

## Supervisi Coaching: Peningkatan Kinerja Mengajar Guru

Maria Ulfah<sup>1</sup>, Ahmad Noviansah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

[19204080009@student.uin-suka.ac.id](mailto:19204080009@student.uin-suka.ac.id)<sup>1</sup>, [19204080012@student.uin-suka.ac.id](mailto:19204080012@student.uin-suka.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

The weak teaching performance of teachers that resulted from the less precise pattern of the head of the Madrasah. In some madrasahs, the headmaster never gave a structured guide to the teacher. This research aims to see the application of guidance with the method of coaching by the head of Madrasah in increasing the performance of teachers in teaching. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques are conducted through observation and documentation. The research subject is the head of the Madrasah, and 12 teachers from 6 (six) Madrasah Ibtidaiyah in the city of Semarang, namely MI Hasanuddin, MI Tawang, MI Gisikdrone, MI Al Amin, MI Kebonharjo, and MI Mirfaul Ulum, each Madrasah 2 teachers, one from high class and one from low grade. The results showed that the teaching performance of all studied teachers had increased. Can be seen from the observation of the implementation of supervision by the principal after being given coaching with the method of coaching

Keywords: Coaching, Performance, Supervision

### Abstrak

Lemahnya kinerja mengajar guru yang diakibatkan dari kurang tepatnya pola bimbingan kepala madrasah. Bahkan, di beberapa madrasah, kepala madrasah tidak pernah memberikan bimbingan secara terstruktur kepada guru. Penelitian ini bertujuan untuk melihat penerapan bimbingan dengan metode coaching oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, dan 12 guru dari 6 (enam) Madrasah Ibtidaiyah di Kota Semarang, yakni MI Hasanuddin, MI Tawang, MI Gisikdrone, MI Al Amin, MI Kebonharjo, dan MI Mirfaul Ulum, masing-masing madrasah 2 guru, satu dari kelas tinggi dan satu dari kelas rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja mengajar semua guru yang diteliti mengalami peningkatan. Dapat dilihat dari nilai observasi pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah setelah diberikan pembinaan dengan metode coaching.

Kata Kunci : Coaching, kinerja, Supervisi

### 1. PENDAHULUAN

Pembinaan kepala madrasah kepada guru yang ditemukan di lapangan, dalam pelaksanaannya masih mencari-cari kesalahan dengan cara menunjukkan kekurangan-kekurangan dari kinerja mengajar guru, tanpa ada sebuah pemberian atau perbaikan dari sesuatu yang telah dilaksanakan. Bahkan, di beberapa madrasah belum pernah dilakukan pembinaan guru, sebab kepala madrasah merasa sungkan membimbing guru-guru senior. Untuk itu diperlukan teknik pembinaan yang tepat. Teknik yang tidak menghakimi dan mampu menghilangkan kesan kepala madrasah yang memberikan bimbingan berarti harus lebih hebat dari yang dibimbangi.

Pembinaan dari kepala madrasah sebagai pimpinan untuk mengembangkan potensi yang ada pada sumberdaya yang dimiliki adalah hal yang penting. Kepala madrasah perlu memiliki kemampuan untuk menggabungkan keterampilan interpersonal dengan keterampilan teknis. Dengan begitu, pembinaan diharapkan dapat membangun penerimaan diri, moral, dan kepercayaan di antara guru dan kepala madrasah.



Kepala madrasah sebagai seorang manajer dan supervisor harus mampu menjalankan fungsinya sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah dan sekaligus sebagai contoh, teladan bagi yang dipimpinnya. Kepala madrasah harus mampu memahami tugas dan tanggung jawab dari semua guru dan karyawan yang dipimpinnya. Untuk itu, kepala madrasah dituntut untuk senantiasa menguasai tugas dan dapat melaksanakannya dengan baik dan bertanggung jawab. Kepala madrasah adalah figur yang bertugas mengasuh guru-gurunya untuk bisa mengajar secara maksimal sesuai potensinya masing-masing. Menjadi tanggung jawab kepala madrasah apabila gurunya tidak bisa menunjukkan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, hendaknya kepala madrasah bisa lebih proaktif dengan bersedia turun tangan untuk membantu guru mengatasi masalah-masalahnya dalam mengajar.

Guru sebagai tenaga kependidikan bertugas memberi pelayanan terbaik kepada peserta didik. Pelayanan yang baik dari guru dapat dilihat dari cara penyampaian materi di kelas dan kehadiran guru diterima secara antusias oleh peserta didik. Di balik peserta didik yang hebat dan sukses ada peran guru dengan kinerja mengajar yang baik. Guru tersebut bisa disebut guru profesional yang memotivasi dan menginspirasi sehingga tumbuh minat yang kuat dalam diri peserta didik untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Oleh sebab itu, guru harus mampu menyajikan pembelajaran yang bermakna, aktif, dan menyenangkan. Guru akan lebih percaya diri dan mudah menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerjanya apabila kebutuhan rasa aman mereka secara pribadi dapat dipenuhi. Rasa aman guru dapat ditumbuhkan jika kepala madrasah dengan tulus selalu memberikan perhatian secara pribadi. Hal ini bisa dicapai lewat aktivitas coaching, di mana kepala madrasah membangun hubungan personal dengan membantu guru menghadapi masalah pribadinya.

Pada dasarnya peningkatan kualitas diri seorang guru harus menjadi tanggung jawab diri sendiri. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru sendiri. Hal tersebut perlu adanya kesadaran pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai pengajar profesional. (Hamid Darmadi, 2009). Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti ingin mengkaji secara ilmiah dengan melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul "Penerapan Coaching oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru." Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisa penerapan metode *coaching* sebagai upaya meningkatkan kinerja mengajar guru.

*Coaching* yang dimaksud di sini adalah bagaimana kepala madrasah membantu guru menemukan apa yang diinginkan dari posisinya sebagai guru dengan menggali sumberdaya apa saja yang dibutuhkan, sikap mental yang harus dibangun dan teknik-teknik yang cocok dalam mengimplementasikannya. Hal tersebut dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang tepat, sehingga guru dapat menemukan jawaban dengan sendirinya. Dengan kata lain, coaching adalah cara memfasilitasi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik dari keadaan sebelumnya dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang tepat.

Berdasarkan observasi awal di enam madrasah di kota Semarang, yakni MI Hasanuddin, MI Tawang, MI Gisikdrone, MI Al Amin, MI Kebonharjo, dan MI Mirfaul Ulum, proses belajar mengajar yang dilakukan guru masih perlu ditingkatkan karena sebagian



besar guru belum terfokus pada tujuan pembelajaran. Guru kurang memperhatikan alokasi waktu dalam pelaksanaan pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan masih belum mengaitkan materi dengan realitas kehidupan nyata. Evaluasi yang diberikan tidak menggunakan rubrik penilaian yang tepat. Berdasarkan keadaan tersebut di atas, maka diperlukan suatu mekanisme baru dalam pembinaan guru dengan melakukan coaching setelah supervisi guru. Untuk memecahkan masalah ini peneliti selaku Mahasiswa Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, sekaligus Konsultan Sekolah Literasi Indonesia yang bertugas di Semarang sebagai pendamping enam madrasah tersebut, melakukan penelitian supervisi guna meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai acuan guna meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Diharapkan juga penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan mutu di lembaga Madrasah Ibtidaiyah.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Data penelitian dikumpulkan melalui pengamatan langsung serta dengan menggunakan instrumen pengamatan untuk mengumpulkan data dan mencermati berkas-berkas lainnya yang mendukung pengumpulan data yang diharapkan oleh penulis. Hasil dari pengumpulan data yang bersumber dari observasi dan dokumentasi. Penulis melakukan analisis nilai hasil supervisi pembelajaran dan data hasil pembinaan dengan menggunakan metode coaching kepala madrasah dengan guru.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Coaching

*Coaching is unlocking people's potential to maximize their own performance*, artinya, *coaching* adalah pembuka kunci untuk memaksimalkan potensi kinerja dalam diri seseorang. *Coaching* adalah kemitraan, kolaborasi, dan kepercayaan pada potensi. (Whitmore, 2017). Definisi *coaching* adalah percakapan terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja yang nyata antara seorang atasan dengan seorang individu (atau tim) yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Jaques & Clement, 1994).

Jadi *coaching* adalah percakapan dan membantu orang yang dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya. *Coaching* adalah proses di mana individu mendapatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan diri secara profesional dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. *Coaching* adalah gaya pembinaan dengan cara berkomunikasi, yang lebih banyak mendengar secara aktif serta bertanya untuk menggali lebih banyak serta memberikan umpan balik positif yang konstruktif dalam rangka menggali pencapaian potensi diri dari orang yang dituntunnya (*coachee*). Dalam pelaksanaan *Coaching*, kepala madrasah akan melibatkan guru dalam mengambil suatu keputusan, sehingga dari keputusan yang diambil, guru akan memiliki "rasa memiliki" atas keputusan tersebut dan akan bertanggungjawab dan berkomitmen dalam melakukannya.

Ketika individu mendapatkan *coaching* dari atasan, mereka dapat meningkatkan kinerja mereka baik dalam situasi saat ini, dan juga meningkatkan potensi mereka untuk berbuat lebih banyak di masa depan. Memang menerapkan pembinaan dengan *coaching* ini tidaklah mudah, karena kepala madrasah harus memiliki keterampilan mendengarkan



dengan baik, kemampuan bertanya yang jitu dan pengelolaan emosi yang matang sehingga dapat sabar, berempati dalam melakukan *coaching* dengan guru. *Coaching* juga dapat dilakukan fleksibel, baik formal atau pun tidak formal. Di mana yang terpenting adalah guru merasa dihargai dan tidak merasa dihakimi sehingga tumbuh keinginan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam dirinya dan berkomitmen untuk mewujudkannya.

### B. Penerapan Coaching Oleh Kepala Madrasah

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, ia harus melaksanakan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip supervisi serta teknik dan pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan kepala madrasah terhadap guru dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam dunia pendidikan.

*Coaching* dilaksanakan setelah kepala madrasah melaksanakan supervisi. Hasil supervisi akan dianalisis mana yang menjadi potensi guru dan mana yang menjadi kelemahan guru dalam mengajar. Dalam pelaksanaan *coaching* kepala madrasah fokus dalam kelemahan guru, dan mengubah kelemahan tersebut menjadi komitmen yang akan dikembangkan guru pada pembelajaran berikutnya, melalui kesadaran yang timbul dari dalam diri guru sendiri. Milenial menuntut pemimpin memiliki cara pembinaan terhadap anggotanya dengan cara baru. Cara yang sesuai dengan harapan setiap individu. Langkah-Langkah dalam melaksanakan *coaching* menurut (Salim, 2014) dimulai dari *building trust* (Membangun Kepercayaan). Membangun Kepercayaan dapat dilakukan dengan cepat dan sederhana, melalui komunikasi. Ada beberapa hal yang perlu diketahui untuk membangun sebuah hubungan yang baik secara efektif, yakni dengan 3 perangkat komunikasi yaitu *content* (kata-kata), *body Posture and facial expression* (bahasa tubuh), *voicepitch and volume* (intonasi suara).

Langkah kedua, yaitu seorang coach harus *active listening* (mendengarkan secara aktif). Dengan menjadi pendengar yang aktif, kita dapat dengan mudah menghindari kesalahpahaman yang seharusnya tidak perlu terjadi. Ketiga, adalah *clarifying* (mengklarifikasi untuk kejelasan pembicaraan). Mengklarifikasi bertujuan untuk membantu menemukan permasalahan yang sesungguhnya. *Clarifying* juga dapat menghindarkan terciptanya makna ganda (ambigu) yang sering kali membingungkan dan membuat orang salah mengerti. Keempat, *Asking the Right Questions* (Menanyakan pertanyaan yang tepat. Menanyakan pertanyaan yang tepat dapat membantu menemukan permasalahan yang sesungguhnya, serta dapat membantu untuk menjawab dan mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh *client/pegawai*. Kelima, *Giving Feedback* (Memberikan umpan balik). Memberikan jawaban dari permasalahan yang dihadapi, serta mengarahkan karyawan untuk bertindak selanjutnya.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan kepala madrasah dalam melakukan pembinaan kepada guru adalah menemukan potensi guru, memberikan apresiasi, mengukur kepuasan kinerja, menemukan kekurangan kinerja, menentukan langkah



perbaikan, dan berkomitmen. Hal pertama yang perlu diperhatikan saat melakukan *coaching*, kepala madrasah harus menemukan sebanyak-banyaknya potensi guru yang disupervisi. Pada tahap ini, kepala madrasah mencari kelebihan yang menjadi keunggulan dalam kinerja guru dari hasil pengamatannya saat supervisi. Kedua, kepala madrasah memberikan apresiasi dengan cara memuji atau menunjukkan ekspresi bangga dengan kinerja baik guru. Hal ini penting untuk menumbuhkan rasa percaya diri guru. Serta menimbulkan kesadaran bahwa ada potensi-potensi kebaikan yang bisa dibangun selanjutnya.

Ketiga, mengukur kepuasan kinerja. Kepala madrasah menanyakan kepuasan kinerja dengan mengukur dari rentang 1 sampai 10. Dimana 1 sangat tidak puas dan 10 sangat puas. Hal ini membuat guru menyadari bahwa kinerjanya tidaklah sempurna. Keempat, kepala madrasah harus mampu menggiring guru menemukan dan menyadari kekurangan kinerjanya sendiri. Kepala madrasah menanyakan hal apa yang membuat guru tidak puas dengan hasil kinerja mengajarnya. Kelima, Menentukan langkah perbaikan. Kepala madrasah mengajak guru menemukan sendiri hal apa yang seharusnya dilakukan untuk memperbaiki kinerja mengajar selanjutnya. Keenam, kepala madrasah memberikan penguatan dan motivasi untuk menggiring guru berkomitmen melakukan perbaikan kinerja. Sebagai bukti bentuk komitmen, guru dan kepala madrasah menuliskan pada buku catatan minimal 3 hal yang akan menjadi patokan kepala madrasah dalam melakukan observasi kinerja mengajar guru pada tahap berikutnya.

### C. Kinerja Mengajar Guru

Barnawi & Arifin (2012) menyebutkan kinerja mengajar guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Menurut Sanjaya (2005) kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu mendesain pembelajaran dengan baik, sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Sebagai pengelola, guru harus mampu menciptakan pembelajaran yang bermakna, aktif dan menyenangkan, dan sebagai evaluator, guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar peserta didik. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Wujud kinerja guru terlihat dari proses pembelajaran yang sesuai dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat, dan tingkat kemampuan peserta didik, serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi dengan sumber media dan alat pembelajaran yang tersedia. Untuk mendapatkan proses dan hasil belajar yang optimal, memerlukan kinerja mengajar guru yang optimal pula. Kriteria guru dengan kinerja yang tinggi dapat dilihat dari penguasaan materi, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen yang kuat. (Ismail, 2010). (Asf & Mustofa, 2013) menyatakan bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi,



keterampilan, dan juga pendidikan, juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi aspek yang berasal dalam diri guru, dan juga aspek yang berasal dari luar. Faktor yang berasal dari dalam diri guru dapat dilihat dengan adanya motivasi, pengetahuan atau pendidikan minimal yang ditempuh, juga keterampilan dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang guru. Faktor dari luar yang mempengaruhi kinerja guru adalah adanya dukungan dari organisasi atau lembaga tempatnya bekerja. Guru bertugas di madrasah, sehingga salah satu faktor luar yang ikut memberi pengaruh terhadap kinerja guru adalah adanya pemimpin yang tepat.

## 2. Hasil Observasi Kinerja Guru Setelah dilaksanakan Coaching

Penilaian kinerja guru juga sebagai gambaran sejauh mana kontribusi seorang guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi para guru untuk terus meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya. Dalam penelitian ini, kepala madrasah melakukan pengukuran kinerja mengajar guru dengan melakukan observasi pembelajaran atau supervisi secara terstruktur menggunakan acuan kriteria yang telah disusun dan disesuaikan dengan kinerja mengajar ideal yang diharapkan.

Fungsi supervisi adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas dan objektif tentang suatu situasi pembelajaran dan penilaian, meningkatkan profesionalisme guru dan guna menunjang akuntabilitas siswa dalam belajar sehingga tujuan pendidikan dalam suatu instansi dapat dicapai. Supervisi berarti meneliti situasi yang sebenarnya, *evaluation* (penilaian), *improvement* yakni mengadakan perbaikan, *assistance* yakni memberikan bantuan dan bimbingan dan *cooperation* yakni kerjasama antara kepala madrasah dengan guru kearah perbaikan. Salah satu fungsi supervisi adalah untuk melihat dan meningkatkan mutu kinerja mengajar guru. Supervisi dalam penelitian ini dilakukan tiga kali berturut-turut oleh kepala madrasah per dua bulan. Setiap selesai satu tahapan, dilakukan *coaching* yang hasil komitmenya dituliskan dalam buku catatan perkembangan kinerja mengajar guru, untuk menjadi acuan supervisi berikutnya.

### a) Supervisi pertama

Hasil observasi kinerja mengajar guru pada supervisi pertama dapat dilihat dalam tabel 1. berikut:

Tabel 1. Observasi Supervisi Pertama

Subjek	Nilai Supervisi	Keterangan
Guru 1	40	Guru tidak membuat RPP, tidak menyampaikan tujuan pembelajaran, belum melakukan penilaian autentik, kesulitan dalam mengelola kelas, tidak adanya penguatan pembelajaran, Metode pembelajaran tidak bervariasi.
Guru 2	70	Tidak ada reward dan punishment yang tegas. Tidak menyampaikan tujuan pembelajaran.
Guru 3	60	Media yang digunakan belum bervariasi, perhatian guru tidak merata ke seluruh siswa.
Guru 4	73	Tidak menyebutkan tujuan pembelajaran, variasi tinggi rendah suara kurang tepat.
Guru 5	44	Tidak menggunakan media pembelajaran, metode pembelajaran yang digunakan kurang bervariasi, belum melakukan penilaian autentik



Subjek	Nilai Supervisi	Keterangan
Guru 6	64	Intonasi suara terlalu tinggi, tidak menyebutkan tujuan pembelajaran, media yang digunakan hurufnya tidak terlihat jelas hingga belakang
Guru 7	44	Guru masih banyak berperan, sedang siswa masih pasif, belum melakukan penilaian autentik, tidak menggunakan media pembelajaran, tidak membuat RPP.
Guru 8	72	Reward dan punishment kurang tepat, tidak menyampaikan tujuan pembelajaran
Guru 9	54	Kesulitan dalam mengelola kelas, media yang digunakan tidak bervariasi, siswa kurang dilibatkan.
Guru 10	45	Tidak membuat RPP, pembelajaran tidak kontekstual, tidak menggunakan media pembelajaran.
Guru 11	67	Tidak memberi kesempatan siswa untuk bertanya dan mencoba, tidak menyebutkan tujuan pembelajaran, media yang digunakan hurufnya tidak terlihat jelas hingga belakang
Guru 12	69	Tidak ada reward dan punishment, kurang penguatan di akhir pembelajaran, media yang digunakan kurang bervariasi

Sumber: Rekapan dokumentasi hasil supervisi pertama dari 6 kepala madrasah.

Observasi pertama ditemukan banyak kelemahan-kelemahan kinerja mengajar guru, beberapa di antaranya tidak menyampaikan tujuan pembelajaran, beberapa guru tidak membuat RPP dan tidak menggunakan media saat mengajar, lemahnya pengelolaan kelas, dan lain-lain. Temuan-temuan kelemahan tersebut dicatat oleh kepala madrasah dan guru, untuk menjadi fokus perbaikan pada pembelajaran berikutnya.

### b) Supervisi Kedua

Hasil observasi kinerja mengajar guru pada supervisi kedua dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Observasi Supervisi Kedua

Subjek	Nilai Supervisi	Keterangan
Guru 1	65	Guru sudah membuat RPP. Mulai baik dalam mengelola kelas
Guru 2	73	Sudah menyampaikan tujuan pembelajaran
Guru 3	65	Guru mulai berjalan berkeliling kelas dan memperhatikan setiap individu
Guru 4	75	Sudah menyampaikan tujuan pembelajaran
Guru 5	60	Sudah menggunakan media pembelajaran sederhana
Guru 6	70	Sudah menyampaikan tujuan pembelajaran. Tulisan pada media sudah cukup jelas dan menarik
Guru 7	46	Sudah membuat RPP
Guru 8	73	Sudah menyampaikan tujuan pembelajaran
Guru 9	60	Siswa mulai banyak berperan dalam proses pembelajaran
Guru 10	55	Sudah membuat RPP dan sudah ada media pembelajaran sederhana
Guru 11	75	Sudah menyebutkan tujuan pembelajaran, media pembelajaran sudah cukup menarik
Guru 12	77	Sudah ada reward dan punishment

Sumber: Rekapan dokumentasi hasil supervisi kedua dari 6 kepala madrasah.

Supervisi kedua menunjukkan adanya peningkatan kinerja mengajar guru. Terlihat dari beberapa guru yang sebelumnya tidak membuat RPP dan tidak menggunakan media pembelajaran, sudah membuat RPP dan sudah menggunakan media pembelajaran



meskipun sederhana. Setiap guru mengalami peningkatan kinerja dengan mengurangi kekurangan-kekurangan pada supervisi pertama.

### c. Supervisi Ketiga

Hasil observasi kinerja mengajar guru pada supervisi ketiga dapat dilihat dalam tabel 3. berikut:

Tabel 3. Observasi Supervisi Ketiga

Subjek	Nilai Supervisi	Keterangan
Guru 1	70	Pengelolaan kelas mulai baik, metode pembelajaran mulai mengaktifkan siswa
Guru 2	80	Reward dan punistmen mulai mampu mendisiplinkan siswa
Guru 3	68	Pembelajaran mulai banyak melibatkan siswa
Guru 4	78	Variasi suara gerak dan mimik wajah sudah baik
Guru 5	65	Media pembelajaran mulai menarik meskipun belum bervariasi
Guru 6	72	Intonasi tinggi rendah suara mulai baik dan media pembelajaran menarik
Guru 7	50	Sudah membuat RPP dan Media pembelajaran
Guru 8	77	Intonasi suara sudah terkontrol dengan baik.
Guru 9	65	Pengelolaan kelas mulai baik
Guru 10	57	Reward sudah cukup mendisiplinkan siswa meskipun belum ada punishment
Guru 11	78	Pembelajaran sudah aktif, media sudah baik meskipun belum bervariasi
Guru 12	80	Reward dan punishment cukup membantu mendisiplinkan siswa

Sumber: Rekapan dokumentasi hasil supervisi ketiga dari 6 kepala madrasah.

Supervisi ketiga menunjukkan adanya peningkatan kinerja mengajar guru. *Reward* dan *punishment* guru telah mampu mendisiplinkan siswa, pengelolaan kelas semakin baik, media pembelajaran yang digunakan guru semakin baik dan bervariasi, dan lain-lain. Setiap guru mengalami peningkatan kinerja dengan mengurangi kekurangan-kekurangan pada supervisi pertama dan kedua. Rekap hasil observasi supervisi oleh enam kepala madrasah yang dilakukan tiga kali berturut-turut dapat dilihat pada tabel berikut:

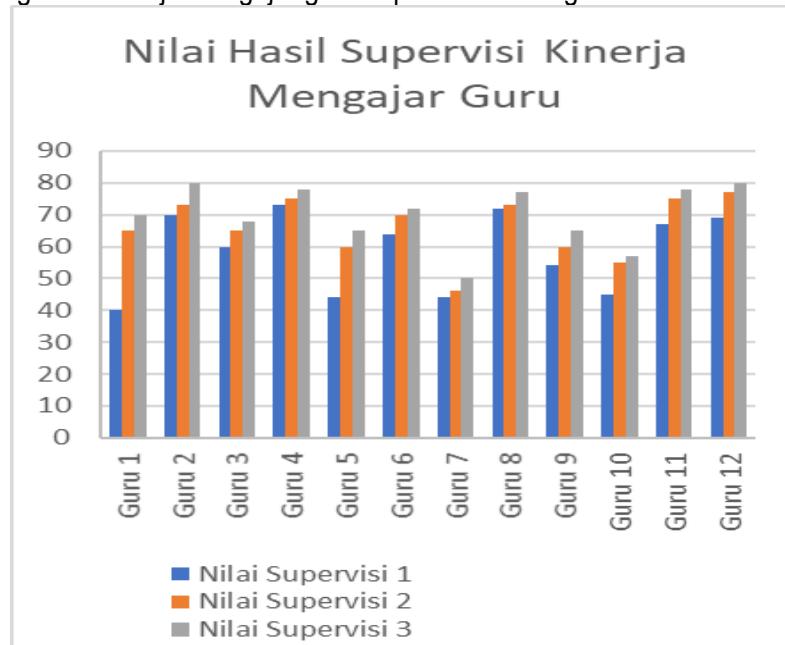
Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Observasi Supervisi

Objek	Nilai Supervisi 1	Nilai Supervisi 2	Nilai Supervisi 3
Guru 1	40	65	70
Guru 2	70	73	80
Guru 3	60	65	68
Guru 4	73	75	78
Guru 5	44	60	65
Guru 6	64	70	72
Guru 7	44	46	50
Guru 8	72	73	77
Guru 9	54	60	65
Guru 10	45	55	57
Guru 11	67	75	78
Guru 12	69	77	80

Sumber: Rekapan dokumentasi hasil supervisi dari 6 kepala madrasah.



Peningkatan kinerja mengajar guru dapat dilihat dari grafik berikut ini:



Gambar 1. Rekapitulasi Supervisi Mengajar Guru

Grafik tersebut menunjukkan semua nilai supervisi guru mengalami peningkatan kinerja setelah dilakukan pembinaan dengan metode *coaching* oleh kepala madrasah. Hasil supervisi pertama dilakukan pembinaan dengan metode *coaching*, semua guru mengalami peningkatan kinerja, kemudian supervisi kedua juga dilakukan pembinaan dengan metode *coaching* dengan hasil semua guru terjadi peningkatan kinerja. Artinya metode *coaching* mampu meningkatkan kinerja mengajar guru secara bertahap. Peningkatan nilai supervisi setiap guru bervariasi. Ada yang mengalami peningkatan pesat, namun ada pula yang peningkatannya tidak signifikan. Hal itu dipengaruhi dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dalam hal ini yang menjadi faktor intrinsik utama adalah kuat atau lemahnya komitmen dalam diri guru untuk melakukan perbaikan kinerja mengajar.

Guru yang kuat komitmennya akan berupaya lebih keras untuk melakukan perbaikan. Sedangkan yang menjadi faktor ekstrinsik utama adalah keterampilan kepala madrasah dalam melakukan pembinaan dengan metode *coaching*. Pemimpin di madrasah adalah kepala madrasah, yang tanggung jawabnya begitu besar, dan juga banyak tugas yang harus dilakukan sebagai seorang kepala madrasah. Kepala madrasah mampu mempengaruhi kinerja guru karena salah satu tugas kepala madrasah adalah melaksanakan supervisi akademik, sebagai salah satu upaya membimbing guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran.

#### D. KESIMPULAN

*Coaching* mampu meningkatkan kinerja mengajar guru. Di mana guru yang awalnya nilai kinerja mengajarnya rendah menjadi meningkat setelah diberikan pembinaan dengan metode *coaching* secara terstruktur oleh kepala madrasah. Jika pembinaan dengan metode *coaching* dilakukan secara rutin dan berkesinambungan, kepala madrasah akan semakin terampil dalam melakukan *coaching*. Hal ini akan membangun kebutuhan rasa aman guru dari hubungan personal dengan kepala madrasah yang semakin kuat. Pada akhirnya juga berpengaruh pada tumbuhnya kepercayaan guru pada potensi-potensi diri untuk terus melakukan kinerja terbaik. Karena kemampuan supervisi adalah salah satu kompetensi yang harus ada pada diri seorang kepala madrasah, maka supervisi tidak boleh berhenti pada angka-angka hasil penilaian. Kepala madrasah harus mampu memberikan bimbingan yang membuat guru merasa dihargai sekecil apapun upayanya untuk melakukan perbaikan. *Coaching* adalah cara yang tepat dan perlu dipahami oleh kepala madrasah yang menginginkan peningkatan pada kinerja mengajar guru di madrasah yang dipimpinnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asf, J., & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta: ArRuzz Madia.
- Hamid Darmadi. (2009). *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13(1), 44–63. <https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>
- Jaques, E., & Clement, S. D. (1994). *Executive Leadership* (Second Pri). Cambridge: Scason Hall Publisher Ltd.
- Salim, G. (2014). *Effective Coaching*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media.
- Whitmore, S. J. (2017). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. London: Nicolas Brealey Publishing.

