerja, dan bukti monitoring. Perbandingan ini dilakukan dengan memperhatikan fungsi dan batas setiap sumber. Dokumen NG memberikan gambaran keselarasan pada tingkat sekolah, sedangkan notulen refleksi memberi informasi tentang penilaian tim terhadap pelaksanaan pembelajaran. Keduanya tidak dipertukarkan sebagai ukuran yang sama. Peneliti juga membedakan fakta yang tercatat, interpretasi atas hubungan antarkegiatan, dan dugaan mengenai kontribusi coaching (Yin, 2021).

Unit analisis penelitian adalah proses implementasi Model SORONG-GROW di tingkat sekolah, dengan praktik guru sebagai sasaran perubahan yang didampingi melalui kepemimpinan pembelajaran. Penguatan kinerja guru dianalisis melalui perubahan orientasi supervisi, relevansi pembelajaran dengan kebutuhan industri, dan tindak lanjut pengembangan profesional. Penelitian ini tidak menggunakan rangkaian pengukuran kinerja individual guru yang terstandar sebelum dan sesudah intervensi. Oleh karena itu, temuan mengenai kinerja guru dibatasi pada perubahan praktik dan proses pengembangan profesional yang teridentifikasi selama implementasi.

HASIL

Kondisi Awal dan Hasil Diagnosis Kesenjangan

Pemetaan NG di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong dilaksanakan pada 6 Mei 2025. Hasil rekapitulasi awal menunjukkan total keselarasan sebesar 28% dan kesenjangan sebesar 72%. Temuan ini memperlihatkan bahwa sekolah masih perlu memperkuat hubungan antara kebutuhan pekerjaan, kompetensi yang dikembangkan, kurikulum, dan pelaksanaan pembelajaran. Rekomendasi awal mencakup pembentukan tim untuk memetakan kebutuhan industri, penyusunan peta okupasi prioritas, lokakarya penyelarasan kurikulum dengan DUDI, pembiasaan budaya kerja industri, pemanfaatan media pembelajaran digital, penyesuaian modul ajar, serta penguatan kerja sama yang berorientasi pada program nyata.

Tabel 1. Perbandingan hasil rekapitulasi NG SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong

Aspek pemetaan NG	6 Mei 2025	7 April 2026	Makna perubahan
Keselarasan sekolah dengan kebutuhan industri	28%	66%	Meningkat 38 poin persentase
Kesenjangan (gap)	72%	34%	Menurun 38 poin persentase

Pada pemetaan 7 April 2026, skor keselarasan meningkat menjadi 66% dan gap menurun menjadi 34%. Catatan pada rekapitulasi pascaintervensi menunjukkan bahwa sekolah telah melakukan penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan industri, mulai menghubungkan kompetensi siswa dengan sertifikasi LSP P1, menjalankan Teaching Factory bersama Honda, memperkuat budaya kerja industri dan BKK, serta membangun kerja sama dengan mitra industri.

Perubahan tersebut perlu dibaca sebagai pergeseran pada tingkat keselarasan sistem sekolah. Kenaikan 38 poin persentase menunjukkan bahwa lebih banyak aspek yang dinilai dalam pemetaan NG telah bergerak mendekati kebutuhan industri dibandingkan kondisi awal. Pada saat yang sama, masih terdapat gap sebesar 34%. Data ini tidak menjelaskan dengan sendirinya aspek mana yang memberikan kontribusi terbesar terhadap perubahan; penjelasan mengenai proses ditelusuri melalui catatan kegiatan, dokumen tindak lanjut, dan refleksi pelaksana.

Rekomendasi awal hasil diagnosis memperlihatkan bahwa kesenjangan tidak hanya berada pada dokumen kurikulum. Pemetaan kebutuhan industri perlu diikuti penyusunan peta okupasi prioritas, lokakarya dengan DUDI, pembiasaan budaya kerja, pemanfaatan

media digital, penyesuaian modul ajar, dan kerja sama yang menghasilkan kegiatan nyata. Rangkaian rekomendasi tersebut menuntut koordinasi lintas peran. Guru memerlukan informasi dan dukungan untuk menyesuaikan pembelajaran, sementara kepala sekolah dan tim pengembang perlu memastikan bahwa perubahan kurikulum, fasilitas, dan kemitraan saling mendukung.

Implementasi Coaching Siklus I

Lembar kerja coaching Siklus I menempatkan peningkatan mutu pembelajaran sebagai sasaran utama. Diagnosis dan percakapan coaching mengarahkan kepala sekolah untuk memprioritaskan revisi kurikulum, supervisi guru, penguatan asesor LSP, dan keterlibatan industri. Alternatif yang dipilih mencakup revisi kurikulum agar lebih selaras dengan kebutuhan industri, supervisi dan tindak lanjut pembelajaran berbasis data, penguatan kapasitas asesmen melalui LSP, serta pengembangan pembelajaran yang melibatkan industri.

Pada 1 September 2025, sekolah melaksanakan Collaborative Inquiry Siklus I untuk merefleksikan implementasi coaching. Notulen mencatat bahwa keselarasan pembelajaran dengan kebutuhan dunia kerja masih perlu diperkuat. Fokus perbaikan diarahkan pada supervisi pembelajaran, evaluasi kurikulum, kompetensi guru, dan pembelajaran berbasis industri. Tim menyepakati alternatif tindakan berupa pembangunan sistem supervisi atau observasi kelas, asesmen awal peserta didik, dan pengembangan pembelajaran berbasis proyek menuju Teaching Factory pada jurusan Teknik Kendaraan Ringan. Kepala sekolah berkomitmen menindaklanjuti supervisi dan penguatan program sekolah.

Kesepakatan untuk membangun sistem supervisi atau observasi kelas menunjukkan bahwa sekolah memerlukan bukti yang lebih dekat dengan praktik pembelajaran. Asesmen awal peserta didik dipilih agar guru memiliki informasi tentang kondisi belajar sebelum menentukan strategi. Sementara itu, pengembangan pembelajaran berbasis proyek menuju TEFA pada program Teknik Kendaraan Ringan memperlihatkan upaya menghubungkan proses belajar dengan pengalaman kerja. Ketiga arah tindakan tersebut saling melengkapi: observasi memberi informasi tentang praktik guru, asesmen memberi informasi tentang kebutuhan siswa, dan proyek/TEFA memberi konteks penerapan kompetensi.

Pada tahap Will, komitmen kepala sekolah dan tim menjadi penghubung antara percakapan coaching dan pelaksanaan program. Komitmen tersebut ditindaklanjuti melalui rencana tindakan dan monitoring. Collaborative Inquiry menjadi bagian penting untuk

meninjau apakah tindakan yang dipilih benar-benar dijalankan dan relevan dengan kesenjangan yang ditemukan.

Tabel 2. Ringkasan implementasi GROW pada Siklus I

Tahap	Fokus di SMK Negeri 1	Bukti/tindak lanjut
Goal	Meningkatkan mutu pembelajaran dan keselarasan dengan kebutuhan industri	Target mutu dan prioritas perbaikan
Reality	Supervisi, kurikulum, kompetensi guru, dan pembelajaran industri masih perlu diperkuat	Diagnosis NG, dokumen sekolah, refleksi
Options	Revisi kurikulum, supervisi/observasi kelas, penguatan LSP, pembelajaran proyek/TEFA	Daftar alternatif solusi yang dipilih
Will	Kepala sekolah dan tim melaksanakan rencana tindakan serta monitoring	Action plan dan Collaborative Inquiry

Implementasi Coaching Siklus II dan Penguatan Supervisi

Coaching Siklus II dilaksanakan pada Januari 2026 dengan penajaman tujuan pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui supervisi. Lembar kerja coaching menyatakan bahwa sebagian guru masih memerlukan pendampingan. Analisis dilakukan berdasarkan hasil implementasi dan refleksi Siklus I, wawancara coaching kepala sekolah, dokumen sekolah, observasi, dan monitoring penelitian. Prioritas Siklus II diarahkan pada tindak lanjut supervisi, evaluasi kurikulum, peningkatan kompetensi guru, pengembangan TEFA, serta penguatan sertifikasi dan kesiapan kerja lulusan.

Dalam Collaborative Inquiry Siklus II pada 12 Januari 2026, re-goal diarahkan pada penguatan supervisi dan perbaikan kualitas pembelajaran. Notulen menyebutkan bahwa sebagian besar guru telah melaksanakan pembelajaran sesuai harapan, sementara sekitar 2% masih memerlukan pendampingan lanjutan. Pilihan tindakan mencakup penguatan observasi kelas, evaluasi kurikulum, peningkatan kompetensi guru, dan pengembangan pembelajaran berbasis proyek menuju TEFA. Kepala sekolah berkomitmen melanjutkan supervisi akademik dan memastikan tindak lanjut perbaikan pembelajaran berlangsung secara berkelanjutan.

Perubahan fokus dari Siklus I ke Siklus II memperlihatkan penggunaan refleksi sebagai dasar penajaman tujuan. Jika Siklus I menempatkan beberapa prioritas secara bersamaan seperti kurikulum, supervisi, kompetensi, LSP, dan keterlibatan industri, maka Siklus II memberi perhatian lebih kuat pada supervisi dan tindak lanjut pembelajaran.

Dalam refleksi Collaborative Inquiry Siklus II, tim sekolah melaporkan bahwa sekitar 98% guru telah melaksanakan pembelajaran sesuai harapan, sedangkan sekitar 2% masih memerlukan pendampingan lanjutan. Proporsi tersebut merupakan penilaian reflektif tim sekolah, bukan hasil tes kinerja guru yang terstandardisasi. Catatan ini menunjukkan bahwa kebutuhan pengembangan profesional masih bervariasi dan pendampingan perlu dilanjutkan secara lebih terarah.

Dokumen monitoring pada tahap berikutnya menunjukkan bahwa tindakan sekolah tidak berhenti pada supervisi. Logbook pelaksanaan aksi mencatat sertifikasi kompetensi LSP P1, pelaksanaan Teaching Factory bersama Honda, pengadaan sarana praktik yang disesuaikan dengan standar industri, penguatan kompetensi guru, serta penguatan BKK dan jejaring industri.

Perubahan yang Teridentifikasi

Pertama, terjadi penguatan orientasi supervisi dari kegiatan pemantauan menjadi proses yang dihubungkan dengan refleksi dan tindak lanjut. Lembar kerja Siklus II menempatkan hasil supervisi sebagai dasar penentuan pendampingan lanjutan. Temuan bahwa sekitar 2% guru masih memerlukan pendampingan menunjukkan bahwa sekolah mulai mengidentifikasi kebutuhan dukungan secara lebih spesifik.

Perubahan orientasi supervisi dapat dilihat dari hubungan antara observasi, umpan balik, dan pendampingan. Ketika hasil supervisi dibahas melalui coaching, guru dan kepala sekolah dapat mengidentifikasi aspek praktik yang realistis untuk diperbaiki. Meskipun pengukuran kinerja individual secara berulang belum dilakukan, rangkaian observasi, coaching, dan tindak lanjut memperlihatkan penguatan supervisi sebagai sarana pengembangan profesional.

Kedua, pengembangan profesional guru mulai dihubungkan dengan relevansi kurikulum dan praktik industri. Penyesuaian perangkat pembelajaran, pengembangan TEFA, sertifikasi kompetensi, dan keterlibatan mitra industri memberi konteks bagi guru untuk memperbarui materi dan strategi pembelajaran. Namun, keberadaan program TEFA atau sertifikasi tidak otomatis membuktikan perubahan kualitas pembelajaran; bukti tersebut perlu ditautkan dengan perangkat ajar, pelaksanaan kelas, dan hasil belajar pada penelitian lanjutan.

Ketiga, mekanisme refleksi kolaboratif memberi ruang bagi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua program keahlian, dan tim pengembang untuk meninjau kemajuan serta

menyepakati langkah berikutnya. Refleksi kolaboratif memberi kesempatan kepada unsur sekolah untuk menguji asumsi, menyampaikan kendala, dan menyepakati tindakan.

Keempat, hasil pemetaan NG menunjukkan peningkatan keselarasan sekolah dari 28% menjadi 66%. Perubahan tersebut merupakan indikator perkembangan sistem sekolah, bukan pengukuran langsung kinerja individual guru. Oleh karena itu, hasil NG perlu dibaca bersama catatan supervisi dan refleksi guru agar gambaran penguatan kinerja tidak disederhanakan menjadi satu angka.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa Model SORONG-GROW bekerja melalui hubungan antara diagnosis, percakapan coaching, tindakan, dan refleksi. SORO dan NG memberi dasar faktual bagi kepala sekolah untuk menentukan masalah prioritas. Tanpa diagnosis, coaching berisiko menjadi percakapan umum yang tidak terhubung dengan kebutuhan pembelajaran. Sebaliknya, ketika hasil pemetaan digunakan dalam tahap Reality, kepala sekolah dapat mengarahkan percakapan pada kesenjangan yang lebih konkret. Pola ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan profesional perlu memiliki fokus yang jelas, koheren dengan kebutuhan, dan terhubung dengan praktik nyata (Desimone, 2009).

Secara substantif, kontribusi model terletak pada penyusunan urutan yang mengurangi jarak antara tuntutan eksternal dan tindakan internal sekolah. Informasi industri sering kali berada di luar ruang kelas, sementara keputusan pembelajaran dibuat oleh guru dan pengelola program keahlian. SORO dan NG menyediakan proses untuk membawa informasi tersebut ke dalam diagnosis sekolah. Coaching GROW kemudian memberi struktur bagi kepala sekolah untuk membahas diagnosis itu dengan pihak yang bertanggung jawab. Dengan demikian, model tidak menempatkan coaching sebagai kegiatan yang berdiri sendiri, melainkan sebagai mekanisme penghubung antara diagnosis dan tindakan.

Tahap Reality menjadi titik penting karena informasi kebutuhan industri perlu dibandingkan dengan bukti kondisi sekolah. Kebutuhan kompetensi tertentu perlu ditelusuri hubungannya dengan kurikulum, modul ajar, pengalaman praktik, kapasitas guru, dan sarana. Pemeriksaan tersebut mencegah sekolah memilih solusi hanya berdasarkan tren atau program yang sedang populer. Alternatif pada tahap Options selanjutnya dapat disesuaikan dengan kesenjangan yang benar-benar ditemukan.

Dari perspektif kepemimpinan pembelajaran, kepala sekolah menjalankan fungsi interpretatif, fasilitatif, serta pengarah dan penjamin tindak lanjut. Kepala sekolah membantu warga sekolah memahami makna informasi industri dan hasil diagnosis, menciptakan percakapan coaching dan ruang inquiry, serta memastikan keputusan memperoleh dukungan, penanggung jawab, jadwal, dan pemantauan. Coaching bukan pengganti kepemimpinan, melainkan salah satu cara kepala sekolah menjalankan kepemimpinan pembelajaran secara dialogis dan berbasis bukti. Astajab et al. (2026) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan dalam peningkatan pelaksanaan pembelajaran di kelas. Kajian Igu et al. (2023) juga mendukung relevansi keterampilan coaching dalam konteks kepemimpinan sekolah.

Temuan ini sejalan dengan literatur yang menempatkan coaching sebagai proses pengembangan praktik yang memerlukan tujuan jelas, keterlibatan aktif, umpan balik, dan tindak lanjut. Kraft et al. (2018) melalui meta-analisis menunjukkan potensi coaching dalam memperbaiki praktik instruksional, sementara Rasmaladewi et al. (2025) dan Insani et al. (2024) membahas penerapan model GROW dalam pendampingan kompetensi guru. Syaifuddin et al. (2026) memberikan contoh lain bahwa penguatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui workshop yang diikuti pengembangan perangkat ajar, pendampingan implementasi, serta evaluasi dan refleksi. Kavanagh et al. (2024) juga menunjukkan hubungan antara praktik coaching dan keterlibatan guru dalam pembelajaran berbasis inquiry. Dengan demikian, keberhasilan coaching tidak cukup dinilai dari terlaksananya sesi, melainkan dari keterhubungan antara percakapan, praktik, umpan balik, dan perubahan yang dapat diamati.

Perubahan keselarasan NG dari 28% menjadi 66% memberi petunjuk bahwa tindakan sekolah bergerak dari perencanaan menuju penguatan program yang lebih nyata. Pelaksanaan TEFA Honda, sertifikasi LSP P1, pemenuhan sarana praktik, dan penguatan BKK menunjukkan bahwa perubahan pembelajaran tidak hanya menjadi tanggung jawab guru secara individual. Penyelarasan sekolah vokasi dengan kebutuhan industri membutuhkan hubungan yang nyata antara kurikulum, pembelajaran, dan lingkungan kerja (Abdurrahman et al., 2022; Mahmudah & Santosa, 2021; Maulina & Yoenanto, 2022; Yoto et al., 2024). Penelitian tentang kemitraan dan penyelarasan kurikulum vokasi juga menegaskan perlunya kontribusi industri dalam pembaruan kurikulum dan pengalaman belajar (Andriansyah & Kamalia, 2021; Hakim et al., 2026)

Collaborative Inquiry berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan tindakan individual dengan pembelajaran organisasi. Refleksi pada September 2025 dan Januari 2026 memperlihatkan bahwa tim sekolah meninjau kembali fokus perbaikan, mengidentifikasi guru yang memerlukan dukungan, serta menyepakati tindak lanjut. Boyd dan Hayden (2021) menempatkan Collaborative Inquiry sebagai pendekatan yang dapat mendukung pertumbuhan kepemimpinan sekolah. Butler dan Schnellert (2012) juga menjelaskan bagaimana inquiry kolaboratif dapat berhubungan dengan perubahan praktik dan pembelajaran guru. Mekanisme ini penting karena perubahan praktik tidak selalu berlangsung seragam.

Interpretasi hasil perlu mempertimbangkan keterbatasan penelitian. Pertama, penelitian ini merupakan studi kasus pada satu sekolah sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara statistik ke seluruh SMK. Kedua, data 28% dan 66% mengukur keselarasan sekolah dengan kebutuhan industri melalui NG, bukan kinerja individual guru. Ketiga, informasi sekitar 98% dan 2% merupakan hasil refleksi tim sekolah, bukan hasil tes terstandar. Keempat, berbagai program sekolah dan dukungan mitra berlangsung bersamaan dengan coaching, sehingga kontribusi coaching tidak dapat dipisahkan secara kausal dari faktor-faktor tersebut.

Temuan juga memperlihatkan bahwa perubahan berlangsung secara tidak linear. Pemetaan NG meningkat, tetapi gap masih tersisa; sebagian besar guru dilaporkan telah memenuhi harapan, tetapi sebagian kecil masih memerlukan pendampingan. Oleh karena itu, evaluasi model sebaiknya tidak hanya menilai pencapaian target, tetapi juga menelaah bagian mana yang berubah, siapa yang masih memerlukan dukungan, dan kondisi apa yang memungkinkan praktik baru dipertahankan.

Implikasi praktisnya, sekolah perlu melembagakan siklus diagnosis dan coaching dalam supervisi akademik. Setiap hasil observasi kelas perlu diikuti umpan balik, tujuan perbaikan, pilihan strategi, komitmen tindakan, dan pemeriksaan kemajuan. Hasil SORO-NG perlu diperbarui secara berkala bersama mitra industri agar perubahan kurikulum dan pembelajaran tetap relevan. Penguatan kapasitas guru juga perlu disertai dukungan sarana, waktu kolaborasi, akses praktisi, dan mekanisme dokumentasi. Untuk penelitian berikutnya, monitoring dapat menghubungkan setiap sasaran coaching dengan indikator proses dan bukti pelaksanaan, misalnya dokumen perangkat ajar, observasi kelas, artefak tugas siswa, dan

bukti kegiatan kemitraan. Indikator tersebut merupakan rekomendasi pengukuran, bukan klaim bahwa seluruhnya telah diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Implementasi Model Coaching SORONG-GROW di SMK Negeri 1 Kabupaten Sorong berlangsung melalui integrasi pemetaan kebutuhan industri (SORO), analisis kesenjangan sekolah (NG), coaching GROW, dan Collaborative Inquiry. Model ini membantu kepala sekolah dan tim menghubungkan diagnosis kebutuhan dengan penetapan prioritas, pelaksanaan tindakan, supervisi, serta refleksi perbaikan.

Hasil pemetaan NG menunjukkan peningkatan keselarasan sekolah dengan kebutuhan industri dari 28% pada 6 Mei 2025 menjadi 66% pada 7 April 2026, disertai penurunan gap dari 72% menjadi 34%. Pada refleksi Siklus II, sekitar 98% guru dilaporkan telah melaksanakan pembelajaran sesuai harapan dan sekitar 2% masih memerlukan pendampingan. Temuan ini menunjukkan perkembangan pada sistem sekolah dan praktik supervisi, tetapi tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti bahwa coaching merupakan satu-satunya penyebab perubahan.

Kontribusi penelitian terletak pada penjelasan integrasi diagnosis kebutuhan industri, coaching kepala sekolah, dan refleksi kolaboratif sebagai rangkaian pengembangan sekolah vokasi. Sekolah disarankan melanjutkan supervisi akademik berbasis kebutuhan, menyediakan pendampingan individual bagi guru yang memerlukan dukungan, memperkuat refleksi kolaboratif, serta menjaga keterhubungan kurikulum dan pembelajaran dengan mitra industri. Penelitian berikutnya dapat menggunakan instrumen kinerja guru yang terstandar, observasi pembelajaran berulang, dan data sebelum-sesudah pada tingkat guru untuk menguji perubahan praktik secara lebih langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, I. S., Mahmudah, F. N., Santosa, A. B., Paryono, P., Saryadi, S., & Cahyono, S. M. (2022). Collaborative online learning: Implementation of vocational alignment in accordance with industry's needs. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, *29*(1), 23–33. https://doi.org/10.21831/jptk.v29i1.53082

Aisah, S., & Candra, O. (2023). Analisis Kesiapan Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik. *Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, *4*(2), 346–353. https://doi.org/10.24036/jpte.v4i2.338

Andriansyah, E. H., & Kamalia, P. U. (2021). National standards of education affect the employment opportunities of vocational high school graduates. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, *11*(2), 112–124. https://doi.org/10.21831/jpv.v11i2.40791

Astajab, A., Syaifuddin, M., & Rahardjanto, A. (2026). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pelaksanaan Pembelajaran di Kelas: Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 2 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, *4*(2), 284–299. https://doi.org/10.38035/jpsn.v4i2.669

Boyd, W. E., & Hayden, M. (2021). Collaborative inquiry and school leadership growth: An Australian adaptation of an Albertan approach. *Alberta Journal of Educational Research*, *67*(3), 262–272. https://doi.org/10.11575/ajer.v67i3.69958

Butler, D. L., & Schnellert, L. (2012). Collaborative inquiry in teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, *28*(8), 1206–1220. https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.07.009

Daromi, M. H., & Syaifuddin, M. (2018). Program Peningkatan Keterampilan Literasi pada Sekolah Unggul di SD Muhammadiyah 9 Kota Malang. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, *6*(2), 187–196. https://doi.org/10.22219/jkpp.v6i2.11614

Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, *38*(3), 181–199. https://doi.org/10.3102/0013189X08331140

Hakim, L., Tasya', D. A., & Kurniawan, A. (2026). Aligning vocational curriculum with industry needs: A case study of electrical power installation engineering education. *Journal of Educational Management Research*, *5*(5), 5181–5200. https://doi.org/10.61987/jemr.v5i5.2820

Huda, A. I., & Munir, M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Darul Ulum Waru di Sidoarjo. *YUME: Journal of Management*, *8*(1), 1149–1164. https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/8237

Igu, N. C. N., Onyishi, C. N., Amujiri, B. A., Binuomote, M. O., Modebelu, M. N., Okafor, I. P., Awe, B. A., Fausta, M., Obih, S. O., Eke, D. O., Ezemoyin, M. C., Uzoma, B. N., Ugwu, J. I., & Mbon, U. F. (2023). Raising leadership self-efficacy and minimizing organizational burnout among school administrators in a GROW model of cognitive behavioral coaching. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *30*(4), 464–482. https://doi.org/10.1177/15480518231171748

Insani, K. D., Tj, H. W., & Andriono, T. (2024). Penggunaan Coaching Model GROW-ME untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Bahasa Inggris dalam Menyusun Asesmen Pembelajaran. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, *9*(2), 1149–1153. https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.956

Kavanagh, S. S., Farrow, J. M., Bernhard, T., Guillotte, A., & Dean, C. P. (2024). Practicing inquiry: Investigating how coaches support teachers to lead inquiries in project-based learning classrooms. *Teaching and Teacher Education*, *144*, Article 104575. https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104575

Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, *88*(4), 547–588. https://doi.org/10.3102/0034654318759268

Mahmudah, F. N., & Santosa, B. (2021). Vocational school alignment based-on industry needs. *Journal of Vocational Education Studies*, *4*(1), 36–45. https://doi.org/10.12928/joves.v4i1.3611

Maulina, M., & Yoenanto, N. H. (2022). Optimalisasi Link and Match sebagai Upaya Relevansi SMK dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *10*(1), 28–37. https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.48008

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications. https://study.sagepub.com/miles3e

Mohammad, S. A., Yusof, H. M., & Bakar, M. F. (2024). Unpacking coaching skill in school leadership: A structured review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, *13*(4), 2114–2126. https://doi.org/10.6007/ijarped/v13-i4/23807

Prahastiwi, E. D., Zuriah, N., & Widodo, J. (2025). Strategi Guru dalam Mengembangkan Pembelajaran Berdiferensiasi untuk Siswa Slow Learner di Sekolah Dasar. *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, *9*(2), 226–234. https://journal.um-surabaya.ac.id/pgsd/article/view/21007

Rasmaladewi, Rasyid, S., & Iskandar. (2025). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Berbasis Coaching Model GROW untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar. *Hijri*, *14*.

Syaifuddin, M., In'am, A., & Inganah, S. (2026). Penguatan Kompetensi Guru Matematika melalui Pengembangan Modul Ajar Berbasis PBL dan PjBL pada Kurikulum Merdeka. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *9*(8), 3267–3276. https://doi.org/10.31604/jpm.v9i8.3287-3276

Vistiawaty, Y., & Sunarti. (2024). Improving motivation, discipline, and teacher performance through a coaching approach. *International Conference on Aplied Social Sciences in Education*, *1*(1), 624–630. https://doi.org/10.31316/icasse.v1i1.6953

Yin, R. K. (2021). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications. https://us2.sagepub.com/en-us/nam/case-study-research-and-applications/book250150

Yoto, Y., Marsono, M., Nurhadi, D., & Suyetno, A. (2024). Increasing the quality of education in vocational schools through cooperation with industry. In *5th Vocational Education International Conference (VEIC 2023)* (pp. 1534–1542). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-198-2_218