



EFEKTIVITAS MODEL SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS COACHING MOTIRTAR

Erik Wahyudi^{1*}, Sri Utaminingsih², Erik Aditia Ismaya³

^{1,2,3} Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
^{*}erikwahyudi44@gmail.com

THE EFFECTIVENESS OF MOTIRTAR COACHING-BASED ACADEMIC SUPERVISION MODEL

ARTICLE HISTORY

Submitted:
12 September 2022
12th September 2022

Accepted:
05 Oktober 2022
05th October 2022

Published:
20 Oktober 2022
20th October 2022

ABSTRACT

Abstract: The implementation of academic supervision at elementary schools in Nalumsari did not run optimally. The problems came from the teacher's low performance of teachers in managing learning in the classroom, the lack of teacher comfort when adapting to the supervision applied by the principal, the lack of teacher ability in analyzing the learning successfully, the lack of teacher ability to represent the self-reflection, and the lack of guidance carried out by the principal as follow-up supervision that could help teachers to improve their performance. Hence, this article analyzes the effectiveness of the Motirtar coaching-based academic supervision model. The research is a Research and Development to analyze the effectiveness of the development of the Motirtar coaching-based academic supervision model for elementary school teachers in Nalumsari. Data were collected by observation, documentation, interviews, and questionnaires. Data were analyzed through qualitative descriptive analysis, n-gain test, and t-test at a significance level of 0.05. The effectiveness of the Motirtar coaching-based academic supervision model was applied through product trials conducted at SDN 2 Gemiringlor, SDN 3 Ngetuk, SDN 1 Nalumsari, and SDN 1 Tunggul as an experimental class. SDN 2 Gemiringkidul, SDN 3 Bendanpete, SDN 2 Karangnongko, and SDN 2 Blimbingrejo are the control class. The results showed the effectiveness of the MOTIRTAR coaching-based academic supervision model to improve teacher performance as seen from the increasing value from first and final supervision in the control and experimental classes were Sig (2-tailed) $0.491 > 0.05$ with an average value of 29.61 and 41.43.

Keywords: academic supervision model, coaching MOTIRTAR

Abstrak: Pelaksanaan supervisi akademik di sekolah dasar kecamatan Nalumsari belum berjalan dengan maksimal. Terdapat permasalahan-permasalahan yaitu rendahnya kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di kelas, kurangnya kenyamanan guru saat pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah, kurangnya kemampuan guru dalam menganalisis keberhasilan pembelajaran, kurangnya kemampuan guru dalam melaksanakan refleksi diri, dan kurangnya pembinaan yang dilakukan kepala sekolah sebagai tindak lanjut supervisi yang dapat membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya. Karenanya, artikel ini menganalisis keefektifitas model supervisi akademik berbasis coaching motirtar. Penelitian tersebut merupakan penelitian Research and Development dengan salah satu tujuannya adalah menganalisis keefektifan pengembangan model supervisi akademik berbasis coaching motirtar bagi guru SD di kecamatan Nalumsari. Data dikumpulkan dengan observasi, dokumentasi, wawancara, dan angket. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif, uji n-gain, dan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Efektivitas model supervisi akademik berbasis coaching motirtar dilakukan melalui uji coba produk yang dilakukan pada SDN 2 Gemiringlor, SDN 3 Ngetuk, SDN 1 Nalumsari, dan SDN 1 Tunggul sebagai kelas eksperimen dan SDN 2 Gemiringkidul, SDN 3 Bendanpete, SDN 2 Karangnongko, dan SDN 2 Blimbingrejo sebagai kelas control. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas model supervisi akademik berbasis coaching motirtar untuk meningkatkan kinerja pembelajaran guru yang terlihat dari peningkatan nilai supervisi awal dan akhir kelas control dan eksperimen yaitu sebesar Sig (2-tailed) $0.491 > 0.05$ dengan nilai rata-rata 29,61 dan 41,43.

Kata Kunci: model supervisi akademik, coaching MOTIRTAR

CITATION

Wahyudi, E., Utaminingsih, S., & Ismaya, E. A. (2022). Efektivitas Model Supervisi Akademik Berbasis Coaching Motirtar. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11 (5), 1396-1406. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/jpkip.v11i5.9189>.



PENDAHULUAN

Menurut Singerin (2021: 498) keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, salah satunya adalah peran kepala sekolah sebagai pengawas sekolah dan adanya efikasi diri yang dimiliki oleh seorang guru. Menurut Handayani (2021: 317) peran kepala sekolah adalah sebagai pengawas dalam melakukan supervisi akademik yang memiliki kontribusi tinggi pada kinerja guru. Kepala sekolah sebagai seorang menejer dan supervisor harus mampu menjalankan fungsinya sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah dan sekaligus sebagai contoh, teladan bagi yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus mampu memahami tugas dan tanggung jawab dari semua guru dan karyawan yang dipimpinnya. Untuk itu, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa menguasai tugas dan dapat melaksanakannya dengan baik dan bertanggung jawab. Peningkatan kompetensi profesionalisme guru dipengaruhi oleh cara kepala sekolah dalam memberikan pembinaan secara terstruktur (Ulfah dan Noviansah, 2020: 120). Oleh sebab itu, perlu adanya cara pembinaan yang tepat untuk meningkatkan kinerja mengajar guru agar proses pembelajaran semakin baik.

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 sekolah dengan tulus selalu memberikan perhatian secara pribadi. Hal ini bisa dicapai lewat aktivitas supervisi akademik, di mana kepala sekolah membangun hubungan personal dengan membantu guru menghadapi masalah pribadinya (Ulfah dan Noviansah, 2020: 120).

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 kemauan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai pengajar profesional (Darmadi dalam Ulfah dan Noviansah, 2020: 120). Namun hal tersebut tidak akan terwujud apabila kepala sekolah yang merupakan figur yang bertugas mengasuh guru-gurunya tidak dapat melakukan perannya dengan baik. Oleh karena itu, kepala sekolah sebaiknya lebih proaktif dengan bersedia turun tangan langsung untuk membantu guru mengatasi masalah-masalahnya terutama dalam mengajar melalui kegiatan supervisi akademik.

Menurut Rusdiman, dkk (2022: 867) supervisi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dan hal tersebut menjadi salah satu tugas utama kepala sekolah. Menurut Glickman dalam Sukirman (2020: 11) tujuan supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuannya pembelajaran yang dicanangkan bagi peserta didiknya. Melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan kepala sekolah dapat membantu guru untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya yang berkaitan dengan pembelajaran. Namun yang terjadi dilapangan kebanyakan tidaklah demikian. Supervisi akademik yang diharapkan mampu membantu guru mengatasi masalah yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan pembelajaran, pada kenyataannya tidak dapat terwujud. Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah selama ini sangatlah jauh dari yang diharapkan. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah membuat guru tidak nyaman dan kurang membantu guru dalam menyelesaikan permasalahannya terutama yang berkaitan pembelajaran.

Berdasarkan penelitian awal yang



dilakukan pada tanggal 18 s.d 29 April 2022 di delapan sekolah dasar di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara dengan melalui observasi, wawancara, dan data dokumentasi diperoleh data bahwa supervisi akademik yang selama ini dilakukan oleh kepala sekolah membuat guru merasa tidak nyaman dan kurangmenyukainya. Adapun kedelapan sekolah dasar tersebut adalah SDN 2 Gemiringlor, SDN 2 Gemiringkidul, SDN 3 Ngetuk, SDN 3 Bendanpete, SDN 1 Nalumsari, SDN 2 Karangnongko, SDN 1 Tunggul dan SDN 2 Blimbingrejo. Ketidaknyamanan guru dengan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terjadi karena supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah hanya sebatas mengamati kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru sekilas saja kemudian menunjukkan hal-hal yang perlu diperbaiki oleh guru sebagai tindak lanjut dari kegiatan supervisi. Ada juga yang dilakukan tanpa kepala sekolah mengobservasi langsung jalannya kegiatan yang dilakukan oleh guru dan hanya melalui RPPnya saja. Apalagi penyampaian kepala sekolah dalam memberikan masukan atau saran terkadang hanya tertulis di dalam lembar instrument supervisi saja tanpa adanya komunikasi langsung kepada guru. Tentu saja hal tersebut membuat guru terasa merasa kurang diperhatikan serta guru tidak dapat menyampaikan keluh kesahnya secara langsung kepada kepala sekolah. Sehingga guru tidak dapat mencurahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam melakukan kegiatan pembelajaran.

Dengan adanya pelaksanaan supervisi akademik yang tidak dapat membantu guru dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran tersebut menjadikan guru tidak dapat meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran. Padahal dalam kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah banyak sekali permasalahan-permasalahan yang di temukan antara lain: 1).rendahnya kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di

kelas yang terlihat dari guru belum terfokus pada tujuan pembelajaran, guru kurang memperhatikan alokasi waktu dalam pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi yang diberikan tidak menggunakan rubrik penilaian yang tepat, 2).rendahnya kemampuan guru dalam menguasai dan menyampaikan materi pembelajaran, 3).kurangnya kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran yang kreatif, inovatif, menyenangkan bagi siswa dan mengaitkan materi dengan realitas kehidupan nyata, 4).kurangnya kemampuan guru dalam menganalisis keberhasilan pembelajaran, 5).kurangnya kemampuan guru dalam melakukan refleksi diri.

Dari uraian tersebut terlihat bahwa supervisi akademik yang selama ini dilaksanakan belum dapat berjalan dengan maksimal, guru kurang nyaman dengan adanya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah serta tidak adanya pembinaan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam pembelajaran sebagai tindak lanjut dari supervisi. Sehingga perlu diadakan supervisi akademik yang dapat membuat guru merasa nyaman dan menyukai kegiatannya serta dapat membantu guru mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dan pengembangan model supervisi akademik berbasis *coaching*.

Menurut Parsloe dan Leedham (2017: 24) *coaching* adalah proses pembinaan yang memungkinkan terjadinya pembelajaran dan pengembangan yang bermuara pada peningkatan atau perbaikan kinerja. Melalui proses *coaching*, keterampilan dan atau pengetahuan dikembangkan agar *coachee* dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. *Coaching* menggambarkan berbagai macam intervensi yang mencakup fasilitasi, konsultasi, pengembangan tim, dan konseling kelompok.

Whitmore (2019: 25) menjelaskan *coaching* sebagai kunci pembuka potensi untuk memaksimalkan kinerja. Aktivitas *coaching* diarahkan untuk membantu belajar daripada mengajari. Menurut Grant dalam Rindarti



(2021: 404) *coaching* adalah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi hasil, dan sistematis, dimana seorang *coach* memfasilitasi peningkatan kinerja, pembelajaran diri, dan pengembangan pribadi. Moen dan Allgood dalam Rindarti (2021: 404) menjelaskan bahwa *coaching* adalah metode yang bertujuan untuk mencapai aktualisasi diri melalui fasilitasi pembelajaran dan pengembangan. Coe et al. (2013: 4-7) mengemukakan *coaching* sebagai cara untuk mengembangkan orang agar mereka dapat mencapai kinerja lebih baik serta memiliki komitmen pertumbuhan yang berkelanjutan. Dalam mencapai tujuan tersebut, *coaching* lebih diarahkan pada proses membantu menemukan solusi kreatif dalam menghadapi situasi yang kompleks. Dilandasi oleh pemahaman di atas, teknik *coaching* dapat digunakan sebagai alternatif tindakan oleh kepala sekolah dalam membina guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Berbeda dengan mentoring, proses *coaching* tidak termasuk menasihati atau konseling, tetapi berfokus pada kemampuan individu atau kelompok dalam menetapkan dan mencapai tujuan mereka sendiri. Merujuk pendapat Stone dalam Rindarti (2021: 405), *coaching* diterapkan sebagai sebuah proses dimana individu mendapatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengembangkan diri secara profesional. Dalam membantu menggali potensi guru untuk mencapai kinerja yang optimal *coaching* dipilih sebagai cara kepala sekolah memfasilitasi guru untuk memaksimalkan potensinya dalam mengatasi masalah.

Supervisi akademik berbasis *coaching* yang dimaksud disini adalah bagaimana kepala sekolah membantu guru menemukan apa yang diinginkan dari posisinya sebagai guru dengan menggali sumber daya 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* dalam kegiatan supervisi ini berperan untuk memfasilitasi guru mencapai kinerja yang lebih baik dari keadaan sebelumnya dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang tepat sehingga guru dapat menemukan sendiri permasalahan yang ada pada kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan dan dapat menemukan solusi yang tepat untuk mengatasinya serta merencanakannya sampai dapat mengimplementasinya rencana tersebut pada kegiatan pembelajaran berikutnya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang memperlihatkan efektivitas *coaching* dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja. Adapun penelitian-penelitian tersebut adalah penelitian Prayogi (2020: 4) menunjukkan bahwa *coaching* mampu meningkatkan pemahaman guru dalam menyusun media evaluasi pembelajaran. Majid (2018: 7) menyatakan bahwa kompetensi kepala sekolah dalam supervisi akademik dapat ditingkatkan melalui *coaching*. Tanjung dan Permana (2020: 3) dalam penelitiannya berhasil mengembangkan perangkat pembelajaran berbasis *coaching technique*. Maseko et al. (2019: 5-6) melalui penelitiannya berhasil mengembangkan kerangka konseptual faktor-faktor penentu keberhasilan *coaching* yaitu konteks organisasi, efektivitas tim, kompetensi *coach*, serta keterlibatan karyawan. Sukwan et al. (2021: 264-267) dalam penelitiannya telah berhasil mengembangkan dan menerapkan model *coaching* terhadap aktivitas belajar mahasiswa melalui sistem pelatihan. Theeboom et al dalam Rindarti (2021: 405) mengungkapkan bahwa *coaching* memiliki efek positif terhadap peningkatan kinerja, keterampilan, dan sikap kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan tersebut menunjukkan bahwa *coaching* cukup populer sebagai metode efektif pembinaan dan pengembangan SDM khususnya untuk meningkatkan kinerja. Sehingga penggunaan *coaching* dalam

pelaksanaan supervisi akademik khususnya di sekolah dasar Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara dirasa sangat perlu. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis keefektifan model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR.

KAJIAN TEORI

Supervisi Akademik

Menurut Machali dan Hidayat (2016: 145) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan untuk membantu dan membimbing guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Menurut Jamila (2020: 26) Kegiatan supervisi pada hakikatnya adalah proses kegiatan inspeksi, pemeriksaan, atau lebih pada pengawasan yang dapat dimaknai sebagai suatu kegiatan layanan dan pembinaan yang direncanakan oleh kepala sekolah yang dilakukan secara sistematis untuk membantu para guru dan pegawai baik secara individu atau kelompok dalam usaha memperbaiki pembelajaran atau melakukan tugasnya secara efektif. Hal tersebut dapat dilaksanakan melalui kegiatan tatap muka atau non tatap muka. Supervisi akademik yang baik harus mampu membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Menurut Jumadiah, dkk (2016: 14) supervisi akademik adalah kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan akademik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah kegiatan membina guru untuk membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajar sehingga dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar diperoleh hasil belajar peserta didik yang lebih optimal

Coaching

Withmore (2019:25) menyebutkan bahwa *coaching* adalah pembuka kunci untuk memaksimalkan potensi kinerja dalam diri seseorang. *Coaching* adalah kemitraan, kolaborasi, dan kepercayaan pada potensi. Sedangkan menurut Ulfa (2020:4) *coaching* adalah percakapan dan membantu orang yang dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya. *Coaching* juga dapat dilakukan fleksibel, baik formal atau pun tidak formal

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *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 untuk meningkatkan kinerja dari orang yang dituntunnya (*coachee*). Selain itu, kepala sekolah 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.

Supervisi Akademik Berbasis Coaching MOTIRTAR

Supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR merupakan model pelaksanaan supervisi akademik dengan menerapkan *coaching* model MOTIRTAR. MOTIRTAR merupakan akronim dari mitra, orientasi, tujuan, identifikasi, rencana, tanggung jawab dan refleksi. Dalam pelaksanaan supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR terdiri dari tiga tahapan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut. Tahap perencanaan berisi penentuan teknik dan instrument supervisi akademik kemudian dilanjutkan sosialisasi dan pembagian jadwal pelaksanaan supervisi kepada para guru. Tahap pelaksanaan yang dilakukan dengan menggunakan teknik supervisi individual yaitu kunjungan kelas. Tahap tindak lanjut dilakukan dengan menerapkan teknik *coaching*. Adapun tahapan teknik *coaching*

yang dilakukan adalah mitra, orientasi, tujuan, identifikasi, rencana tanggung jawab dan refleksi yang kemudian disebut dengan tahapan MOTIRTAR.

Kinerja Mengajar Guru

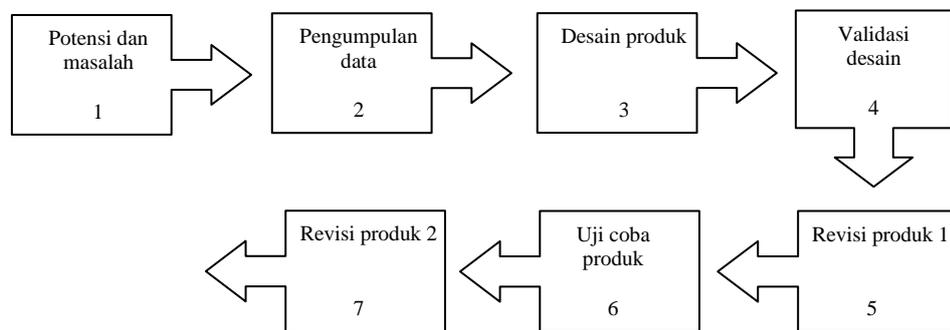
Mathis dan Jackson (2016: 378) mengatakan bahwa kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh bawahan. Menurut Dauhan (2020: 2304) kinerja guru merupakan prestasi guru yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan kinerja guru merupakan bentuk unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja pembelajaran guru adalah unjuk kerja

yang dilakukan guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran yang kreatif, efektif, inovatif, menyenangkan dan bermakna bagi peserta didik sebagai implementasi kemampuan profesional dan pedagogik yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Research and Development dengan metode penelitian Borg and Gall yang diadaptasi Sugiyono dengan tujuan tahapan yaitu: (1) mencari potensi dan masalah, (2) pengumpulan data awal, (3) desain produk, (4) validasi desain, (5) revisi produk, (6) uji coba produk, dan (7) revisi produk. Adapun langkah-langkah penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Gambar Langkah-langkah Penelitian (Sugiyono, 2018:298)

Sugiyono (2018: 297) menyebutkan bahwa penelitian dan pengembangan merupakan suatu metode penelitian untuk menghasilkan suatu produk dan menguji keefektifannya. Pengujian keefektifan produk dilakukan pada langkah keenam yaitu uji coba produk. Uji coba produk dilakukan pada SDN 2 Gemiringlor, SDN 3 Ngetuk, SDN 1 Nalumsari dan SDN 1 Tunggul sebagai kelas eksperimen dan SDN 2 Gemiringkidul, SDN 3

Bendanpete, SDN 2 Karangnongko dan SDN 2 Blimbingrejo sebagai kelas kontrol. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Sampel Penelitian

Kelas	Nama Sekolah	Jumlah Guru Kelas	Jumlah Guru Mapel	Jumlah	Jumlah Keseluruhan
Kelas Eksperimen	SDN 2 Gemiringlor	6	1	7	28
	SDN 3 Ngetuk	6	1	7	
	SDN 1 Nalumsari	6	1	7	
	SDN 1 Tunggul	6	1	7	
Kelas Kontrol	SDN 2 Gemiringkidul	6	1	7	28
	SDN 3 Bendanpete	6	1	7	
	SDN 2 Karangnongko	6	1	7	
	SDN 2 Blimbingrejo	6	1	7	

Sumber: Data Pribadi, 2022

Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan observasi, dokumentasi, wawancara, dan angket. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif, uji n-gain, dan uji t pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR diukur dari peningkatan nilai supervisi awal dan nilai supervisi akhir menggunakan uji ngain dan uji t. Nilai supervisi awal merupakan nilai yang diperoleh dari pelaksanaan supervisi akademik

tanpa menggunakan teknik *coaching* MOTIRTAR. Sedangkan nilai supervisi akhir merupakan nilai yang diperoleh dari pelaksanaan supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR.

Setelah memastikan data yang diperoleh memiliki perbedaan rata-rata yang signifikan, baik pada uji sampel paired t-test dan independent sample t-test, peneliti melanjutkan uji dengan menggunakan Normalized Gain atau N-Gain. Adapun hasil uji N-Gain adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Statistik

Group Statistics					
	KNGain	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ngain	N-Gain Control Group	28	29.6111	20.76649	3.92450
	N-Gain Experimental Group	28	41.4318	23.08032	4.36177

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2022

Tabel tersebut menunjukkan rata-rata N-Gain kelas kontrol adalah 29.61 sedangkan nilai N-Gain kelas eksperimen adalah 41.43.

Hasil tersebut menunjukkan perbedaan rata-rata yang signifikan.

Tabel 3. Rata-rata dan deskripsi kualitatif untuk checklist menentukan keefektifan model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR berdasarkan uji N-gain

Rata-rata	Deskripsi
0,71 – 1,00	Tinggi
0,31 – 0,70	Sedang
0,00 – 0,30	Rendah

Sumber: Handayani, 2021: 40

Dari uji N-Gain tersebut menunjukkan metode yang diterapkan pada kelas kontrol tidak memiliki keefektivitasan yang baik. Sedangkan kelas eksperimen menunjukkan metode yang diterapkan memiliki tingkat efektivitas yang sedang.

Setelah mendapatkan nilai N-Gain,

peneliti melanjutkan uji dengan menggunakan uji independent sample t-test untuk nilai N-Gain dua kelompok. Uji ini perlu dilakukan untuk memastikan ada perbedaan rata-rata N-Gain yang signifikan antara kelas kontrol dan kelas eksperimen. Adapun hasilnya terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Independent Sampel T-Test N-Gain Dua Kelompok

Independent Sampel Test										
Levene's Test for Equality of Variances							t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig.(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
NGain	Equal variances assumed	.003	.954	-2.015	54	.491	-11.82071	5.86743	-23.58420	-.05723
	Equal variances not assumed			-2.015	53.408	.491	11.82071	5.86743	23.58719	-.05424

Sumber: Olah Data SPSS 25, 2022

Tabel tersebut menunjukkan nilai Sig (2-tailed) pada bagian Equal Variance Assumed adalah $0.491 > 0.05$. Jadi, hasil uji independent t-test tersebut menolak H_0 , yaitu tidak ada perbedaan kinerja pembelajaran guru pada kelas eksperimen dan kelas control. Serta menerima H_a , yaitu ada perbedaan kinerja pembelajaran guru pada kelas eksperimen dan kelas kontrol. Hasil itu juga membuktikan bahwa model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR dapat meningkatkan kinerja pembelajaran guru SD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.

Pembahasan

Supervisi akademik yang dilakukan dengan maksimal dapat meningkatkan kinerja pembelajaran guru. Hal tersebut sesuai dengan

pendapat Nugraha, dkk (2022: 1395) bahwa kegiatan supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru. Fellang, dkk (2021: 632) juga mengatakan bahwa supervisi akademik afektif mengembangkan kompetensi yang dimiliki guru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu dilakukan penelitian dan pengembangan untuk mengembangkan model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR. Nama MOTIRTAR merupakan akronim dari mitra, orientasi, tujuan, identifikasi, rencana aksi, tanggung jawab dan refleksi.

Proses pengembangan produk dilakukan sesuai dengan tahapan dari langkah Borg and Gall yang sudah diadaptasi oleh Sugiyono dengan adanya 10 tahapan. Namun karena keterbatasan waktu dan dana yang

dimiliki peneliti, maka penelitian ini hanya menggunakan 7 tahapan dari 10 tahapan. Adapun 7 tahapan penelitian model pengembangan tersebut adalah mencari potensi dan masalah, pengumpulan data, desain produk, validasi produk, revisi produk, uji coba produk, dan revisi produk.

Sugiyono (2018: 297) menyebutkan bahwa penelitian dan pengembangan merupakan suatu metode penelitian untuk menghasilkan suatu produk dan menguji keefektifannya. Pada penelitian ini efektivitas model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR dilakukan pada tahap keenam dari tujuh tahapan tersebut. Tahap keenam yaitu uji coba, dilakukan pada guru kelas dan guru mata pelajaran. Uji coba produk dilakukan pada guru di empat sekolah dasar dengan jumlah responden 28 guru. Adapun keempat sekolah dasar tersebut adalah SDN 3 Ngetuk, SDN 1 Nalumsari, SDN 2 Gemiringlor dan SDN 1 Tunggul sebagai kelas eksperimen.

Dari hasil uji coba tersebut diketahui *coaching* MOTIRTAR mampu meningkatkan kinerja pembelajaran guru. Di mana guru yang awalnya nilai kinerja pembelajarannya rendah menjadi meningkat setelah diberikan pembinaan dengan metode *coaching* MOTIRTAR dalam pelaksanaan supervisi akademik. Nilai kinerja pembelajaran guru yang merupakan nilai supervisi akademik ini kemudian di uji menggunakan uji N-Gain dan uji-t. Dari uji N-Gain dan Uji-t yang telah dilakukan diperoleh hasil nilai Sig (2-tailed) $0,491 > 0,05$ dan nilai rata-rata kelas kontrol sebesar 29,61 dan nilai rata-rata kelas eksperimen sebesar 41,43. Sehingga dapat dikatakan model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR efektif meningkatkan kinerja pembelajaran guru SD di Kecamatan Nalumsari. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Minzlaif (2018: 1755) bahwa proses dan mekanisme *coaching* efektif dapat membantu *coachee* meningkatkan kinerja, mengubah perilaku, dan kesadaran mereka.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR efektif meningkatkan kinerja pembelajaran guru SD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara dengan nilai Sig (2-tailed) $0,491 > 0,05$ dan nilai rata-rata kelas kontrol sebesar 29,61 dan nilai rata-rata kelas eksperimen sebesar 41,43.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan rekomendasi yang dapat penulis berikan adalah: 1).bagi praktisi penulis merekomendasikan untuk mengoptimalkan penggunaan model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR sesuai dengan buku petunjuk untuk meningkatkan kinerja pembelajaran guru, 2).bagi peneliti selanjutnya penulis merekomendasikan untuk mengembangkan model supervisi akademik berbasis *coaching* MOTIRTAR menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Coe, C., Amy, Z., and Dennis, K. (2008). *Coaching for Commitment: Achieving Superior Performance from Individuals and Teams*. John Wiley & Sons, Inc. 243.
- Dauhan, N. S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs)*, 3(3), 2301–6.
- Eni, R. (2021). Implementasi Coaching Untuk Meningkatkan Kemampuan Kepala Madrasah Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran Jarak Jauh. *Indonesian Journal of Educational Development*, 2(3), 401–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5680948>
- Fellang, I., Arismunandar, B., Semmaila, and Andi, B. (2021). The Supervision Role of Madrasah Heads in Supporting Teacher Competency Improvement. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(6), 625–34.

- Handayani, L., Achmad, H. M., and Su'ad. (2021). Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbasis Rekan Sejawat Di SMP Negeri Se-Kecamatan Bae Kabupaten Kudus. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 317–34.
- Jamila, J. (2019). Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbasis Kolaboratif (Studi Pada Pengawas Sekolah Menengah Pertama Dinas Pendidikan Medan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah, Dan Tinggi*, 1(1), 26–36.
- Jumaidah, N., Oktazil, N., Rahmi., and Rhoni R. (2017). Implementasi Supervisi Akademik Kepala MIS Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 2(2), 290–303.
- Machali, I., and Ara, H. (2016). *The Handbook of Education Management*. Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Majid, A. (2018). Penerapan Coaching Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik Pada SMP Binaan Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.33654/jpl.v13i1.336>
- Maseko, B. M., Rene, v. W., and Aletta, O. (2019). Team Coaching in the Workplace: Critical Success Factors for Implementation. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(0), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1125>
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Jakarta: Salemba Empat
- Minzlaff, K. A. (2019). Organisational Coaching: Integrating Motivational Interviewing and Mindfulness with Cognitive Behavioural Coaching. *Coaching* 12(1), 15–28. <https://doi.org/10.1080/17521882.2018.1478437>.
- Nugraha, I. D., Emi, V. S., Ambiyar., and Fahmi, R. (2021). Effectiveness of Implementing Academic Supervision in Improving Teacher Performance in SMK Negeri 5 Padang. *Jurnal Mantik*, 6(36), 1393–96.
- Parsloe, E., and Melville, L. (2017). *Coaching and Mentoring: Practical Techniques for Developing Learning and Performance*. Third Edut. Great Britain: Kogan Page Limited.
- Prayogi, R. (2020). Coaching Clinic Pembuatan Media Evaluasi Dengan Menggunakan I-Spring Bagi Guru Bahasa Indonesia SMA Di Kecamatan Semuli Dan Abung Selatan Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Griya Cendekia*, 5(2), 1-7.
- Rusdiman, P. S., Saut, P., and Osberth, S. (2022). Academic Supervision Model in Improving Teacher Performance. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 1(6), 863–871. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v1i6.171>
- Singerin, S. (2021). The Impact of Academic Supervision on Teacher Pedagogical Competence and Teacher Performance: The Role Moderating by Teacher Efficacy. *International Journal of Elementary Education*, 5(2), 496-504. <https://doi.org/10.23887/ijee.v5i3.34072>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukirman. (2020). *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasi Pengembangan Sekolah*. Kudus: Badan Penerbit Universitas Muria Kudus
- Sukwan, O., Prapansiri, S., Thanarat, T., and Wilailack, L. (2021). The Development of Industrial Students Coaching Model under Dual Vocational Training System for Entrepreneurial Trainer: Concentration in Industrial Education. *Kasetsart*



- Journal of Social Sciences*, 42(2), 262–268.
<https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.2.07>
- Tanjung, S. P., and D. Permana. (2020). Development of Mathematics Learning Tools Based on Coaching Technique to Create Accelerated Learning Revolution. *Journal of Physics: Conference Series*, 1554(1), 1-5. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1554/1/012030>
- Ulfah, M., and Ahmad, N. (2020). Supervisi Coaching: Peningkatan Kinerja Mengajar Guru. *Al-Azkiya: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 2(2), 119–128.
- Ulfah, M. (2020). Penerapan Coaching Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru. *ASNA: Jurnal Kependidikan Islam Dan Keagamaan*, 2(2), 1–11.
- Whitmore, S. J. (2019). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. London: Nicolas Brealey Publishing.