



Strategi Peningkatan Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Supervisi Akademik Berbasis *Coaching*

Nurul Hapizatul Aini^{1*}, Yudin Citriadin¹

¹ Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram, Indonesia.

DOI: [10.29303/jpap.v9i2.1086](https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1086)

Sitasi: Hapizatul Aini, N., & Citriadin, Y. (2025). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Supervisi Akademik Berbasis *Coaching*. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 9(2), 151–157. <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1086>

*Corresponding Author:

Nurul Hapizatul Aini, Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram, Indonesia.

Email: nurulhafizatul839@gmail.com

Abstrak: Dunia pendidikan modern dihadapkan pada tantangan peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru yang memiliki peran sentral dalam keberhasilan proses pembelajaran. Rendahnya motivasi kerja dan kinerja guru menjadi permasalahan strategis yang dapat menghambat tercapainya tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran strategis supervisi akademik berbasis *coaching* dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka (*systematic literature review*) dengan teknik pengumpulan data melalui penelusuran buku referensi, artikel ilmiah, jurnal, serta penelitian terdahulu yang relevan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui klasifikasi, interpretasi, dan sintesis informasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru dengan memenuhi tiga kebutuhan dasar psikologis yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Melalui proses reflektif dan dialogis, *coaching* membantu guru membangun rasa percaya diri, memahami kekuatan dan kelemahan pribadi, serta meningkatkan *self-efficacy*. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru, yang tercermin dari meningkatnya komitmen profesional, kreativitas dalam pembelajaran, serta tanggung jawab terhadap hasil belajar siswa. Dengan demikian, supervisi berbasis *coaching* tidak hanya efektif dalam membangun motivasi kerja, tetapi juga dalam mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian mutu pendidikan.

Kata Kunci: Supervisi Akademik, *Coaching*, Motivasi Kerja, Kinerja.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses strategis dalam membentuk karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik sebagai bekal untuk menghadapi dinamika zaman. Adanya kehidupan bangsa yang cerdas, demokratis dan berkarakter merupakan peran dari pendidikan yang sangat strategis dalam rangka menyetarakan pemajuan pengetahuan di berbagai aspek (Cahyani et al., 2021). Dalam Undang-undang tentang Sistem Pendidikan No.20 tahun 2003, mengatakan bahwa Pendidikan merupakan “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan sepiritual keagamaan, pengendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan adalah sebuah proses humanisme yang selanjutnya dikenal dengan istilah memanusiakan manusia (Pristiwanti et al., 2022). Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, pendidikan dituntut untuk tidak hanya mencetak lulusan yang cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, kreativitas, dan komunikasi. Dalam mewujudkan cita-cita tersebut, guru memiliki peran yang cukup penting bukan hanya sekadar penyampai materi, tetapi juga fasilitator, motivator, dan pembimbing perkembangan siswa secara holistik (Yestiani & Zahwa, 2020).

Namun demikian, tantangan dunia pendidikan saat ini tidaklah ringan. Selain tuntutan peningkatan kualitas pembelajaran, banyak sekolah menghadapi permasalahan internal terkait dengan rendahnya semangat dan etos kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Beberapa guru menjalankan tugas secara rutinitas, kurang inovatif, dan tidak menunjukkan upaya berkelanjutan untuk mengembangkan kompetensinya. Permasalahan pendidikan ini menjadi tantangan besar yang harus diatasi untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan (Bustan, 2022). Salah satu faktor penting yang memengaruhi hal ini adalah rendahnya motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan seseorang dalam melaksanakan sesuatu kegiatan atau pekerjaan (Fatmasari, 2014) Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat guru terdorong untuk bekerja dengan semangat, antusiasme, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas profesionalnya. Menurut Luthans (Surwanti, 2011) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang menggerakkan, memberikan energi, mengarahkan, dan tingkah laku dan kinerja. Selain itu, menurut Anoraga (Agustina et al., 2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan kegairahan atau dorongan kerja seseorang. Motivasi merupakan suatu model untuk menggerakkan dan mengarahkan guru agar dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Dorongan ini dapat bersifat kuat atau lemah, internal atau eksternal. Menggali potensi diri dan mengekspresikan diri merupakan tujuan dari motivasi kerja ini. sehingga memberikan segenap kemampuannya untuk menampakkan siapa dirinya yang sebenarnya (Yuliarni et al., 2021). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung menunjukkan komitmen, ketekunan, dan semangat untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Sebaliknya, guru yang motivasinya rendah akan bekerja secara minimalis, kurang responsif terhadap perubahan, dan mudah merasa puas terhadap pencapaian yang seadanya. Rendahnya motivasi ini tentu berdampak langsung terhadap kinerja guru, yaitu sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, baik dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, maupun evaluasi hasil belajar. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Tarigan et al., 2022). Kinerja guru yang optimal sangat dibutuhkan agar proses pendidikan dapat berlangsung secara bermakna dan berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik. beradaptasi dan berinovasi guna menjaga

relevansi fungsinya sebagai agen transformasi sosial dan budaya dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman yang pesat.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik yaitu melalui supervisi akademik. Keberhasilan kepala sekolah tidak hanya dilihat dari kemampuannya mengelola administrasi sekolah, tetapi juga kemampuan membina dan mengembangkan potensi guru (Baga et al., 2024). Menurut Winarno supervisi akademik adalah layanan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kegiatan pembelajaran (Tanggulungan & Sihotang, 2023). Selain itu, mengevaluasi keberhasilan pengajar dalam mengendalikan proses pembelajaran merupakan bagian penting dari supervisi akademik, yang terdiri dari sejumlah kegiatan yang dirancang untuk membantu guru meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukannya. Tujuan dari supervisi akademik adalah untuk membantu para pendidik mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan menjadi pembelajar yang lebih baik untuk menjadi guru yang lebih baik. Mengingat tanggung jawab mereka untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang beragam untuk menciptakan proses pembelajaran yang lebih baik, pengawasan kepala sekolah menjadi sangat penting (Karwati, 2019).

Salah satu teknik supervisi akademik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidikan adalah supervisi berbasis *coaching*. Teknik *coaching* berbeda dari supervisi konvensional yang lebih menitikberatkan pada evaluasi dan koreksi, supervisi berbasis *coaching* mengajak guru untuk mengeksplorasi kekuatan, tantangan, dan potensi dirinya melalui dialog terbuka dan terarah. Kepala sekolah dalam hal ini berperan sebagai *coach*, bukan penilai yang membantu guru menetapkan tujuan pribadi, merancang rencana aksi, serta melakukan refleksi dan penguatan secara berkelanjutan. Dengan demikian, *coaching* tidak hanya mampu mendorong guru untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pengakuan dan dukungan, tetapi juga berdampak positif pada peningkatan kinerja profesional guru secara keseluruhan.

Pendekatan *coaching* ini menjadi relevan karena sesuai dengan prinsip andragogi yang menekankan pembelajaran orang dewasa sebagai proses mandiri dan bermakna. Guru tidak diperlakukan sebagai objek pengawasan, melainkan sebagai mitra yang diberdayakan untuk tumbuh bersama organisasi sekolah. Seiring dengan itu, *coaching* juga membangun kepercayaan, keterbukaan, dan budaya kerja yang kolaboratif faktor penting dalam mendorong

transformasi kinerja guru secara lebih menyeluruh. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi berbasis *coaching* oleh kepala sekolah memiliki urgensi yang tinggi untuk diterapkan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru. Penelitian terhadap implementasi strategi ini penting dilakukan, mengingat keterbatasan supervisi konvensional dalam menyentuh aspek-aspek psikologis dan afektif guru yang justru berpengaruh besar terhadap perilaku dan produktivitas kerjanya.

Metode

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian melalui tinjauan pustaka. Tinjauan Pustaka adalah jenis kegiatan penelitian di mana data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan berbagai sumber kepustakaan, termasuk buku-buku referensi, hasil penelitian terdahulu yang terkait, artikel, catatan, dan jurnal yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. (Sari, 2020). Sumber daya perpustakaan digunakan untuk mengumpulkan bahan penelitian untuk studi literatur (Wardah et al., 2023). Langkah-langkah dalam penelitian kajian pustaka menurut Asbar dan Witas (Waruwu, 2023) yaitu mengumpulkan artikel, mereduksi artikel atau jumlah artikel berdasarkan variabel, menampilkan artikel atau mengumpulkan dan menyusun artikel pilihan, mengorganisasi dan memperdebatkan, dan membuat kesimpulan. Berdasarkan sudut pandang ini, peneliti menetapkan fase-fase penelitian sebagai berikut: memilih tema penelitian, mencari sumber-sumber yang relevan dari para ahli atau penelitian terdahulu, mengevaluasi semua hasil dari bacaan yang berbeda, membuat presentasi data, membuat kesimpulan, dan menulis laporan. Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal nasional, jurnal internasional dan segala refrensi yang berkaitan dengan topik penelitian.

Analisis kualitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. Mencari informasi atau teori tentang penelitian terdahulu melalui buku, jurnal nasional, dan jurnal internasional merupakan tujuan dari analisis penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Dalam konteks manajemen pendidikan modern, keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, khususnya guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Guru sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah, tetapi sering kali

ditemukan guru yang kurang antusias dengan pekerjaannya, sehingga tujuan pendidikan tidak tercapai. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya motivasi kerja mereka (Musyadad et al., 2022). Uno menyatakan bahwa motivasi kerja guru tidak lebih dari sekedar prosedur yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku guru agar tergerak hatinya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Agustina et al., 2020). Selain itu, motivasi adalah dorongan mendasar yang mendorong seseorang untuk bertindak. Seseorang yang bertindak berdasarkan dorongan ini adalah orang yang mengikuti bimbingan batinnya sendiri. Cara lain untuk mendefinisikan motivasi adalah sebagai serangkaian tindakan yang diambil untuk menciptakan kondisi yang diperlukan agar seseorang ingin melakukan sesuatu dan, jika dia tidak menyukainya, berusaha untuk menghindari atau meminimalkan sensasi itu (Nurmalina, 2016). Guru dapat bekerja dengan baik karena mereka dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan rasa aman terkait durasi kerja mereka, memastikan mereka dibayar tepat waktu, berkomunikasi secara efektif, mencapai tujuan mereka, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka (Handiko & Haryono, 2023). Untuk itu, kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dituntut untuk tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai *coach* yang mampu membina, memberdayakan, dan memotivasi guru secara berkelanjutan.

Salah satu strategi yang semakin diakui efektivitasnya dalam membangun motivasi kerja guru adalah supervisi berbasis *coaching*. Definisi umum dari *coaching*, menurut Gant adalah sebuah proses kooperatif yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil, dan metodis, di mana *coach* membantu *coachee* untuk meningkatkan pengalaman hidup, kinerja profesional, pembelajaran mandiri, dan pengembangan pribadi mereka. (Ilmiah & Pendidikan, 2024). Dengan mengkaji sumber daya apa saja yang dibutuhkan, sikap mental yang perlu dikembangkan, dan metode yang tepat untuk mempraktikkannya, kepala sekolah dapat membantu para guru menemukan apa yang mereka inginkan dari peran mereka sebagai pendidik. Hal ini dikenal dengan istilah pembinaan. Hal ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang memungkinkan para pendidik untuk menemukan solusinya sendiri. Dengan kata lain, *coaching* adalah cara memfasilitasi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan mengajukan pertanyaan yang tepat (Ulfa, 2020). Supervisi berbasis *coaching* adalah pendekatan supervisi yang memadukan prinsip-prinsip pembinaan dan dialog reflektif dengan tujuan mendorong guru untuk menyadari kekuatan dirinya, menetapkan tujuan pengembangan pribadi dan profesional, serta

membangun rasa tanggung jawab terhadap peningkatan kinerja. Dalam model ini, kepala sekolah bertindak bukan sebagai pengawas yang menilai, tetapi sebagai fasilitator yang menuntun guru melalui proses tanya-jawab reflektif, mendengarkan aktif, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Proses ini menumbuhkan rasa aman, dihargai, dan dimanusiakan yang merupakan fondasi penting bagi munculnya motivasi intrinsik guru. *Coaching* berfokus pada pengembangan keterampilan serta peningkatan kinerja individu melalui interaksi yang bersifat partisipatif dan reflektif (Silva et al., 2025).

Dari perspektif teori motivasi, pendekatan ini sangat sesuai dengan Teori Motivasi *Self-Determination* (Deci & Ryan) yang menyebutkan bahwa manusia akan termotivasi secara intrinsik apabila tiga kebutuhan dasar psikologisnya terpenuhi, yaitu: kebutuhan akan otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan sosial (*relatedness*). Menurut teori ini, seseorang akan menginternalisasi motivasi ekstrinsik sebelum bermanifestasi sebagai motivasi intrinsik. Kecenderungan bawaan untuk memicu motivasi intrinsik akan muncul dari internalisasi tersebut. Pada titik ini, motivasi intrinsik berubah menjadi karakteristik kepribadian yang menunjukkan seberapa besar tekad dan motivasi diri seseorang (Simomura, 2024). Sehingga *Coaching* mampu menjawab ketiga aspek ini secara simultan. Ketika guru diberikan otonomi untuk menentukan tujuan dan rencana pengembangan dirinya, mereka akan merasa lebih memiliki kontrol atas proses profesionalnya. Saat kepala sekolah memberikan penguatan atas keberhasilan dan membantu guru membangun solusi atas tantangan, hal ini menumbuhkan rasa kompetensi. Selain itu, proses *coaching* yang intensif dan personal membangun relasi yang positif dan bermakna antara guru dan kepala sekolah, sehingga memperkuat rasa keterhubungan dalam lingkungan kerja.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas, kreativitas dalam proses pembelajaran, serta kemauan untuk terus berkembang secara profesional. Menurut teori Maslow (Milla, 2022) menegaskan lima kebutuhan manusia sesuai tingkat kepentingannya. Dalam hal ini menurut Sumarwan manusia cenderung berusaha memenuhi kebutuhan mulai dari yang paling dasar, yakni kebutuhan fisiologis, dan akan melanjutkan ke tingkat berikutnya setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, hingga akhirnya mencapai kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri (Milla, 2022).

1. Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan dasar bagi manusia untuk menjaga kelangsungan hidup, yang meliputi kebutuhan akan makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan seksual.

2. Kebutuhan Rasa Aman ialah kebutuhan ini berada pada tingkat kedua setelah kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk perlindungan fisik. Manusia memerlukan perlindungan dari ancaman kriminalitas agar dapat hidup dengan aman dan nyaman.
3. Kebutuhan Sosial ialah kebutuhan yang berkaitan dengan rasa memiliki dan dimiliki, sehingga individu dapat diterima oleh orang-orang di sekitarnya atau dalam lingkungan sosialnya. Kebutuhan ini didasarkan pada pentingnya manusia untuk menjalin hubungan dengan sesama.
4. Kebutuhan Ego ialah kebutuhan yang berhubungan pada keinginan agar mencapai posisi yang lebih tinggi dibandingkan orang lain. Manusia berusaha meraih prestise, reputasi, dan status yang lebih baik. Mereka memiliki dorongan ego yang kuat agar mencapai prestasi yang lebih baik, baik bagi diri sendiri atau untuk melampaui orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri ialah kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan individu agar menjadi yang terbaik sama seperti potensi dan kemampuannya. Setiap individu perlu mengekspresikan diri melalui aktivitas untuk membuktikan kemampuannya.

Lebih jauh lagi, *coaching* mendorong guru untuk membangun *self-efficacy*, yaitu keyakinan atas kemampuan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan-tujuan profesional. Ketika kepala sekolah memberikan ruang reflektif, guru belajar mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi, memahami gaya mengajarnya, serta mengenali kebutuhan belajar murid secara lebih sadar. Proses ini mengubah guru dari sekadar pelaksana kurikulum menjadi pembelajar dewasa yang aktif dan bertanggung jawab atas perkembangan profesionalnya sendiri. Rasa percaya diri inilah yang mendorong munculnya motivasi kerja yang kuat dan berkelanjutan. Dalam praktiknya, implementasi supervisi berbasis *coaching* dapat dilakukan melalui berbagai strategi seperti pertemuan rutin *one-on-one*, sesi refleksi pasca pengajaran, diskusi pengembangan rencana pelajaran, atau program pembinaan profesional individu. Kepala sekolah yang menerapkan *coaching* harus dibekali keterampilan komunikasi empatik, kemampuan mendengarkan aktif, serta sensitivitas terhadap dinamika psikologis guru. *Coaching* bukan hanya bicara tentang strategi teknis mengajar, tetapi juga menyentuh aspek emosional, spiritual, dan nilai-nilai yang diyakini oleh guru dalam menjalankan profesinya yang didalamnya termasuk motivasi kerja. Individu yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang maksimal (Abbas, 2023). Menurut Uno (Nurmalina, 2016) menjelaskan dimensi dan indikator motivasi kerja ialah:

- a. Motivasi Internal memiliki indikator ialah:
- Tanggung jawab guru saat menjalankan tugas.
 - Menjalankan tugas pada target yang nyata.
 - Mempunyai tujuan yang nyata dan menantang.
 - Tersedianya umpan balik pada perolehan pekerjaannya.
 - Mempunyai perasaan senang saat bekerja.
 - Selalu berusaha agar menungguli orang lain.
 - Diprioritaskan prestasi dari apa yang dijalankannya
- b. Motivasi Eksternal memiliki indikator sebagai berikut ini:
- Terus berupaya agar memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - Senang mendapat pujian dari apa yang dijalankannya.
 - Bekerja pada keinginan mendapat insentif.
 - Bekerja pada keinginan mendapat perhatian dari teman dan atasan

Dengan pendekatan ini, guru tidak hanya merasa diperhatikan, tetapi juga merasa bertumbuh. Mereka terdorong untuk bekerja bukan karena tekanan eksternal atau formalitas administratif, melainkan karena keyakinan bahwa pekerjaan mereka bernilai, bermakna, dan dihargai. Guru yang termotivasi secara intrinsik akan menunjukkan sikap kerja yang positif seperti ketekunan, inovasi, tanggung jawab, kolaborasi, dan orientasi pada hasil belajar siswa. Hal ini pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh di sekolah. Maka, dapat disimpulkan bahwa supervisi berbasis coaching merupakan pendekatan kepemimpinan transformatif yang mampu menyentuh aspek-aspek terdalam dari psikologi kerja guru. Ia bukan hanya menjawab kebutuhan pembinaan teknis, tetapi juga membangkitkan semangat, makna, dan komitmen profesi. Dalam jangka panjang, strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif, reflektif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu utama keberhasilan pembelajaran. Kinerja guru menurut Hendri (Kamaludin & Fauzia, 2024) adalah kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugasnya terkait proses belajar mengajar. Hal ini mencakup berbagai keterampilan, termasuk manajemen kelas, pengajaran yang efektif, dan interaksi yang konstruktif dengan orang tua dan siswa. Prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau kinerja adalah beberapa cara untuk memikirkan kinerja

(Kusumaningrum, 2024). Kinerja guru tidak hanya mencerminkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik, tetapi juga menunjukkan kompetensi profesional dan tanggung jawab moralnya sebagai pendidik. Namun dalam praktiknya, kinerja guru dapat mengalami fluktuasi karena berbagai tantangan, seperti beban administrasi, kurangnya dukungan lingkungan, atau stagnasi profesional. Untuk menjawab tantangan tersebut, supervisi akademik berbasis coaching muncul sebagai pendekatan strategis yang bukan hanya menilai, tetapi juga mendampingi dan memberdayakan guru agar mencapai kinerja optimalnya.

Menurut Robbins & Hunsaker (2018), *coaching* efektif mampu meningkatkan kinerja individu dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, akuntabilitas, serta perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks sekolah, supervisi berbasis coaching memungkinkan guru untuk:

1. Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan profesionalnya, baik dalam aspek pedagogik, penguasaan materi, maupun pengelolaan kelas.
2. Menetapkan target kinerja yang realistis dan menantang, sehingga terbangun semangat kompetitif dan pertumbuhan profesional.
3. Mengembangkan rencana aksi yang konkret dan terukur, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya bersifat konseptual, tetapi terwujud dalam praktik nyata di kelas. Mendapatkan dukungan emosional dan profesional, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan pembelajaran.

Adapun langkah yang dapat dilakukan untuk melakukan *coaching* mengacu pada pendapatnya Salim (Maria, 2020) terdapat lima langkah utama dalam proses coaching yang menjadi pedoman kepala madrasah dalam membimbing guru setelah proses supervisi berlangsung:

1. Membangun Kepercayaan (*Building Trust*)
Langkah awal dalam coaching adalah menciptakan hubungan saling percaya antara kepala madrasah dan guru. Kepercayaan ini dibangun melalui komunikasi yang positif, ramah, dan menghargai, baik dalam bentuk kata-kata (content), ekspresi tubuh (body posture and facial expression), maupun nada suara (voice pitch and volume). Tanpa rasa percaya, proses coaching sulit berlangsung efektif. Mendengarkan Secara Aktif (Active Listening) Kepala madrasah perlu menjadi pendengar yang benar-benar hadir secara mental dan emosional. Mendengarkan secara aktif memungkinkan kepala madrasah memahami kondisi, tantangan, dan

- perasaan guru secara utuh, serta mencegah terjadinya kesalahpahaman.
2. Mengklarifikasi (*Clarifying*)
Klarifikasi diperlukan agar tidak ada ambiguitas dalam komunikasi. Kepala madrasah menggali informasi lebih dalam melalui pertanyaan terbuka dan eksploratif, guna memastikan pemahaman yang tepat terhadap masalah yang sedang dihadapi guru. Langkah ini membantu menemukan akar permasalahan dengan lebih akurat.
 3. Mengajukan Pertanyaan yang Tepat (*Asking the Right Questions*)
Dalam *coaching*, pertanyaan yang baik bersifat reflektif dan menggugah kesadaran. Kepala madrasah tidak memberi solusi secara langsung, tetapi mengarahkan guru untuk berpikir kritis, mengevaluasi kinerjanya, dan menemukan solusi sendiri atas tantangan yang dihadapi.
 4. Memberikan Umpan Balik (*Giving Feedback*)
Langkah terakhir adalah menyampaikan tanggapan atas proses dan hasil refleksi guru. Umpan balik disampaikan secara konstruktif, tidak menghakimi, dan memotivasi guru untuk melakukan perbaikan serta berkomitmen dalam peningkatan kinerja di pembelajaran berikutnya.

Lebih lanjut, pendekatan *coaching* sangat selaras dengan prinsip pengembangan profesional guru berbasis kebutuhan (*needs-based professional development*), di mana pengembangan tidak bersifat seragam atau *top-down*, tetapi menyesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing guru. Supervisi berbasis *coaching* mampu menempatkan guru sebagai subjek aktif dalam pengembangan kinerjanya, bukan sekadar objek pengawasan. Hal ini penting karena kinerja yang berkembang dari kesadaran dan keinginan pribadi cenderung lebih berkelanjutan dibandingkan dengan perubahan yang dipaksakan secara struktural. Dalam jangka panjang, supervisi berbasis *coaching* akan menghasilkan guru-guru yang: Mandiri secara profesional, mampu mengevaluasi dan memperbaiki praktiknya tanpa menunggu instruksi eksternal. Adaptif terhadap perubahan kurikulum dan kebutuhan peserta didik, karena mereka terbiasa melakukan refleksi dan inovasi. Berkinerja tinggi dan konsisten, karena mereka bekerja dengan visi dan tujuan yang jelas, serta memiliki dukungan yang memadai. Menjadi agen perubahan di sekolah, karena mampu menularkan semangat belajar dan berkembang kepada rekan sejawatnya.

Kesimpulan

Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada peran guru sebagai pelaksana utama

dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini, motivasi kerja dan kinerja guru adalah dua aspek yang harus terus diperbaiki dan ditingkatkan agar pendidikan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Salah satu strategi yang efektif untuk mencapainya adalah melalui implementasi supervisi akademik berbasis *coaching*, yang dilakukan secara sistematis dan terencana oleh kepala sekolah. Supervisi berbasis *coaching* bukan hanya sekadar penilaian terhadap kinerja guru, tetapi lebih kepada pembinaan yang berfokus pada pengembangan potensi diri guru dan membimbing mereka untuk melakukan perbaikan secara mandiri. Dalam praktiknya, kepala sekolah bertindak sebagai mitra yang membimbing guru dalam menciptakan refleksi diri yang konstruktif, serta membantu guru mengenali kekuatan dan kelemahan dalam kinerjanya. Penerapan supervisi berbasis *coaching* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru, di mana guru merasa dihargai, didengarkan, dan diberi ruang untuk berkembang. Selain itu, pendekatan ini juga berdampak pada peningkatan kinerja guru, karena guru diberikan kesempatan untuk melakukan perbaikan dalam proses pembelajaran mereka secara berkelanjutan. Dengan adanya bimbingan yang berfokus pada pengembangan pribadi dan profesional, guru menjadi lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada gilirannya juga berdampak pada hasil pembelajaran siswa. Dengan demikian, supervisi akademik berbasis *coaching* menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan yang mendukung perbaikan berkelanjutan dalam proses pendidikan. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi perkembangan profesional guru, tetapi juga bagi kualitas pendidikan yang diterima oleh peserta didik.

Daftar Pustaka

- Abbas, S.A. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bismis Islam*. Volume 5 Nomor 1 Tahun 2023.
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Akuntansi, P. S. (2022). 1*, 2 1,2. 20(1), 105–123.
- Baga, S., Taufiqurrahman, T., Alfauzi, F., & Winda, A. (2024). *Implementasi Supervisi Akademik Dengan Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Universitas Negeri Jakarta, Indonesia SMA Sinar Dharma Jakarta, Indonesia*. 1(3).

- Bustan. (2022). Problematika Sistem Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Pembelajaran*, 4(1), 572-575.
- Cahyani, D. I., Ulya, F., Muna, M. F., Fadhilah, S., Wachidah, E. U., & Hanik, J. (2021). Peran Lembaga Pendidikan dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Era 4.0 di Sekolah Indonesia Kuala Lumpur. *Journal of Educational Integration and Development*, 1(3), 2021.
- Dan, F. P. M., Dalam, P., & Peningkatan, M. (2023). *STMIK AMIKA Soppeng*. 05(1), 45-55. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Dan, P., Di, E., Negeri, S., & Kabupaten, C. (2024). *Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat*. 6681(7), 1523-1531.
- Fatmasari, F. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Mengajar Guruterhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Gugus Iisekolah Dasar Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(2), 426-441. <https://doi.org/10.22373/jid.v14i2.513>
- Handiko, Q., & Haryono, H. (2023). Tantangan Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran Abad 21. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 6(1), 630-634.
- Ilmiah, J., & Pendidikan, W. (2024). *Penerapan Supervisi Akademik Berbasis Coaching Pada Guru Pak di SMP Negei 1 Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow Yetty Lolowang 1 , Wolter Weol 2 , Meyke M. Mamahit 3 Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri Manado*. 10(19), 46-58.
- Kamaludin, M., & Fauziya, F. (2024). Analisis kinerja guru dalam proses pembelajaran, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi di SMP Negeri 2 Cipwundeuy Kabupaten Bandung Barat. *Prosiding*, No 7 tahun 2024, 71523-1531.
- Karwati, W. (2019). *Guru Sdn Santaka Kecamatan Cimanggung Dalam Melaksanakan Standar Proses*.
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T.A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja guru sebagai aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin*. Volume 1 No 3 Tahun 2024.
- Milla, M. N. (2022). Catatan Editor JPS - Setelah pandemi: Preferensi individu dan kelompok dalam interaksi sosial. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), iii-iv. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Musyadad, V. F., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). *Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran*. 5, 1936-1941.
- Nurmalina. (2016). Disiplin dan motivasi kerja guru mempengaruhi prestasi belajar siswa. *Jurnal As-Salam*, 1(1), Mei-Agustus. ISSN 2528-1402.
- Pendidikan, D. M. (2025). *Dosen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia; 2;3;4 Mahasiswa Unioersitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia 1234*. 1(3), 103-114.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 1707-1715.
- Sari, M. (2020). *NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA , ISSN : 2715-470X (Online) , 2477 - 6181 (Cetak) Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*. 41-53.
- Silva, A. Da, Hariyati, N., Khamidi, A., & Wulandari, A. (2025). *Penerapan Coaching dan Mentoring dalam supervisi Akademik sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru*. 8, 2680-2686.
- Simomura, B. (2024). *Teori Motivasi*. <https://www.bilsonsiamora.com/teori-motivasi/>
- Surwanti, A. (2011). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja. *Jbti*, II(1), 88-97.
- Tanggulungan, L., & Sihotang, H. (2023). *Coaching Model Tirta dalam Supervisi Akademik : Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah*. 7, 31399-31407.
- Tarigan, C., Ginting, E. F., & Syahputra, R. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Kinerja Pengajar Dengan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS). *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Sistem Komputer TGD*, 5(1), 16-24.
- Tengah, A., & Guru, A. D. K. (2016). *Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa*. 1(1), 83-95.