

## EFEKTIVITAS SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

**Siti Rosyidah**

SMP Negeri 5 Probolinggo, Jalan HOS Cokroaminoto No. 26, Kecamatan Kanigaran  
Kota Probolinggo, Provinsi Jawa Timur. Kode Pos: 67214  
E\_mail: sitirosyidah30@gmail.com

**Abstrak:** Salah satu peran penting seorang guru di sekolah adalah sebagai pemimpin pembelajaran. Guru dengan kinerja baik memiliki komitmen untuk memenuhi tanggung jawabnya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi proses pembelajaran. Untuk mengamati dan mengukur ketercapaian kinerja guru tersebut dilakukan melalui kegiatan supervisi akademik. Melalui penulisan artikel ilmiah non penelitian ini, penulis menelaah beragam informasi dari berbagai sumber mengenai efektivitas pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja guru. Dari hasil telaah penulis, pelaksanaan supervisi akademik mulai beralih pada paradigma berpikir memberdayakan dengan menerapkan paradigma berpikir dan prinsip metoda pengembangan diri coaching. Penggunaan metoda coaching ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru menjadi otonom, yaitu dapat mengarahkan, mengatur, dan memodifikasi diri secara mandiri (self-directed, self-manage, self-monitor, self-modify). Seorang supervisor yang memiliki keterampilan coaching lebih mampu mengarahkan guru untuk perbaikan dan perkembangan kompetensi dirinya, sehingga efektivitas supervisi akademik akan berdampak positif pada peningkatan kompetensi guru.

**Kata Kunci:** Efektivitas Supervisi Akademik, Kompetensi Guru

**Abstract:** One of the most important roles of a teacher is as a learning leader. Teachers with good performance are committed to fulfill their responsibilities starting from planning, implementing, evaluating the learning process. To observe and measure the achievement of the quality of teacher performance is carried out through academic supervision. Through writing non-research scientific articles, the author examines a variety of information from various references regarding the effectiveness of implementing academic supervision to improve teacher performance. From the results of the study, it is the time for the implementation of academic supervision to begin to shift to the empowering thinking paradigm by applying the thinking paradigm and the principles of the coaching self-development method. The use of this coaching method is aimed to develop teacher competencies to become autonomous, that is, to be able to direct, regulate, and modify themselves independently (self-directed, self-manage, self-monitor, self-modify). A supervisor who has coaching skills is better able to direct teachers to improve and develop their own competence, so that the effectiveness of academic supervision will have a positive impact on improving teacher competence.

**Key Words:** The effectiveness of Academic Supervision, Teacher Competence.

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sumber daya manusia yang berkarakter sadar dan terencana dalam membentuk dan mampu bersaing khususnya di era

Revolusi Industri 4.0. Sehingga dinamisasi pendidikan selalu akan terjadi mengikuti perkembangan zaman. Sekolah sebagai lembaga pendidikan sekunder setelah keluarga menjadi wadah mencetak lulusan yang diharapkan sebagaimana tertuang dalam UU no.20 tahun 2003 bahwa Tujuan Pendidikan Nasional yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Suparlan (2008:71) menyatakan bahwa “*sebuah pendidikan mempunyai tiga komponen utama yaitu guru, siswa dan kurikulum.*” Ketiga komponen tersebut saling terkait dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendorong keberhasilan pendidikan terutama terlihat pada kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, maupun ekstrakurikuler. Dalam hal ini guru memiliki peran penting pada penyelenggaraan proses pembelajaran agar sesuai dengan amanat tujuan pendidikan nasional. Proses pembelajaran akan berjalan efektif manakala terjadi interaksi dua arah antara guru dengan siswa. Pada proses interaksi tersebut dapat mewujudkan terjadinya *transfer of knowledge*, yakni siswa memperoleh pengetahuan dari berbagai sumber, tidak hanya dari guru semata, namun

pengetahuan juga dapat diperoleh dari lingkungan belajar di sekitarnya, buku-buku bacaan, akses media online, maupun dari sesama temannya. Selain itu, melalui interaksi timbal balik antara guru dan siswa juga dapat menciptakan *transfer of value*, yakni sebuah proses penanaman karakter, sikap, dan nilai-nilai positif dari aspek psikologis kepada siswa, dimana hal ini tidak dapat tergantikan oleh media manapun. Di sinilah profesi seorang guru akan selalu dibutuhkan meskipun pendidikan saat ini berkembang mengikuti kecanggihan teknologi.

Kualitas pendidikan sangatlah ditentukan oleh kualitas penyelenggaraan proses pembelajaran. Guru sebagai aktor utama yang mendesain proses pembelajaran berperan sebagai penuntun, pendidik, pencetus ide, motivator, fasilitator, dan evaluator. Bagaimana sebuah pembelajaran terjadi dengan menarik, bermakna, dan menyenangkan dibutuhkan metode pembelajaran dan media yang disesuaikan dengan kebutuhan belajar siswa. Seorang guru dituntut untuk senantiasa bersemangat melaksanakan tugasnya dan berdedikasi tinggi mewujudkan iklim belajar. Guru dengan kinerja yang baik tersebut akan mendorong keberhasilan prestasi belajar siswa sesuai indikator yang diharapkan

serta mendorong penanaman budaya positif di sekolah.

Kinerja guru yang ditunjukkan melalui perencanaan hingga pelaksanaan proses pembelajaran yang berpihak pada peserta didik, menjadi gambaran prestasi kinerja guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Untuk memastikan pembelajaran yang berpihak pada peserta didik tersebut, maka dibutuhkan lah kegiatan supervisi akademik yang memberdayakan potensi guru mengembangkan kompetensinya. Sebagaimana tertuang dalam standar tenaga kependidikan pada PP no 57 tahun 2021 ttg Standar Nasional Pendidikan pasal 20 ayat 2: "*Kriteria minimal kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.*" Oleh karena itu, kegiatan supervisi akademik ini selain bertujuan untuk memastikan pembelajaran berpihak pada peserta didik, juga unuk mendorong perbaikan dan pengembangan kompetensi pendidik agar berjalan secara berkelanjutan dan terarah.

## **PEMBAHASAN**

Kualitas penyelenggaraan pembelajaran di kelas menentukan kualitas

pendidikan. Kinerja seorang guru mulai tahapan merencanakan, mengimplementasikan dan mengavaluasi proses pembelajaran menjadi faktor penting dalam menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan memiliki karakter budaya positif. Untuk mengamati dan mengukur ketercapaian kualitas kinerja guru tersebut dilakukan melalui kegiatan supervisi akademik. Supervisi berasal dari bahasa latin yang bermakna pemantauan atau pengawasan. Menurut Sahertian (2008), supervisi telah berkembang dari yang bersifat tradisional menjadi supervisi yang bersifat ilmiah, sebagai berikut: a) Sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur, berencana dan secara kontinu; b) Objek, artinya ada data yang didapat berdasarkan observasi nyata, bukan berdasarkan tafsiran pribadi; c) Menggunakan alat pencatat yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran di kelas.

Pada umumnya, selama ini kegiatan supervisi akademik terjadi karena instruksi dari kepala sekolah atau pengawas, bukan berasal dari inisiatif guru. Padahal idealnya, untuk memperbaiki dan mengembangkan mutu

pembelajaran, inisiatif tersebut berasal dari guru yang bersangkutan. Dorongan untuk memperbaiki mutu pembelajaran yang dilakukan melalui supervisi akademik hendaknya dilakukan berbasis kesadaran, bukan keterpaksaan. Selama ini, hal yang umum terjadi adalah kegiatan supervisi akademik hanya untuk memenuhi persyaratan administrasi semata dan belum terlihat hasil perbaikan mutu pembelajaran yang signifikan.

Supervisi akademik menurut Glickman (2010) adalah serangkaian kegiatan yang membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk pencapaian tujuan pembelajaran. Efektivitas supervisi akademik akan menentukan seberapa besar pengembangan kompetensi guru serta menjadi dasar bagi pengembangan kompetensi profesional guru yang berkelanjutan.

Untuk mewujudkan supervisi akademik yang efektif dalam meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah atau pengawas atau supervisor terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru dengan menggunakan pendekatan paradigma berpikir yang memberdayakan agar pengembangan diri guru berjalan berkelanjutan dan terarah. Salah

satu pendekatan berpikir memberdayakan yang bisa diterapkan adalah *coaching*, sebagaimana Whitmore (2009) mengungkapkan bahwa *coaching* adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya. Secara umum, konsep *coaching* adalah sebuah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil dan sistematis, dimana *coach* memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi dari *coachee* (Grant, 1999). Sejalan dengan pendapat para ahli tersebut, *International Coach Federation* (ICF) mendefinisikan *coaching* sebagai "...bentuk kemitraan bersama klien (*coachee*) untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional yang dimilikinya melalui proses yang menstimulasi dan mengeksplorasi pemikiran dan proses kreatif."

Agar lebih mampu memahami konsep *coaching* ini, kita perlu mengetahui metode pengembangan diri lainnya sebagai bahan perbandingan, yaitu: a) Mentoring, menurut Stone (2002), *mentoring* adalah suatu proses dimana seorang teman, guru, pelindung, atau pembimbing yang bijak dan penolong menggunakan pengalamannya untuk membantu seseorang dalam mengatasi

kesulitan dan mencegah bahaya. Sedangkan Zachary (2002) menjelaskan bahwa *mentoring* memindahkan pengetahuan tentang banyak hal, memfasilitasi perkembangan, mendorong pilihan yang bijak dan membantu mentee untuk membuat perubahan; b) *Konseling*, menurut Gibson dan Mitchell (2003), konseling adalah hubungan bantuan antara konselor dan klien yang difokuskan pada pertumbuhan pribadi dan penyesuaian diri serta pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Sementara itu, Rogers (1942) dalam Hendrarno (2003:24), menyatakan bahwa konseling merupakan rangkaian-rangkaian kontak atau hubungan secara langsung dengan individu yang tujuannya memberikan bantuan dalam merubah sikap dan tingkah lakunya; c) *Fasilitasi*, menurut Shwarz (1994) mendefinisikan fasilitasi sebagai sebuah proses dimana seseorang yang dapat diterima oleh seluruh anggota kelompok, secara substantif berdiri netral, dan tidak punya otoritas mengambil kebijakan, melakukan intervensi untuk membantu kelompok memperbaiki cara-cara mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai masalah, serta membuat keputusan, agar bisa meningkatkan efektivitas kelompok itu; dan d) *Training*,

menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003) merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Penggunaan teknik *coaching* ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru menjadi otonom, yaitu dapat mengarahkan, mengatur, dan memodifikasi diri secara mandiri (*self-directed, self-manage, self-monitor, self-modify*). Keterampilan *coaching* perlu dimiliki para pendidik untuk menuntun segala kekuatan kodrat (potensi) agar mencapai keselamatan dan kebahagiaan sebagai manusia maupun anggota masyarakat. Proses *coaching* sebagai komunikasi pembelajaran antara guru dan murid, murid diberikan ruang kebebasan untuk menemukan kekuatan dirinya dan peran pendidik sebagai 'pamong' dalam memberi tuntunan dan memberdayakan potensi yang ada agar murid tidak kehilangan arah dan menemukan kekuatan dirinya tanpa membahayakan dirinya. Di sisi lain, dalam relasi guru dengan guru, seorang *coach* juga dapat membantu seorang *coachee* untuk menemukan kekuatan dirinya dalam pembelajaran. Pendekatan komunikasi dengan proses *coaching*

merupakan sebuah dialog antara seorang *coach* dan *coachee* yang terjadi secara terbuka dan tidak terkesan menggurui.

Pelaksanaan supervisi akademik dengan teknik *coaching* menggunakan paradigma berpikir *coaching*, yaitu: a) Fokus pada *coachee* / rekan yang akan dikembangkan, ketika melakukan *coaching* pada rekan sejawat, seorang *coach* memusatkan perhatian pada topik yang dibawa oleh *coachee*, bukan terbawa pada situasi dalam percakapan; b) Bersikap terbuka dan ingin tahu, pada percakapan *coaching*, seorang *coach* bersikap netral terhadap apa pun yang dikatakan oleh *coachee*, berusaha tidak menghakimi atau berasumsi dan menganalisis pemikiran orang lain, mampu menerima pemikiran orang lain dengan tenang dan tidak emosional, serta menunjukkan rasa ingin tahu yang besar terhadap pemikiran *coachee*; c) Memiliki kesadaran diri yang kuat, seorang *coach* yang memiliki kesadaran diri yang kuat akan mampu menangkap perubahan yang terjadi selama percakapan *coaching*; d) Mampu melihat peluang baru dan masa depan, saat percakapan *coaching*, seorang *coach* harus mampu mendorong *coachee* untuk fokus pada masa depan menemukan solusi dan peluang yang baru, tidak terlalu berfokus pada masalah.

Agar percakapan *coaching* berjalan efektif, maka perlu menerapkan tiga prinsip *coaching*, antara lain: a) Kemitraan, prinsip kemitraan ini berarti antara *coach* dengan *coachee* berkedudukan setara sebagai mitra, yang ditunjukkan dengan cara mengedepankan tujuan rekan sejawat (*coachee*). Kesetaraan dibangun dengan menumbuhkan rasa percaya diri kita saat mengembangkan potensi rekan sejawat yang lebih senior/ berpengalaman, dan sebaliknya menumbuhkan rasa rendah hati saat mengembangkan potensi rekan sejawat yang junior/memiliki pengalaman yang lebih kurang dari kita; b) Proses kreatif, proses kreatif dalam percakapan *coaching* ditunjukkan melalui percakapan interaksi dua arah, mendorong proses berpikir *coachee*, dan memetakan serta menggali situasi *coachee* untuk menghasilkan ide-ide baru; c) Memaksimalkan potensi, untuk memaksimalkan potensi *coachee*, di akhir percakapan *coaching* perlu dibicarakan rencana tindak lanjut yang akan dikembangkan serta kesimpulan yang dibuat sendiri oleh *coachee*.

Pada penerapan *coaching*, terdapat tiga kompetensi inti yang harus dipahami dan terus dilatih, yaitu: a) Kehadiran penuh (*presence*), kemampuan untuk bisa hadir secara utuh saat

percakapan *coaching* dengan menyelaraskan badan, pikiran, dan hati. Hal ini sangat penting agar timbul kesadaran diri untuk bisa selalu focus bersikap terbuka, sabar, dan ingin tahu lebih banyak tentang *coachee*. Kompetensi ini dihadirkan sebelum dan selama percakapan *coaching* berlangsung; b) Mendengarkan aktif, seorang *coach* yang baik akan lebih banyak menyimak dan sedikit berbicara. Setidaknya ada tiga hal yang menghambat *coach* untuk bisa mendengarkan aktif, yaitu *coach* terburu-buru berasumsi tentang situasi yang belum tentu benar, *coach* melabel/*Judgment*, memberi label/penilaian pada seseorang dalam situasi tertentu, dan *coach* mengasosiasikan percakapan *coachee* dengan pengalaman pribadinya sehingga memunculkan kecenderungan untuk mengarahkan atau menasehati. Selain itu, asosiasi ini membuat *coach* terbawa emosi sehingga percakapan *coaching* berlangsung tidak netral; c) Mengajukan pertanyaan berbobot, pertanyaan yang diajukan *coach* hendaknya mampu menstimulus *coachee* untuk memunculkan hal-hal baru yang belum terpikirkan sebelumnya dan mengungkapkan emosi *coachee* untuk membuat sebuah aksi pengembangan diri dan kompetensi.

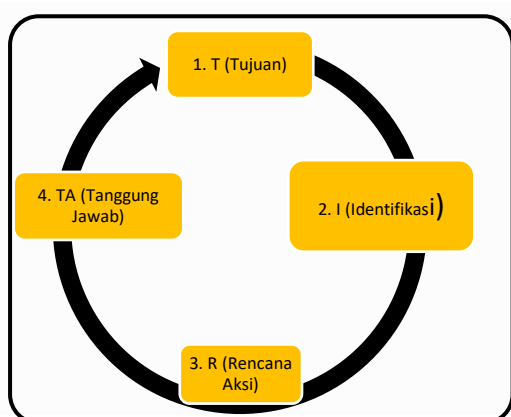
Pertanyaan berbobot tersebut memiliki ciri – ciri menggunakan kata kunci yang diperoleh dari mendengarkan aktif, membuat *coachee* mengingat, merenung, dan merangkai fakta, struktur kalimat terbuka dan eksploratif, dan pertanyaan diajukan di momen yang tepat dan tidak terburu-buru.

### **Percakapan Berbasis Coaching dengan Alur TIRTA**

Pada kegiatan supervisi akademik dengan menggunakan teknik *coaching*, dibutuhkan kemampuan untuk mengarahkan tujuan dan arah topik pembicaraan melalui acuan interaksi sebagai berikut: a) Percakapan untuk perencanaan, percakapan antara *coach* dengan *coachee* dilakukan sebelum kegiatan dimulai yang bertujuan untuk merencanakan apa yang akan dikembangkan oleh *coachee*; b) Percakapan untuk pemecahan masalah. Percakapan yang terjadi saat *coachee* menemui kendala atau masalah sehingga membutuhkan bantuan dari luar; c) Percakapan untuk berefleksi, percakapan yang dilakukan setelah *coachee* menyelesaikan tugas atau saat *coachee* membutuhkan pendamping untuk merefleksi dirinya; dan d) Percakapan untuk kalibrasi, percakapan

yang terjadi saat *coachee* ingin menilai kinerja/perkembangannya atau saat ingin melakukan penyesuaian ulang atas rencana tindak lanjutnya terhadap standard / kriteria tertentu.

Terdapat sebuah acuan umum yang akan membantu alur percakapan antara *coach* dengan *coachee* sehingga menjadi lebih efektif dan bermakna, yang bernama Alur TIRTA. Peran penting seorang *coach* adalah membantu *coachee* menyadari potensi yang dimiliki untuk mengembangkan kompetensinya menjadi mandiri melalui pendampingan yang memberdayakan. Melalui penerapan alur TIRTA yang dikembangkan dengan semangat merdeka belajar dapat memfasilitasi rekan sejawat untuk berani percaya diri mengambil keputusan-keputusan bijaksana secara mandiri.



Gambar 1 Alur Percakapan TIRTA

T (Tujuan), tahapan awal percakapan *coaching*, dimana kedua pihak (*coach* dan *coachee*) menyepakati tujuan percakapannya. I (Identifikasi), pada tahap ini, seorang *coach* menggali dan memetakan situasi dan menghubungkan dengan fakta-fakta yang dijelaskan oleh *coachee*. R (Rencana Aksi), pada tahap ini seorang *coach* mengarahkan *coachee* untuk mengembangkan ide atau alternatif solusi untuk rencana yang akan dibuat. TA (Tanggung Jawab), pada tahap ini *coachee* membuat komitmen atas hasil yang dicapai untuk Langkah selanjutnya.

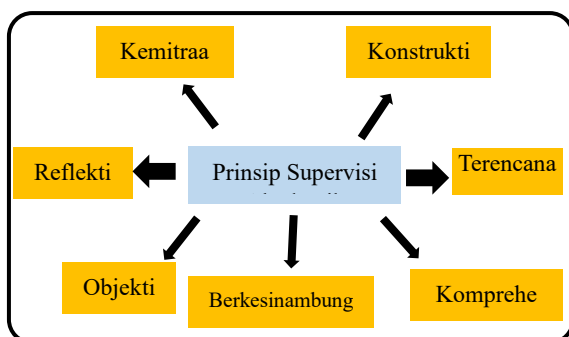
### Supervisi Akademik Dengan Paradigma Berpikir *Coaching*

Seorang supervisor yang memiliki kemampuan berpikir *coaching* akan lebih mampu mengarahkan guru untuk perbaikan dan perkembangan kompetensi dirinya. Supervisor dapat diperankan oleh kepala sekolah, guru senior, maupun rekan sejawat. Supervisi akademik perlu dimaknai secara positif sebagai sebuah proses berkelanjutan untuk memberikan pengaruh positif pada kualitas pembelajaran di kelas. Guru diharapkan mampu menjadi pemimpin pembelajaran yang memiliki



performa dan kinerja yang baik dalam mengajar di kelas.

Selama ini, seringkali kegiatan supervisi akademik diartikan dalam makna negatif sebagai pemenuhan tugas tanggung jawab seorang kepala sekolah untuk memantau kinerja guru, dan disisi lain guru pun hanya berusaha untuk memenuhi tugas administrasi semata, sehingga hasil supervisi akademik tidak terlihat nyata pada perubahan perkembangan mutu pembelajaran guru di kelas. Kini, saatnya supervisi akademik menggunakan paradigma berpikir *coaching* yang memberdayakan pengembangan kompetensi guru dan meningkatkan motivasi guru untuk berkomitmen terhadap tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Beberapa prinsip supervisi akademik dengan paradigma berpikir *coaching* antara lain:



Gambar 2 Prinsip Supervisi Akademik

Secara umum, kegiatan supervisi akademik terbagi menjadi 3 tahapan yakni: a) Perencanaan, pada tahap ini, seorang supervisor merumuskan tujuan, melihat kebutuhan pengembangan guru, memilih pendekatan, Teknik, dan model, menetapkan jadwal dan mempersiapkan ragam instrument; b) Pelaksanaan supervisi. Tahap ini merupakan tahapan observasi kelas yang disebut sebagai supervisi klinis, dimana seorang supervisor memantau langsung pelaksanaan pembelajaran guru di kelas. Istilah supervisi klinis diperkenalkan oleh Morris Cogan dari Harvard University. Dalam buku *Supervision for a Better School*, Lovell (1983) mendefinisikan supervisi klinis sebagai rangkaian kegiatan berpikir dan kegiatan praktik yang dirancang oleh guru dan supervisor dalam rangka meningkatkan performa pembelajaran guru di kelas dengan mengambil data dari peristiwa yang terjadi, menganalisis data yang didapat, merancang strategi untuk meningkatkan hasil belajar murid dengan terlebih dulu meningkatkan performa guru di kelas; dan c) Tindak lanjut, pada tahapan ini diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan peserta didik berdasarkan hasil analisis supervisi akademik. Kegiatan tindak lanjut dapat berupa

percakapan *coaching*, kegiatan kelompok kerja guru di sekolah, fasilitasi, dan diskusi serta kegiatan lainnya sebagai ruang guru untuk pengembangan diri yang bisa dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi guru.

Sebuah kegiatan supervisi klinis memiliki ciri-ciri sebagai berikut : a) Interaksi yang bersifat kemitraan; b) Sasaran supervisi berpusat pada strategi pembelajaran yang hendak dikembangkan guru; c) Siklus supervisi meliputi : pra-observasi, observasi kelas, dan pasca-observasi; d) Instrument observasi sesuai kebutuhan; e) Objektivitas dalam data observasi, analisis dan umpan balik; f) Analisis dan interpretasi data observasi dilakukan bersama-sama melalui percakapan guru dengan supervisor; g) Menghasilkan rencana perbaikan pengembangan diri; dan h) Kegiatan yang dilakukan berkelanjutan.

## **SIMPULAN**

Kualitas layanan pendidikan di sekolah ditunjukkan oleh kualitas proses pembelajaran di kelas. Pada proses pembelajaran, tidak hanya terjadi *transfer of knowledge* semata, namun juga terjadi *transfer of value* untuk menanamkan karakter dan budaya positif bagi peserta didik. Dalam hal ini guru memiliki peran

yang penting dalam mendesain metode pembelajaran maupun menggunakan media belajar yang kreatif untuk menciptakan lingkungan belajar yang bermakna dan menyenangkan. Kinerja guru yang baik dapat digambarkan dari komitmennya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar dan pendidik, mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang berpihak pada peserta didik. Kegiatan supervisi akademik ini berfungsi untuk mengukur kinerja guru dan mendorong perbaikan dan pengembangan kompetensi guru sebagaimana tertuang dalam PP no. 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Pelaksanaan supervisi akademik di sekolah seringkali sebatas hanya untuk memenuhi syarat administrasi semata, belum menyentuh aspek pengembangan diri guru sebagai upaya perbaikan mutu pembelajaran yang berkelanjutan. Kegiatan supervisi pun seringkali berlangsung satu arah, dari supervisor kepada guru yang diamati. Padahal idealnya, supervisi ini berasal dari inisiatif guru sebagai upaya pengembangan kompetensinya guna mencari solusi atas permasalahan yang timbul dalam pembelajaran di kelasnya. Kini saatnya

pelaksanaan supervisi akademik mulai beralih pada paradigma berpikir memberdayakan dengan menerapkan teknik *coaching*. Penggunaan teknik *coaching* ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru menjadi otonom, yaitu dapat mengarahkan, mengatur, dan memodifikasi diri secara mandiri (*self-directed, self-manage, self-monitor, self-modify*). Pendekatan komunikasi dengan proses *coaching* merupakan sebuah dialog antara seorang *coach* dan *coachee* yang terjadi secara terbuka dan tidak terkesan menggurui. Seorang supervisor yang memiliki kemampuan berpikir *coaching* akan lebih mampu mengarahkan guru untuk perbaikan dan perkembangan kompetensi dirinya, sehingga efektivitas supervisi akademik akan berdampak positif pada peningkatan kompetensi guru.

## SARAN

Berdasarkan telaah konsep efektivitas pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kompetensi guru, yang dikemukakan di depan, ada sejumlah saran yang perlu disampaikan kepada beberapa pihak terkait. Pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini di antaranya: 1) kepada pendidik, disampaikan bahwa pendidik hendaknya memiliki

kesadaran akan pentingnya pelaksanaan supervisi akademik, guna memastikan pembelajaran berpihak pada murid dan mendorong perbaikan dan pengembangan kompetensi dirinya sebagai seorang pendidik. Pendidik hendaknya memiliki inisiatif untuk melakukan kegiatan supervisi dengan supervisor yang dapat diperankan oleh kepala sekolah, pengawas, maupun rekan sejawat yang lebih senior. Dengan mengikuti supervisi akademik dalam paradigma berpikir yang memberdayakan, guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, dan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan administrasi semata. 2) kepada supervisor yang dapat diperankan oleh kepala sekolah, pengawas, maupun rekan sejawat, disampaikan bahwa dalam pelaksanaan supervisi akademik yang efektif dan terarah diupayakan menggunakan teknik *coaching*. Seorang supervisor yang memiliki keterampilan *coaching*, akan lebih mampu mengarahkan guru untuk membuka potensi yang dimilikinya guna mencari alternatif solusi tindak lanjut atas permasalahan yang ditimbulkan dalam pembelajaran di kelas. Apabila proses *coaching* berjalan efektif maka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

**DAFTAR RUJUKAN:**

- Cogan, Morris. 1973. *Clinical Supervision*. Boston: Houghton Mifflin, Co.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon & Jovita M. Rose-Gordon. (2010). *Supervision and Instructional Leadership*. New York: Pearson.
- Hendarno, Eddy. (2003). *Bimbingan dan Konseling*. Semarang: Swadaya Manunggal
- Lovell, John & Wiles Kimball. (1983). *Supervision for Better Schools: Fifth edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sahertian, Piet. (2008). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suparlan Suhartono. 2008. *Wawasan pendidikan: Sebuah pengantar pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose—The Principles and Practice of Coaching and Leadership. 4th Edition*, Nicholas Brealey Publishing, London.