

Rudi Astomo

Upaya Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Menyusun RPP Kurikulum 2013
melalui Metode *Coaching* di MTs N 9 Sleman dan MTs Ibnu Sina Berbah

115

Upaya Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Menyusun RPP Kurikulum 2013 melalui Metode *Coaching* di MTs N 9 Sleman dan MTs Ibnu Sina Berbah

Rudi Astomo

Sekolah Madya Kementerian Agama Kab. Sleman

e-Mail: rudiastomo2020@gmail.com

Abstract

This research aims to know the extent to which the success of the coaching methods of coaching competence models as a teacher in drawing up the implementation plan of learning especially RPP Curriculum year 2013. To know the competency of teachers in enhancing business assembles RPP K-13 through a coaching method conducted supervisor at MTsN 9 Sleman and MTs Ibnu Sina Berbah Sleman Yogyakarta. This research uses research methods of action. This research was carried out in MTsN 9 Sleman and MTs Ibnu Sina Berbah on February – April 2017. This research took place in three cycles. The results showed an increase in the competence of teachers through methods of coaching by coaches under the guidance of supervisor at MTsN 9 Sleman and MTs Ibn Sina. Then after the performance of supervision through the method of coaching which further attested by the existence of the data observations from the initial findings prior to coaching for MTsN 9 Sleman which originally was 34.52% and once implemented Coaching for 3 cycles then retrieved the value of observations 86.29%. So with the method of coaching coaching there is an increase in 51.77%. Whereas in MTs Ibn Sina, on the initial findings of the observation value obtained 34.56%. And having held coaching for 3 cycles obtained the value of observations 86.39%. So there is an increase of 51.83%.

Keywords: *Supervisor, Teacher Competence, RPP K-13, Coaching*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan metode coaching sebagai bentuk model pembimbingan kompetensi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran khususnya RPP Kurikulum tahun 2013. Untuk mengetahui usaha meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun RPP K-13 melalui metode coaching yang dilakukan pengawas di MTsN 9 Sleman dan MTs Ibnu Sina Berbah di Sleman Yogyakarta tahun 2017. Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan. Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 9 Sleman, dan MTs Ibnu Sina Sleman Yogyakarta pada tanggal 1 Pebruari – 1 April 2017. Penelitian ini dilangsungkan dalam tiga siklus. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan kompetensi guru melalui metode coaching oleh pelatih di bawah bimbingan pengawas di MTsN 9 Sleman dan MTs Ibnu Sina. Maka setelah

dilaksanakannya pembimbingan dengan melalui metode *coaching* yang selanjutnya dibuktikan dengan adanya data hasil observasi dari temuan awal sebelum dilakukan *coaching* untuk MTsN 9 Sleman yang awalnya adalah 34,52 % dan setelah dilaksanakan *coaching* selama 3 siklus maka diperoleh nilai hasil observasi 86,29 %. Jadi dengan metode pembimbingan *coaching* terdapat peningkatan 51,77 %. Sedangkan di MTs Ibnu Sina, pada temuan awal diperoleh nilai observasi 34,56 %. Dan setelah diadakan *coaching* selama 3 siklus diperoleh nilai hasil observasi 86,39 %. Jadi ada peningkatan sebesar 51,83 %.

Kata Kunci: *Pengawas, Kompetensi Guru, RPP K-13, Coaching*

Pendahuluan

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah/ madrasah sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Hal ini karena kepala sekolah/madrasah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah/madrasah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah/madrasah tersebut.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut adalah melalui peran kepala sekolah/madrasah sebagai manajerial. Sebagai manajerial, salah satu tupoksinya adalah mengelola ketrampilan kompetensi guru, sehingga menjadi guru yang bermutu diantaranya ketrampilan menyiapkan dan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Dalam hal ini kepala sekolah/madrasah karena keterbatasan waktu untuk membimbing gurudikarenakan kesibukan maka perlu membentuk petugas kepelatihan dengan dibimbing oleh pengawas. Metode kepelatihan yang penulis maksud dalam hal ini adalah melalui *coaching* pada guru dalam menyusun pelaksanaan pembelajaran yang menjadi binaanya.

Pendidikan nasional merupakan pembentuk watak, kecerdasan, dan martabat bangsa. Untuk itu diperlukan personil meliputi kepala sekolah/ madrasah, guru dan di bawah bimbingan pengawas sekolah/ madrasah. Maka mulai dari kepala sekolah/madrasah sampai kepada penjaganya yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan tugasnya sehari hari. Dalam stuktur organisasi dijelaskan tugas dan kewenangan masing masing komponen sekolah/madrasah yang disesuaikan dengan struktur jabatan.

Coaching yang dilakukan oleh kepala madrasah, merupakan salah satu bagian tugas secara langsung maupun tidak langsung terhadap guru. Namun karena kepala madrasah mempunyai kesibukan yang sangat besar untuk bisa bertatap muka dengan guru, sehingga perlu membentuk pendelegasian tugas peranan kepala madrasah sebagai seorang *coach* terlaksana dengan baik maka akan membentuk tim guru senior dan di bawah bimbingan pengawas yang tupoksinya pengawas salah satunya adalah membimbing dan melatih kompetensi guru menjadi guru yang bermutu di madrasah.

Namun pada kenyataannya berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan tugas sebagai pengawas pada madrasah binaan, masih banyak Kepala madrasah yang tidak melaksanakan tupoksinya dengan baik, khususnya sebagai *coach* yang merupakan peran yang sangat penting yang seharusnya dilaksanakan secara optimal. Masih banyak Kepala Madrasah belum memerankan tupoksinya terutama sebagai *coach* atau pelatih/ pembimbing guru dan peran inilah dilaksanakan oleh pengawas yang memang tupoksi lebih memfokus sebagai pembina pembimbing dan pelatih.

Coaching

Menurut Jarvis (2004) mendefinisikan *coaching* sebagai mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan sehingga kinerja seseorang membaik untuk mengarah pencapaian tujuan. Kinlaw (2000) mendefinisikan *coaching* sebagai percakapan alami yang mengikuti proses diprediksi mengarah kepada kinerja yang unggul, komitmen terhadap perbaikan yang berkelanjutan positif. Oleh karena itu *coaching* adalah sebuah *tools* yang dipakai untuk pencapaian target perubahan, perbaikan peningkatan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk melaksanakan tugas-tugas maka kegiatan untuk mencapai tujuan target yang diharapkan melalui *coaching* antara lain:

1. Menyusun rencana kegiatan *coaching* yang dilakukan baik secara sendiri atau bersama-sama.
2. Menyediakan alat-alat/instrumen yang diperlukan untuk pelaksanaan *coaching*.
3. Melaksanakan pengontrolan, pengawasan, inspeksi dan penilaian terhadap hasil pendidikan berdasar pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk menetapkan kekuatan dan kelemahan dan hasil pendidikan.
4. Mempelajari situasi belajar mengajar untuk menetapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kekuatan dan kelemahan pada hasil pendidikan melalui kajian terhadap program pengajaran, alat/perengkapan dan lingkungan sosial fisik belajar, kepribadian guru, dan keberadaan siswa.
5. Melakukan usaha-usaha perbaikan situasi belajar mengajar, baik langsung maupun tidak langsung.

Pengawas, kepala madrasah dan guru sebagai *coaching* sangatlah penting memperhatikan hal-hal berikut guna meningkatkan kemampuan dan upaya perbaikan kinerja guru yang lebih baik dengan berbagai pembinaan.

1. *Coaching* hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif.
2. *Coaching* harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
3. *Coaching* harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
4. *Coaching* harus memberikan rasa aman pada guru-guru.
5. *Coaching* harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.

6. *Coaching* harus selalu menghitung kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru-guru.
7. *Coaching* tidak boleh bersifat otoriter.
8. *Coaching* tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan.
9. *Coaching* tidak dapat terlalu cepat mengharapkan hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa.
10. *Coaching* hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif

Tanggung jawab sebagai *coaching* menempatkan pengawas, kepala madrasah dan guru pada posisi penting dalam proses belajar mengajar. Tugas-tugas pengawas, kepala madrasah dan guru selaku *coaching* berhubungan langsung dengan proses belajar mengajar. Pengawas, kepala madrasah dan guru selaku *coaching* memberikan bantuan pelayanan, bimbingan, dan pelatihan profesional kepada para guru yang dilatih agar dapat meningkatkan proses belajar mengajar sehingga mutu hasil belajar dapat ditingkatkan. Dalam kaitannya dengan peningkatan mutu proses kegiatan pembelajaran.

Prinsip-prinsip *coaching*:

- a. Perubahan (*change*) dalam percakapan *coaching* harus mengacu pada sebuah aksi yang dapat mengubah kondisi yang lebih baik sesuai tujuan yang diinginkan
- b. Kepedulian (*concern*), seorang *coach* menanyakan apa yang menjadi kepedulian *coachee*, menyangkut hal-hal yang dibicarakan harapan, sasaran apa yang mau dicapai.
- c. Pembelajaran (*learning*), *coachee* perlu memiliki pengalaman belajar, dapat merefleksikan pemikiran sendiri menemukan jawaban sendiri yang muncul dari refleksi proses belajar penemuan-penemuan yang dihasilkan.
- d. Hubungan (*relationship*), antara *coach* dan *coachee* keduanya harus saling terlibat karena *coaching* tidak akan pernah terjadi bila salah satu dari kedua itu tidak hadir.

Dengan demikian *coaching* adalah sarana untuk mencapai tujuan yang dipahami melalui proses pembelajaran dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja mencapai hasil yang maksimal sehingga *coaching* terfokus untuk kemajuan peningkatan mutu.

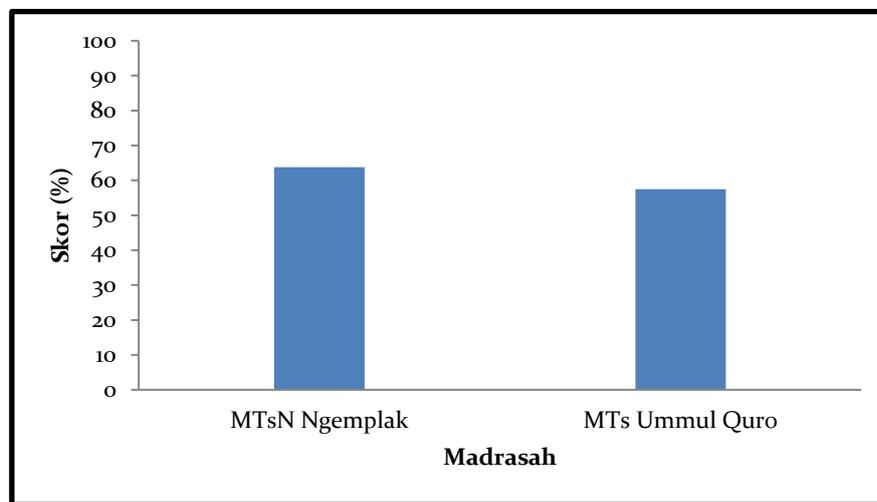
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian tindakan karena penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan pengetahuan tentang perubahan (*changes*) dan peningkatan (*improvement*) sebagai dampak suatu tindakan yang dapat memberdayakan kelompok sasaran (Pardjono, 2007: 10). Penelitian tindakan bertujuan untuk mengungkap penyebab masalah dan sekaligus memberikan langkah pemecahan terhadap masalah. Langkah-langkah pokok yang ditempuh akan membentuk suatu siklus sampai dirasakannya ada suatu perbaikan. Pada penelitian ini, model yang digunakan yaitu model Kemmis dan McTaggart.

Subjek dalam penelitian ialah guru dan Kepala Madrasah sebagai guru di mtsn 9 Sleman dan mts Ibnu Sina Berbah Sleman Yogyakarta. Dalam penelitian ini sebagai objek adalah materi penyusunan kurikulum K-13 sebagai salah satu administrasi perangkat pembelajaran. Penelitian tindakan melalui metode coaching bertujuan untuk meningkatkan mutu dan memaksimalkan guru dan Kepala Madrasah sebagai guru pada kegiatan proses pembelajaran.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebelum diadakan pelaksanaan siklus 1, peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui kondisi awal. Dari hasil observasi awal ini, diperoleh data bahwa belum dilaksanakan secara optimal. Hasil penilaian dalam observasi awal menggunakan instrumen ditampilkan dalam diagram di bawah ini:



Gambar 1. Hasil temuan awal pada MTsN 9 Sleman dan MTs Ibnu Sina Berbah Sleman Yogyakarta

Dari temuan observasi awal tersebut terlihat bahwa masih belum optimal peran Kepala Madrasah dalam melaksanakan supervisi pada guru binaanya. Ditinjau dari nilai hasil supervisi awal MTsN 9 Sleman mendapat nilai 34,52% dan MTs Ibnu Sina Berbah mendapat nilai 34,56%. Maka ke 2 madrasah tersebut masih menunjukkan kategori dibawah 70% yaitu kategori “kurang”. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan mutu kompetensi guru melalui metode coaching pelaksanaan di madrasah tersebut. Peneliti berusaha mengoptimalkan dengan melakukan pelatihan dan pembimbingan. Peneliti menyusun langkah-langkah mulai perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi agar kegiatan dapat berlangsung dengan baik dan sesuai target. Kegiatan ini dilakukan oleh peneliti sebanyak 3 siklus.

Siklus I

1. Perencanaan

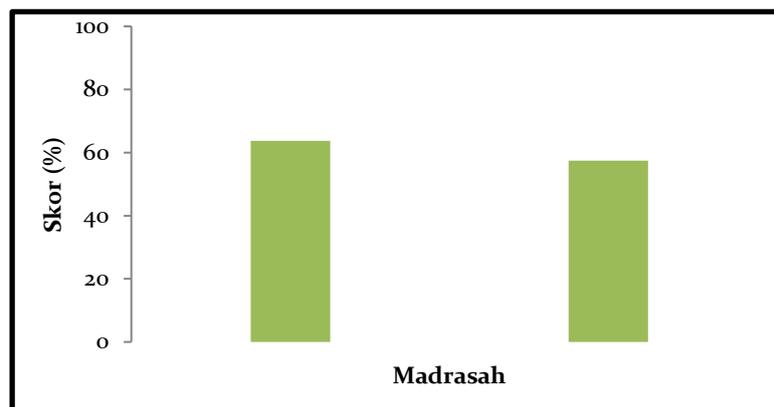
Menyusun dan mempersiapkan lembar observasi dengan menggunakan instrumen supervisi Kepala Madrasah sebagai Supervisor akademik. Membuat contoh program supervisi akademik oleh kepala madrasah sebagai acuan kerja peran kepala madrasah sebagai supervisor

2. Pelaksanaan Tindakan

Melaksanakan pelatihan dan pembimbingan tentang: tupoksi kepala Madrasah dalam hal ini sebagai guru menyusun RPP K-13; penyusunan program supervisi akademik; dan pelaksanaan program. Setelah pelatihan dan pembimbingan tentang peningkatan mutu kompetensi optimalisasi dilaksanakan, kemudian peneliti memberi waktu selama 3 minggu kepada setiap kepala madrasah untuk melaksanakan tugasnya sebagai supervisor disertai menyiapkan dokumentasi yang dibutuhkan.

3. Observasi

Langkah selanjutnya kemudian peneliti melihat kemajuan yang telah dilakukan dalam kegiatan *coaching*. Observasi ini dilakukan dengan wawancara dan melihat data dokumen yang telah disiapkan.



Gambar 2. Hasil Observasi Siklus I

4. Refleksi

Pelaksanaan refleksi dilakukan peneliti dengan melihat perbandingan antara data sebelum dilakukan tindakan dan setelah dilakukan tindakan pada siklus I. Data hasil penelitian menunjukkan terdapat peningkatan. Sekalipun masih tetap pada kategori “kurang” karena masih dibawah 70%. MTsN 9 Sleman dari temuan awal 63,75% menjadi 68,75%. Ada peningkatan 5 %. Sedangkan MTs Ibnu Sina Berbah dari temuan awal 57,50% menjadi 63,75%. Ada peningkatan sebesar 6,25%.

Siklus II

1. Perencanaan

Pada siklus 2 ini kegiatan perencanaan dilaksanakan dengan cara mengumpulkan hasil observasi pada siklus 1, mengatur langkah-langkah strategis agar kepala madrasah dapat optimal peranannya sebagai supervisor.

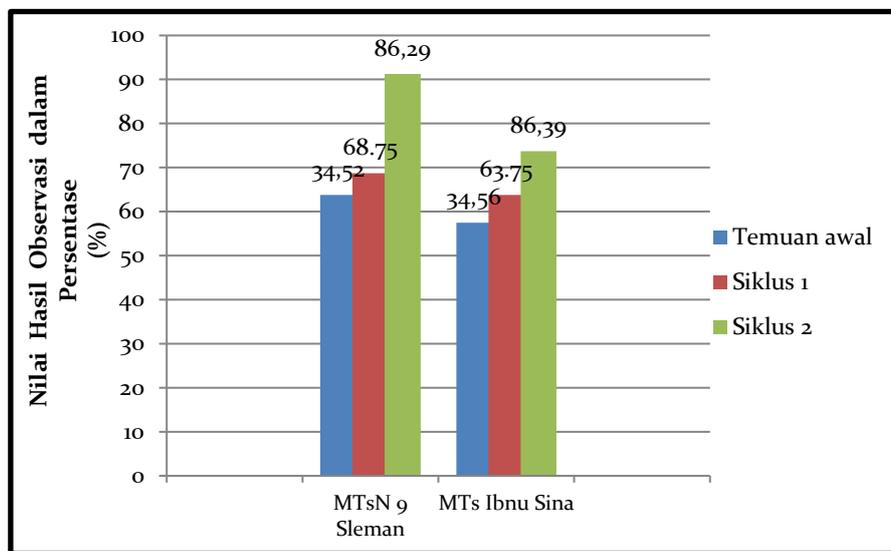
Pada siklus 2 ini ditekankan pada penyusunan program yang masih belum sempurna dan pelaksanaan supervisi administrasi perangkat pembelajaran.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan observasi dilakukan dengan cara mengunjungi madrasah madrasah lokasi penelitian untuk memberikan penilaian dengan menggunakan lembar observasi sebagai kelanjutan dari siklus 1 dan melakukan pelatihan dan pembimbingan secara personal.

3. Observasi

Hasil observasi data pada siklus 2 menunjukkan adanya peningkatan yang sangat signifikan. Hasil penilaian tersaji dalam tabel dan diagram batang dan tabel di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Observasi Siklus 2

4. Refleksi

Refleksi terhadap pelaksanaan siklus 2 menunjukkan peningkatan setelah dilakukan *coaching* dengan hasil lebih baik. Berdasarkan observasi pada siklus 1 dan 2, terlihat peningkatan sehingga nantinya di madrasah masing-masing dirasa mampu untuk membimbing guru-guru dalam melaksanakan pembelajaran. Dari hasil penilaian terlihat adanya peningkatan nilai, yakni MTsN 9 Sleman ada peningkatan sangat bagus dari siklus pertama mendapatkan nilai 68,75 menjadi 86,29. Jadi ada peningkatan 17,54%. Sehingga dari kategori cukup menjadi sangat baik. Sedangkan untuk MTs Ibnu Sina Berbah meskipun masih ada pada kategori cukup, tetapi ada peningkatan dari siklus 1 mendapatkan nilai 63,75 menjadi 86,39 ada peningkatan sebesar 22,64%. Dengan demikian secara keseluruhan dengan menggunakan metode *coaching* proses pembimbingan peningkatan kompetensi guru menunjukkan adanya peningkatan mutu dalam penyusunan RPP K-13.

Siklus III

1. Perencanaan

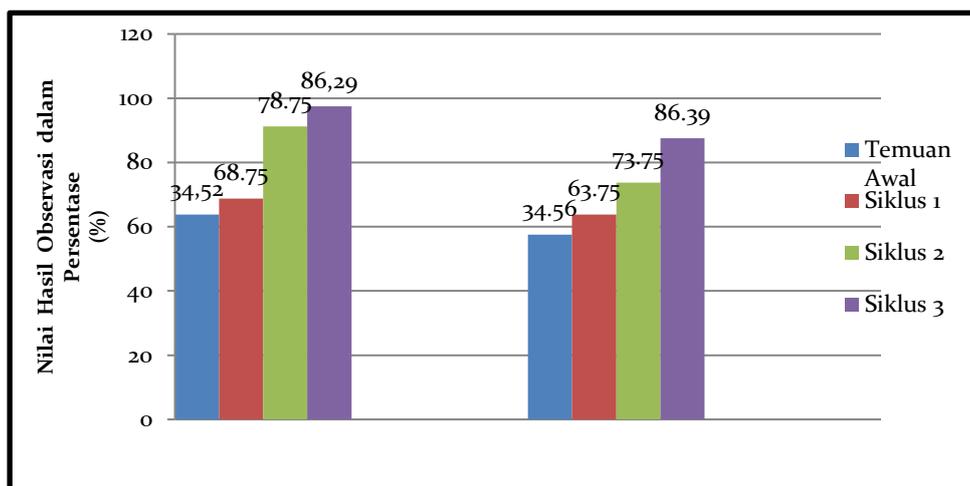
Kegiatan perencanaan dilaksanakan dengan cara mengumpulkan hasil observasi pada siklus 2, mengatur langkah-langkah strategis agar guru dan kepala madrasah sebagai guru mampu untuk lebih memahami dan meningkatkan peranannya. Pada siklus 3 ini masih ditekankan pada penyempurnaan program dan mengoptimalkan pelaksanaan setiap komponen pada program.

2. Pelaksanaan

Pada siklus 3 ini, pelaksanaan observasi dilakukan dengan cara mengunjungi madrasah madrasah lokasi penelitian untuk memberikan penilaian dan melakukan observasi dan bimbingan secara personal kepada kepala madrasah.

3. Observasi

Hasil observasi data menunjukkan bahwa nilai/skor penilaian sudah lebih baik dari siklus sebelumnya. Hasil penilaian tersaji dalam diagram batang di bawah ini:



Gambar 4. Hasil Observasi Siklus 3

4. Refleksi

Refleksi terhadap pelaksanaan siklus 3 menunjukkan peningkatan yang hampir sempurna untuk MTsN 9 Sleman dengan kategori nilai “Amat baik” yakni 86,29%. Ada peningkatan 7,54%. Sedangkan untuk MTs Ibnu Sina Berbah ada peningkatan 12,64% dari siklus 2, yakni mendapat nilai 86,39% dengan kategori “Baik” menunjukkan peningkatan yang sangat baik dengan menggunakan pelatihan dan pembimbingan. Sehingga metode *coaching* dan pembimbingan sebagai upaya meningkatkan mutu kompetensi guru dalam menyusun RPP K-13 dapat berhasil dan meningkat dengan baik.

Coaching (Pelatihan dan pembimbingan) yang dilakukan sebanyak 3 siklus dan setiap siklus 2 x pertemuan dapat meningkatkan mutu kompetensi guru sehingga menghasilkan peningkatan. Hal ini dapat dilihat Dari tabel antar siklus

di atas tampak adanya hasil dari masing-masing komponen yang harus dilaksanakan setelah diberi tindakan *coaching* mengalami peningkatan yang sangat luar biasa. Didasarkan pada penilaian atas aspek-aspek yang termuat dalam instrumen lembar observasi yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, sampai pada tindak lanjut. Semakin banyak jumlah nilai pada setiap komponen yang ada pada instrumen menunjukkan semakin baik.

Pada siklus I peneliti cenderung membantu dalam bentuk teoretis dengan benar dan melaksanakan sesuai program yang telah disusun, kemudian dilakukan observasi. Peneliti juga menjelaskan mengenai Instrumen lembar observasi yang digunakan. Kenyataan menunjukkan bahwa komponen yang nilainya 1 (kurang) dalam hal ini mayoritas ada pada penyusunan program dan sosialisasi program.

Sedangkan pada siklus II, peneliti melakukan observasi yang merupakan kelanjutan dari siklus 1. Pada siklus I, kepala madrasah masih terlihat kurang faham cara penyusunan program supervisi akademik. Maka pada siklus II ini peneliti melakukan pelatihan dan pembimbingan dengan menjelaskan sub sub bagian yang harus ada pada program, dan banyak tanya jawab, dialog yang dilakukan serta menjelaskan cara pengisian instrumen lembar observasi, Hal ini dikarenakan instrument ini adalah alat yang digunakan untuk menilai dan memberikan skor terhadap kegiatan penyusunan administrasi guru mampu menilai hasil kerjanya apakah sudah benar atau belum. Setelah melakukan refleksi diketahui bahwa kurang optimal terutama pada pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran. Walaupun sudah dijelaskan bahwa kegiatan ini boleh didelegasikan pada para waka atau guru senior yang dianggap memiliki kompetensi untuk melakukan *coaching* tersebut. Disamping itu pelaksanaan tindak lanjut hasil supervisi masih jarang dilakukan.

Pada siklus III Setelah melalui proses refleksi, hasilnya sudah lebih baik dan memuaskan. Hal ini dapat dilihat pada hasil kegiatan pelatihan di MTsN 9 Sleman dengan nilai “amat baik” dan di MTs Ibnu Sina Berbah dengan nilai “baik”. Ini menunjukkan bahwa kegiatan *coaching* terhadap guru, kepala madrasah sebagai guru dengan menggunakan metode pelatihan dan pembimbingan telah berhasil. Peningkatan ini tampak jelas dari perbandingan antara peran sebelum pembimbingan, peran pada siklus 1, II dan perannya pada siklus III.

Simpulan

Usaha pengawas meningkatkan kompetensi guru di MTsN 9 Sleman dan MTs Ibnu Sina Berbah Sleman Yogyakarta melalui metode *coaching* dapat meningkatkan mutu kompetensi guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran K-13 (RPP K-13)

Daftar Pustaka

Anwar, Dessy. 2001. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Karya Abditama.
Mulyasa, E., 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Shadily, Hassan. 1984. *Kamus Inggris Indonesia Cet XIII*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Moleong, Lexy J., 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya

Purwanto, Ngalim. 2003. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pardjono, Sukardi, Paidi, Syamsi, K., Sukamti & Prayitno, E., 2007. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta