PENGARUH COACHING INDIVIDUAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DAN IMPLIKASINYA PADA MOTIVASI BELAJAR SISWA DI SMP NEGERI 5 LONG BAGUN

Lidia Payaq¹, Loenardus Putera Tandi², Maria Fransiska F. Radja³, Slamet Rianto Aji⁴,
Warman⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Mulawarman

Email: lidiapayaq1986@gmail.com¹, puteratandileonardo@gmail.com²,
mariaradja@gmail.com³, mmp.slamet@gmail.com⁴, warman@fkip.unmul.ac.id⁵

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh coaching individual terhadap peningkatan kinerja guru serta dampaknya terhadap motivasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Long Bagun. Coaching individual merupakan pendekatan yang efektif dalam memberdayakan guru melalui pembinaan dan bimbingan yang terstruktur dan terfokus. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan dalam dua siklus. Setiap siklus terdiri dari tahap perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching individual mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan, terutama dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Implikasi positif dari peningkatan kinerja guru ini juga terlihat pada meningkatnya motivasi belajar siswa, yang tercermin dari keaktifan dan hasil belajar yang lebih baik.

Kata Kunci: Peningkatan Kinerja, Motivasi Belajar.

***Abstract:** This research aims to examine the effect of individual coaching on improving teacher performance and its impact on student learning motivation at SMP Negeri 5 Long Bagun. Individual coaching is an effective approach in empowering teachers through structured and focused coaching and guidance. This research uses the School Action Research (PTS) method with a descriptive approach carried out in two cycles. Each cycle consists of planning, implementation, observation and reflection stages. The research results show that individual coaching is able to significantly improve teacher performance, especially in the aspects of planning and implementing learning. The positive implications of improving teacher performance can also be seen in increasing student learning motivation, which is reflected in their activeness and better learning outcomes.*

***Keywords:** Performance Improvement, Learning Motivation.*

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia terus mengalami berbagai tantangan, khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan motivasi belajar siswa. Di SMP Negeri 5 Long Bagun, rendahnya kinerja guru telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi belajar siswa. Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya

kinerja guru termasuk kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional, keterbatasan sumber daya, dan minimnya dukungan dari manajemen sekolah.

Motivasi belajar siswa sangat penting karena mempengaruhi keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran dan hasil akademis yang mereka capai. Motivasi belajar yang rendah sering kali disebabkan oleh metode pengajaran yang tidak efektif, kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, dan interaksi yang kurang antara guru dan siswa. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, intervensi yang berfokus pada peningkatan kinerja guru menjadi sangat penting.

Coaching individual adalah salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Melalui pendekatan ini, guru diberikan bimbingan yang intensif dan personal, memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka serta merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan pengajaran. Coaching individual dilakukan dalam konteks kolaboratif antara coach (kepala sekolah atau pelatih) dan coachee (guru) untuk mencapai tujuan tertentu, seperti meningkatkan keterampilan mengajar dan manajemen kelas.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dan mendidik secara efektif. Kinerja ini mencakup beberapa aspek, termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi hasil belajar. Menurut Zubaedi (2013), kinerja guru yang baik adalah salah satu faktor penentu keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa, dan mencapai hasil belajar yang optimal.

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui berbagai metode, salah satunya adalah melalui pemberian coaching. Coaching memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan guru untuk mengembangkan keterampilan mengajar mereka. Proses coaching ini melibatkan diskusi reflektif, umpan balik konstruktif, dan perencanaan strategis yang terfokus pada peningkatan kinerja.

2. Motivasi Belajar

Motivasi belajar merupakan faktor kunci yang menentukan efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Motivasi ini bisa bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk belajar yang datang dari dalam diri siswa, seperti keinginan untuk memahami materi pelajaran, kepuasan dalam mencapai sesuatu, dan rasa ingin tahu yang tinggi. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor luar, seperti penghargaan, pujian, atau hukuman.

Menurut Hamzah B. Uno (2011), motivasi belajar yang tinggi memungkinkan siswa untuk lebih aktif dalam proses pembelajaran, mengikuti pelajaran dengan penuh minat, dan berusaha memahami materi yang diajarkan. Guru memainkan peran penting dalam membangun motivasi belajar siswa, melalui metode pengajaran yang menarik, penggunaan media pembelajaran yang bervariasi, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

3. Pendekatan Coaching

Coaching adalah proses bimbingan yang terstruktur yang bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Whitmore (2018) menjelaskan bahwa coaching adalah sebuah proses kolaboratif yang melibatkan dialog yang provokatif dan kreatif antara coach dan coachee untuk menginspirasi dan memaksimalkan potensi mereka. Dalam konteks pendidikan, coaching tidak hanya membantu guru mengidentifikasi masalah yang dihadapi dalam pengajaran, tetapi juga menyediakan strategi dan solusi yang efektif untuk mengatasi masalah tersebut.

Coaching individual dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Setiap tahapan dirancang untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, membantu mereka meningkatkan keterampilan mengajar, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif untuk siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dengan pendekatan deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh coaching individual terhadap peningkatan kinerja guru serta implikasinya terhadap motivasi belajar siswa di SMP Negeri 5 Long Bagun. Penelitian dilakukan dalam dua siklus yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi yang dilaksanakan secara berulang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah 10 orang guru yang mengajar di SMP Negeri 5 Long Bagun. Guru-guru ini dipilih berdasarkan kriteria tertentu, termasuk keaktifan mereka dalam proses pembelajaran dan keterbukaan mereka untuk menerima coaching individual sebagai bagian dari pengembangan profesional mereka. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, dimulai dari Januari hingga April 2024.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dirancang dalam bentuk siklus yang berulang, yang terdiri dari empat tahap utama: perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji ulang dan memperbaiki setiap langkah berdasarkan temuan dari siklus sebelumnya, sehingga menghasilkan perbaikan yang berkesinambungan dalam kinerja guru.

1. Rencana Tindakan

Tahap perencanaan dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja guru melalui coaching individual. Pada tahap ini, peneliti bersama kepala sekolah (sebagai coach) menyusun rencana tindakan yang akan diambil untuk meningkatkan kemampuan guru. Salah satu solusi yang diusulkan adalah dengan mengadakan wawancara dengan para guru menggunakan lembar wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang spesifik untuk mengidentifikasi area perbaikan dan tujuan yang ingin dicapai. Wawancara ini dipimpin oleh kepala sekolah yang bertindak sebagai coach. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memahami persepsi guru tentang pengajaran, kesulitan yang mereka hadapi, dan kebutuhan pengembangan profesional mereka.

2. Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan melibatkan penerapan rencana tindakan yang telah disusun. Pada tahap ini, kepala sekolah melakukan coaching individual dengan setiap guru, memberikan bimbingan yang diperlukan dan mendukung mereka dalam menerapkan perencanaan pembelajaran yang efektif. Selama pelaksanaan, peneliti melakukan observasi terhadap implementasi rencana pembelajaran oleh guru, untuk mengevaluasi sejauh mana guru telah menerapkan strategi-strategi yang dibahas selama sesi coaching. Observasi ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan instrumen observasi yang telah disiapkan sebelumnya.

3. Observasi

Tahap observasi dilakukan untuk mengumpulkan data tentang kinerja guru dalam menerapkan perencanaan pembelajaran yang telah disusun. Peneliti melakukan pengamatan langsung di kelas untuk melihat bagaimana guru mengimplementasikan strategi pembelajaran yang telah direncanakan dan sejauh mana mereka berhasil menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Data yang diperoleh dari hasil observasi ini kemudian dianalisis untuk menentukan efektivitas dari tindakan coaching yang telah dilakukan.

4. Refleksi

Tahap refleksi dilakukan bersama antara peneliti dan guru untuk mengevaluasi hasil dari tindakan yang telah dilaksanakan. Pada tahap ini, peneliti dan guru bersama-sama mengkaji hasil observasi dan diskusi untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan lebih lanjut. Refleksi ini digunakan untuk mempertimbangkan apakah diperlukan revisi atau penyesuaian dalam rencana tindakan untuk siklus berikutnya. Berdasarkan hasil refleksi, rencana perbaikan disusun dan diterapkan dalam siklus berikutnya. Proses refleksi ini penting untuk memastikan bahwa setiap siklus membawa peningkatan yang nyata dalam kinerja guru dan motivasi belajar siswa.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

- Observasi: Dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan mengukur perubahan kinerja mereka selama penelitian.
- Wawancara: Dilakukan dengan guru untuk mendapatkan pandangan mereka tentang efektivitas coaching dan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.
- Dokumentasi: Meliputi analisis terhadap dokumen perencanaan pembelajaran, catatan hasil belajar siswa, dan feedback dari sesi coaching.

Data Teknik Analisis Data

Dianalisis menggunakan metode deskriptif persentase, yang bertujuan untuk menggambarkan peningkatan kinerja guru dari siklus ke siklus. Analisis deskriptif ini membantu dalam mengevaluasi seberapa besar pengaruh coaching individual terhadap peningkatan kinerja guru. Data yang dikumpulkan dari observasi, wawancara, dan

dokumentasi dibandingkan dari satu siklus ke siklus berikutnya untuk melihat peningkatan atau perubahan yang terjadi.

Proses Penelitian yang Bersiklus

Penelitian ini dirancang sebagai proses pengkajian yang bersiklus, yang memungkinkan adanya perbaikan berkelanjutan berdasarkan refleksi dari setiap siklus. Siklus yang berulang ini terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Setiap siklus diakhiri dengan refleksi untuk menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk perbaikan pada siklus berikutnya. Tujuan akhir dari proses ini adalah untuk mencapai peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan dan signifikan, serta meningkatkan motivasi belajar siswa melalui pemberdayaan guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dalam dua siklus, dengan setiap siklus mencakup tahapan perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dan analisis dokumentasi terkait perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran oleh guru di SMP Negeri 5 Long Bagun. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan kinerja guru dalam berbagai aspek setelah penerapan coaching individual.

Hasil dan Temuan Siklus I

Pada siklus pertama, fokus utama coaching individual adalah meningkatkan pemahaman guru mengenai perencanaan pembelajaran yang efektif, pelaksanaan pembelajaran di kelas, dan penyusunan soal atau perangkat penilaian yang sesuai dengan indikator unjuk kerja. Berdasarkan pemantauan selama persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut, diperoleh berbagai data terkait kinerja guru.

Tabel 1. Hasil Refleksi Pembelajaran dengan Pendekatan Coaching Siklus I.

No	Hasil Refleksi	Jumlah Guru	Jumlah Refleksi Guru	Persentase (%)

1	Mendeskripsikan rencana pembelajaran sesuai indikator	10	4	40%
2	Guru yang dianggap mampu membuka pelajaran dengan tepat	10	5	50%
3	Menyusun soal/perangkat penilaian sesuai dengan indikator/kriteria unjuk kerja yang telah ditentukan	10	4	40%

Gambar 1. Keberhasilan Siklus I

Dari hasil grafik pada siklus pertama, terlihat bahwa capaian kinerja guru masih berada di bawah standar yang diharapkan, yaitu di bawah 75%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang memerlukan motivasi dan bimbingan tambahan. Berdasarkan hasil ini, kepala sekolah bersama peneliti memutuskan untuk melanjutkan coaching dengan pendekatan yang lebih intensif pada siklus berikutnya.

Hasil dan Temuan Siklus II

Pada siklus kedua, terjadi peningkatan signifikan dalam beberapa aspek kinerja guru. Fokus coaching pada siklus ini diarahkan pada peningkatan kemampuan guru dalam menyusun soal HOTS (Higher Order Thinking Skills) dan mengoptimalkan pembelajaran di kelas. Pengamatan dan analisis dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas coaching terhadap peningkatan kinerja guru.

Tabel 2. Hasil Refleksi Pembelajaran dengan Pendekatan Coaching Siklus II

No	Hasil Refleksi	Jumlah Guru	Jumlah Refleksi Guru	Persentase (%)

1	Mendeskripsikan rencana pembelajaran sesuai indikator	10	9	90%
2	Guru yang dianggap mampu membuka pelajaran dengan tepat	10	8	80%
3	Menyusun soal/perangkat penilaian sesuai dengan indikator/kriteria unjuk kerja yang telah ditentukan	10	7	70%

Gambar 2. Keberhasilan Siklus II

Tabel 3. Perbandingan Keberhasilan Siklus I dan Siklus II

No	Hasil Refleksi	Jumlah Guru	Siklus I (%)	Siklus II (%)
1	Mendeskripsikan rencana pembelajaran sesuai indikator	10	40%	90%
2	Guru yang dianggap mampu membuka pelajaran dengan tepat	10	50%	80%
3	Menyusun soal/perangkat penilaian sesuai dengan indikator/kriteria unjuk kerja yang telah ditentukan	10	40%	70%

Dari tabel di atas, dapat dilihat adanya peningkatan kinerja yang signifikan dari siklus I ke siklus II. Persentase guru yang mampu mendeskripsikan rencana pembelajaran sesuai indikator meningkat dari 40% menjadi 90%, dan guru yang mampu membuka pelajaran dengan tepat meningkat dari 50% menjadi 80%. Selain itu, kemampuan dalam menyusun soal atau

perangkat penilaian sesuai dengan kriteria unjuk kerja juga meningkat dari 40% pada siklus I menjadi 70% pada siklus II.

Pembahasan Hasil Penelitian

Temuan Pertama: Kinerja Guru Meningkat dalam Membuat Perencanaan Pembelajaran

Peningkatan yang signifikan dalam membuat perencanaan pembelajaran terlihat pada siklus kedua. Hal ini terjadi karena adanya bimbingan intensif melalui pendekatan coaching. Selama proses coaching, guru diberikan format perencanaan pembelajaran yang lebih jelas dan didorong untuk melakukan refleksi terhadap praktik mereka. Diskusi dan umpan balik konstruktif juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Temuan Kedua: Kinerja Guru Meningkat dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa coaching individual meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sebagian besar guru mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik setelah menerima coaching. Langkah-langkah yang diambil termasuk observasi oleh peneliti di kelas, pemberian contoh pembelajaran yang efektif, dan kunjungan rutin oleh kepala sekolah untuk memberikan dukungan tambahan. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengajar dan meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola kelas.

Temuan Ketiga: Kinerja Guru Meningkat dalam Menilai Prestasi Belajar Siswa

Coaching individual memberikan dampak positif terhadap kemampuan guru dalam menilai prestasi belajar siswa. Guru yang sebelumnya mengalami kesulitan dalam penyusunan soal dan perangkat penilaian, setelah coaching, mampu menyusun soal yang lebih sesuai dengan indikator unjuk kerja dan kriteria yang telah ditentukan. Mereka juga lebih terampil dalam menganalisis dan melaporkan hasil penilaian, yang berdampak pada peningkatan kualitas penilaian di kelas.

Temuan Keempat: Kinerja Guru Meningkat dalam Melaksanakan Tindak Lanjut Hasil Penilaian

Penelitian juga menemukan bahwa setelah menerima coaching, guru lebih mampu dalam melaksanakan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian siswa. Guru bekerja sama dengan peneliti untuk mengembangkan program tindak lanjut yang mencakup diskusi kelompok, contoh pelaksanaan tindak lanjut, dan pendampingan berkelanjutan oleh peneliti. Pendekatan ini terbukti efektif dalam membantu guru untuk merancang strategi yang lebih baik untuk mendukung siswa yang memerlukan bantuan tambahan.

Temuan Kelima: Kinerja Guru Meningkat dalam Semua Aspek Pembelajaran

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja terlihat dalam semua aspek pembelajaran, menunjukkan bahwa pendekatan coaching individual berhasil meningkatkan kompetensi guru secara menyeluruh. Peningkatan ini tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis dalam mengajar, tetapi juga mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Hal ini menunjukkan pentingnya coaching individual sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SMP Negeri 5 Long Bagun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 5 Long Bagun, dapat disimpulkan bahwa coaching individual memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa. Melalui pendekatan coaching individual, guru mendapatkan bimbingan yang intensif dan personal, yang memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam mengidentifikasi tantangan dalam pengajaran dan merancang strategi yang lebih baik untuk mengatasi tantangan tersebut. Peningkatan kinerja guru ini pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi belajar siswa, yang tercermin dari peningkatan partisipasi aktif siswa dalam kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar yang lebih baik. Oleh karena itu, coaching individual dapat dijadikan sebagai strategi yang efektif untuk memberdayakan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah B. Uno. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Whitmore, J. (2018). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. London: Nicholas Brealey Publishing.

- Zubaedi. (2013). *Pemberdayaan Guru: Strategi dan Metode Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., & Ross-Gordon, J.M. (2018). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Boston: Pearson.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P.M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Leadership and Organizational Behavior*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Guskey, T.R. (2002). *Professional Development and Teacher Change*. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381-391.