



## PENERAPAN METODE *COACHING* UNTUK MENINGKATKAN PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN

Minggus

Sekolah Tinggi Teologi Berita Hidup Surakarta

Email: [minggus.minggus72@gmail.com](mailto:minggus.minggus72@gmail.com)

### Abstract

*The quality of learning is strongly influenced by the competence of teachers/lecturers as educators. Good quality learning will have a positive impact on children's learning processes. It is important for every educator to maintain and improve the quality of learning in the classroom, including Christian Religious Education teachers/lecturers. One thing that can be done is educational supervision through a coaching approach. The approach used in this paper is library research as the first step to collect answers from the literature on the problem being researched. The results of literature research show that a coaching approach that is carried out appropriately and continuously can improve the pedagogic competence of teachers/lecturers of Christian Religious Education.*

*Key Words: Christian Education, Coaching Method, Pedagogic Competence*

### Abstrak

Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru/dosen sebagai pendidik. Kualitas pembelajaran yang baik akan memberi dampak positif bagi proses belajar anak. Penting bagi setiap pendidik untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas, tidak terkecuali bagi para guru/dosen Pendidikan Agama Kristen. Salah satu yang dapat dilakukan adalah supervisi pendidikan melalui pendekatan *coaching*. Pendekatan yang dipakai dalam tulisan ini adalah riset kepustakaan sebagai langkah awal untuk mengumpulkan jawaban secara pustaka dari persoalan yang sedang diteliti. Hasil riset pustaka menunjukkan bahwa pendekatan *coaching* yang dilakukan secara tepat dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru/dosen Pendidikan Agama Kristen.

Kata Kunci: Pendidikan Kristen, Metode Coaching, Kompetensi Pedagogik

## PENDAHULUAN

Sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, “Setiap peserta didik pada setiap satuan pendidikan berhak mendapatkan pendidikan agama sesuai dengan agama yang dianutnya dan diajarkan oleh pendidik yang seagama”.<sup>1</sup> Berangkat dari aturan hukum tersebut maka Pendidikan Agama Kristen adalah salah satu dari sekian Matakuliah Dasar Umum yang disajikan di Perguruan Tinggi, baik negeri maupun swasta. Kurikulum yang disajikan beragam bergantung pada

---

<sup>1</sup> Pasal 12 ayat 1, huruf a Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, diunduh 17 Agustus 2000, [http://simkeu.kemdikbud.go.id/index.php/peraturan\\_n1/8-uu-undang-undang/12-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional](http://simkeu.kemdikbud.go.id/index.php/peraturan_n1/8-uu-undang-undang/12-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional).

pengampunya. Ada yang memberi tekanan pada etika Kristen; sebaliknya ada juga yang memaparkan materi ajarannya dari sisi sejarah doktrin.

Apapun kurikulumnya, baik yang mengikuti kurikulum resmi maupun yang bersifat lokal, yang menarik adalah bahwa hadirnya matakuliah PAK tidak selalu disambut gembira mahasiswa atau peserta didik.<sup>2</sup> Tampaknya mahasiswa lebih bersemangat menyambut kehadiran dosen dan matakuliah jurusan ketimbang mata kuliah PAK. Berdasarkan pengamatan,<sup>3</sup> diskusi dengan nara didik dan pengalaman selama mengampu, ada beberapa kemungkinan yang menjadi faktor penyebab menurunnya minat nara didik terhadap PAK, khususnya mereka yang berasal dari sekolah swasta Kristen dan masuk di Perguruan Tinggi yang Kristen juga.

Pertama, secara *content* kurikulum PAK bersifat perulangan dan minim kreativitas. Setidaknya dari Sekolah Minggu sampai PT, kurikulumnya berpusat pada isu doktrinal, khususnya dosa dan keselamatan. Mahasiswa yang riwayat studinya dari sekolah swasta Kristen mungkin saja merasa bosan karena ‘harus’ mengulang materi yang pernah dipelajari di jenjang pendidikan sebelumnya. Kedua, pendekatan kurikulum yang bersifat hitam putih; salah atau benar. Pembelajaran PAK sejauh yang penulis amati kurang membangun daya nalar nara didik, termasuk pada wilayah ajaran. Mereka dipaksa menerima makanan siap saji, tanpa diajak mengolahnya.<sup>4</sup> Menerima begitu saja tanpa berkesempatan mempertanyakannya alasan-alasan sejarah di balik ajaran. Pengajar perlu menarasikan pengajaran berdasarkan lingkaran pastoral secara terbatas.<sup>5</sup>

Ketiga, suasana kelas yang dibangun pun terlihat ‘serem’ tak ubahnya seperti kelas ketekisasi atau khotbah di gereja. Guru agama yang biasanya seorang hamba Tuhan akan siap marah dan menegur bila ada nara didik yang tidak serius belajar, seolah tidak menghargai kehadiran Tuhan. Keempat, penampilan pengajar PAK yang tidak gaul atau kurang dekat dengan nara didik. Mereka enggan bergaul karena melihat guru/pengampu tak ubahnya seperti melihat Taurat dan Injil. Guru atau pengampu PAK umumnya juga kurang kreatif mengajar.<sup>6</sup> Selain persoalan personal atau pribadi guru/pengampunya juga karena materi ajar yang berfokus pada doktrinal dengan pendekatan salah-benar. Wajar bila penyajiannya satu arah dan tidak membuka ruang bagi perbedaan pendapat.

---

<sup>2</sup> Bandingkan dengan penelitian Niwalmaris CS dan Fredik Melkias Boiliu, “Efektivitas Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen Dalam Menangani Peserta Didik Yang Bermasalah Di Sekolah”, *EDUKATIF. Jurnal Pendidikan Indonesia*, (Riau: UPTT, 2021), 3-4

<sup>3</sup> Sudut pandang ini sebagai hasil observasi pribadi yang bersifat subyektif perlu dipahami sebagai landasan atas beberapa ulasan berikutnya. Artinya, tidak selalu penjelasan yang disampaikan ada atau pernah dibahas penulis lainnya.

<sup>4</sup> Dwiati Yulianingsih dan Stefanus M.M. Lumban Gaol, “Keterampilan Guru PAK Untuk Meningkatkan Minat Belajar Murid Dalam Proses Pembelajaran Di Kelas” dalam *JURNAL FIDEI* Vol.2 No.1 (Tawangmangu: STT, 2019): 100-119; ; juga Anastasia Runesi, Christian Yohanes, Putri Maria Juliana, “Penerapan Strategi Pembelajaran Berbasis Masalah dalam Pendidikan Agama Kristen di Era Disrupsi” SIKIP, Jurnal Pendidikan Agama Kristen (Jakarta: STT IKAT, 2021), 2-3.

<sup>5</sup> Analisa sosial dimaksudkan untuk menganalisa suatu keadaan atau lingkungan sosial secara obyektif terlepas dari siapa dan akan melakukan apa. J.B. Banawiratma, *Aspek-Aspek Teologi Sosial* (Yogyakarta: Kanisius, 1988), 12; J.B. Banariwatma, & Muller, *Berteologi Sosial Lintas Ilmu* (Yogyakarta: Kanisius, 2010), 70

<sup>6</sup> Kesimpulan ini penulis dasarkan pada hasil penelitian sebelumnya, lihat Minggu, “Penerapan Makna Yesus Sebagai Guru Berdasarkan Matius 5-7 Melalui Pendekatan Directive-Informational Dan Collaborative Pada Mentoring-Coaching Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dosen PAK Kelas Daring STT XYZ” *Disertasi, Tidak Dipublikasikan* (Solo: STT Berita Hidup, 2021).

Penulis tidak bermaksud berpandangan negatif terhadap guru/dosen PAK. Persoalan pembelajaran PAK bisa jadi juga bersumber dari nara didik. Menurut Bakran, ada lima persoalan nara didik: persoalan individu dengan Tuhannya, persoalan dengan diri sendiri, persoalan yang menyangkut seputar kehidupan keluarga, persoalan menyangkut lingkungan sosial dan tempat bekerja.<sup>7</sup> Lingkungan pembelajaran juga memengaruhi.

Lingkungan yang dimaksud bukan hanya lingkungan sekolah atau kelas, tetapi juga terkait dengan tantangan global di era milenial. Michael J. Anthony berpendapat bahwa realitas global berupa kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, pasar bebas, dan meningkatnya interaksi internasional; termasuk tumbuhnya sikap akomodatif terhadap budaya dan ajaran pokok, berpengaruh besar terhadap karakteristik generasi hari ini.<sup>8</sup>

Belum lagi berhadapan dengan nara didik yang dibesarkan dalam budaya digital. Pembelajaran PAK yang cenderung *text book* dan satu arah jelas tidak sesuai dengan karakter mereka. Mereka membutuhkan asupan makanan dan pendekatan pembelajaran yang tidak jauh dengan kedirian mereka.<sup>9</sup> Namun di tengah kompleksitas persoalan, setidaknya ada solusi bagi persoalan yang berada dalam jangkauan guru/pengampu PAK, yaitu bagaimana guru/pengampu menghadirkan pembelajaran yang dilandaskan pada pengetahuan tentang tingkat kesulitan dan upaya terbaik yang bisa dilakukan peserta didik. Dan yang lebih penting, bagaimana guru dapat meningkatkan kompetensinya.

Harapannya, meskipun dari sisi kurikulum PAK tidak banyak yang bisa dilakukan, namun dari sisi peran guru/dosen PAK ada upaya pembelajaran yang memadukan antara materi dan pendekatan personal dengan tujuan memperbaiki pembelajaran itu sendiri. Namun penulis tidak bertendensi menyediakan jawaban atas kompleksitas masalah pembelajaran PAK. Beberapa peneliti pernah melakukan kajian serupa bahkan mempraktikkannya. Misalnya Aspin Mopangga dengan penelitian yang berfokus pada peningkatan kompetensi mengajar guru TK di Kabupaten Gorontalo.<sup>10</sup> Berikutnya penelitian yang dilakukan Caren Gultom<sup>11</sup> yang juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik melalui coaching.

Penulisan ini dimaksudkan sebagai sumbang saran dalam skala kecil berdasarkan tinjauan pustaka dengan merumuskan persoalan sebagai berikut, “apakah pendekatan *coaching*, khususnya dalam tinjauan nilai-nilai kristiani, dapat meningkatkan pembelajaran Pendidikan Agama Kristen?”

---

<sup>7</sup> Pauzil dan Ibrahim Saleh, Makalah Bimbingan Konseling, diunduh 3 September 2020, <https://makalahpausil.wordpress.com/2013/12/09/problematika-peserta-didik/>

<sup>8</sup> Tan Giok Lie, “Tantangan Pendidikan dan Pengajaran Kristen Masa Kini Di Ranah Formal”, *STULOS. Jurnal Teologi* (Bandung: STT Bandung, 2013) 9-16. Lihat juga Nicholas P. Wolterstoff, *Mendidik untuk Kehidupan* (Surabaya: Momentum, 2010), 187-223, yang membahas tentang tantang pendidikan agama masa kini (dalam konteks Amerika).

<sup>9</sup> J. Sumardianta dan wahyu Kris, *Mendidik Generasi Z & A. Marwah Era Millenial Tuah Generasi Digital* (Jakarta: Kompas Gramedia, 2018), 5.

<sup>10</sup> Aspin Mopangga, “Konsep Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Di TK Negeri Pembina Tabongo Kabupaten Gorontalo” *Seminar PAUD Holistik Integratif Magister Pendidikan Nonformal Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*, 28 September 2021.

<sup>11</sup> Caren Veronica Yemima Gultom, “Penggunaan Metode Coaching Dengan Pendekatan Grow Untuk Meningkatkan Kompetensi Wali Kelas 7 SMP XYZ Surabaya Dalam Menyampaikan Materi Kompas Generasi Baru” *Tesis Magister Manajemen*. Tidak dipublikasikan Jakarta: UKRIDA, 2019

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai dalam tulisan ini adalah riset kepustakaan. Pendekatan ini merupakan penilaian tertulis dari peneliti sebagai langkah awal untuk mengumpulkan jawaban secara pustaka dari persoalan yang sedang diteliti.<sup>12</sup> Riset kepustakaan digunakan dalam rangka mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam sumber baca dari perpustakaan.<sup>13</sup> Dengan demikian riset kepustakaan membatasi kegiatannya hanya pada sumber-sumber pustaka, tanpa melakukan survei lapangan.<sup>14</sup> Idealnya riset pustaka bisa diperkuat dengan pengumpulan data lapangan. Namun para sarjana ada yang tidak sependapat tentang hal ini. Sebab tidak semua penelitian bidang studi menuntut data lapangan. Ada juga kondisi tertentu yang tidak memungkinkan observasi seperti yang terjadi sekarang di masa pandemi. Tujuan penerapan pendekatan ini lebih kepada pengembangan, pendalaman atau kolaborasi dari teori yang sudah ada.<sup>15</sup>

Jadi dalam konteks ini, pendekatan yang mengedepankan penggunaan beragam sumber baca tanpa melakukan observasi dapat diterima sepenuhnya secara akademik. Metode ini dilaksanakan dengan menggali sumber-sumber pustaka terkait dengan coaching, melakukan analisa terkait dengan definisi, fungsi dan sejauhmana implementasi yang dimaksud terbukti dapat memberikan peningkatan kompetensi pendidik, khususnya dalam hubungan dengan bidang studi tertentu.

## HASIL & PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan karya ilmiah ini diuraikan sebagai berikut:

### Supervisi Pendidikan

Upaya mendorong pengembangan ketrampilan pendidik perlu dilakukan bersengaja sehingga apa yang diharapkan menjadi terukur dengan jelas. Supervisi pendidikan menjadi hal umum yang perlu dilakukan untuk mendorong pengembangan yang dimaksud. *Dictionary of Education Good Carter* memberi pengertian bahwa supervisi adalah usaha dari para petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya dalam memperbaiki segala sesuatu yang berkaitan dengan pengajaran,. Termasuk didalamnya adalah mengenai metode dan tujuan pengajaran.<sup>16</sup> Ada pula yang merumuskannya sebagai proses mengarahkan, mendukung staf agar dapat melakukan tugasnya secara efektif.<sup>17</sup>

Supervisi pendidikan dipahami sebagai upaya meningkatkan kompetensi pedagogik mempunyai ruang lingkup dalam pelaksanaannya. *Pertama*, ruang lingkup administrasi, yaitu kegiatan evaluasi yang menitikberatkan pada aspek-aspek administratif yang mendukung pembelajaran. Sebab pendidikan pada dirinya merupakan proses berkelanjutan yang menyangkut beberapa faktor yang saling memengaruhi.

---

<sup>12</sup> M. Sukri Nur dan Aep S. Uyun, *Tinjauan Pustaka Sistematis* (Bogor: Lakeisha, 2020), 31.

<sup>13</sup> Milya; Asmendri Sari, "Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA," *Natural Science* (2020). 42.

<sup>14</sup> Mestika Zed, *Riset Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008), 2; Nursapia Harahap, "Penelitian Kepustakaan," *IQRA* 08, no. 01 (2014) diunduh 30 Desember 2020.

<sup>15</sup> Zed, *Riset Kepustakaan*., 20.

<sup>16</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 17.

<sup>17</sup> Eny Winaryati, *Evaluasi Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Grha Ilmu, 2014), 1

Maka pelaksanaan supervisi tidak hanya melihat hasilnya tetapi juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi proses pendidikan.<sup>18</sup>

*Kedua*, ruang lingkup akademik, berfokus pada persoalan akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup pembelajaran yang dilakukan pendidik dan peserta didik. Proses supervisi juga dilakukan ketika kegiatan pembelajaran dilakukan. Itu sebabnya supervisi pendidikan juga disebut supervisi akademik sebab yang disupervisi meliputi aspek-aspek akademik. Dengan demikian, supervisi dalam lingkup akademik dapat dilakukan waket I, kaprodi, atau rekan sejawat. Berdasarkan penjelasan di atas yang menempatkan supervisi sebagai suatu pekerjaan atau proses yang melibatkan banyak pihak dan bersama-sama.<sup>19</sup>

Konsep supervisi modern dalam pembelajaran memberikan penegasan, sebagai suatu kegiatan bantuan pembinaan ke arah supervisi, yaitu serangkaian tindakan yang dilakukan dengan tujuan memberikan bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional berfokus pada perbaikan, sehingga diharapkan terjadi peningkatan kualitas proses pembelajaran.<sup>20</sup> Jadi ringkasnya supervisi merupakan pembinaan berupa tuntunan atau pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan dan peningkatan mutu belajar mengajar.<sup>21</sup> Dengan kata lain, melalui penerapan metode tertentu, kompetensi pedagogik guru/dosen PAK perlu ditingkatkan sehingga ada peningkatan kualitas pembelajaran PAK.

Kompetensi pedagogik adalah kompetensi khusus yang menunjukkan kemampuan pendidik dalam melaksanakan pembelajaran, menyajikan proses interaksi dengan peserta didik yang aktif dan komunikatif, memantau perkembangan peserta didik, serta memilih metode mengajar yang sesuai dengan topik dan cara belajar peserta didik. Penguasaan kompetensi ini tidak hanya diperoleh dari teori yang dapat dibaca, namun harus dipraktekkan langsung di kelas. Pada dasarnya, peningkatan kompetensi pedagogik dapat meningkatkan kreativitasnya dalam mengajar, termasuk teknik manajemen kelas, variasi aktivitas belajar, pemilihan bentuk penilaian.<sup>22</sup>

Kompetensi pedagogik dimengerti sebagai kemampuan pendidik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.<sup>23</sup> Kompetensi pedagogik berfokus pada pemikiran atau pengetahuan tentang pelaksanaan proses pendidikan yang sesuai dengan kaidah-kaidah mendidik yang harus dimiliki pendidik untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis di tempat pembelajaran.

Rendahnya kompetensi pedagogik guru/dosen PAK akan berdampak pada peserta didik. Misalnya, peserta didik kehilangan minat, daya serap dan konsentrasi belajarnya. Untuk itu, kompetensi pedagogik harus terus dikembangkan agar guru/dosen PAK dapat mengidentifikasi dan mengatasi kesulitan peserta didik dalam belajar, serta membantunya mengembangkan diri. Apalagi dimasa pandemi seperti ini para guru/dosen PAK dituntut mengembangkan kompetensi pedagogiknya dengan cara

---

<sup>18</sup> Ngalm Purwanto, *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), 12.

<sup>19</sup> Slameto, *Model Program Evaluasi Beserta Tren Supervisi Pendidikan* (tk: Qiara Media, 2019), 27.

<sup>20</sup> Winaryanti, *Evaluasi*, 3.

<sup>21</sup> Daryanto dan Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 3.

<sup>22</sup> Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional* (Jakarta: Prenadamedia, 2018), 47-48

<sup>23</sup> Rifda, *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi* (Jakarta: Kencana, 2016), 9.

berinovasi menggunakan beragam platform sebagai aplikasi pendukung pembelajaran.<sup>24</sup> Penguasaan kompetensi ini tidak hanya diperoleh dari teori yang dapat dibaca, namun harus dipraktekkan langsung di kelas. Perbaikan kompetensi pedagogik dosen dapat meningkatkan kreativitasnya dalam mengajar, termasuk teknik manajemen kelas, variasi aktivitas belajar, dan pemilihan bentuk penilaian.<sup>25</sup>

Peningkatan kompetensi pedagogik guru/dosen PAK bukan merupakan tugas pendidik saja, namun harus didukung oleh pemimpin lembaga pendidikan, agar dapat membawa hasil yang maksimal. Evaluasi, pendampingan, dan pembinaan dalam supervisi diharapkan dapat membantu guru/dosen PAK mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Proses-proses dalam supervisi diperlukan agar guru/dosen PAK mampu menghadirkan proses pembelajaran yang membentuk peserta didik menjadi lebih kritis dan kreatif. Di sisi lain, guru/dosen PAK bisa mendorong peserta didiknya untuk mengembangkan diri dalam menghadapi tantangan pendidikan masa kini.

Supervisi pendidikan yang dilakukan lembaga pendidikan menjadi jawaban atas perlunya menjaga dan meningkatkan kompetensi pedagogik guru/dosen PAK di masa pandemi. Tujuannya supaya guru/dosen PAK mempunyai ketrampilan menyiapkan dan menyampaikan materi di masa pandemi ini sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia.<sup>26</sup> Dari sisi kompetensi pedagogik, supervisi pendidikan diadakan dengan tujuan untuk mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Harapannya, guru/dosen PAK mampu mencermati dan memahami tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran. Guru/dosen PAK mampu memberikan pengalaman belajar yang menarik kepada peserta didik, sekaligus dapat memberikan penilaian yang tepat sesuai kemajuan peserta didik.<sup>27</sup>

Ditinjau dari fungsi, supervisi pendidikan bertujuan untuk menghasilkan perubahan berupa perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran guru/dosen PAK.<sup>28</sup> Supervisi juga dimaksudkan memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru/dosen PAK agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.<sup>29</sup> Supervisi pendidikan juga berfungsi untuk mengkoordinasi, menstimulasi dan mendorong ke arah pertumbuhan profesionalitas sebagai pendidik. Hasil akhir dari semua proses supervisi pendidikan adalah peningkatan kompetensi pedagogik dosen yang berdampak pada kualitas pembelajaran bersama peserta didik melalui inovasi pembelajaran yang relevan sesuai dengan konteksnya.<sup>30</sup>

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik dalam berbagai aspek/dimensi, yaitu: kognitif, afektif dan psikomotorik dalam rangka menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung

---

<sup>24</sup> Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 51.

<sup>25</sup> Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, 30-42

<sup>26</sup> Sahertian, *Konsep Dasar*, 4-5.

<sup>27</sup> Eny Winaryati, *Evaluasi Supervisi Pembelajaran* (Yogyakarta: Grha Ilmu, 2014), 4.

<sup>28</sup> Sahertian, *Supervisi*, 21.

<sup>29</sup> Daryanto, *Supervisi*, 5.

<sup>30</sup> T.G. Ratumanan, *Inovasi Pembelajaran. Mengembangkan Kompetensi Peserta Didik Secara Optimal* (Yogyakarta: Ombak, 2015), 5-7.

jawab.<sup>31</sup> Sementara itu, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005<sup>32</sup> menempatkan guru dan dosen sebagai tenaga atau pendidik profesional dengan tugas utama melaksanakan sistem dan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik sesuai dengan aspek/dimensi yang dimaksud melalui proses kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan.

Pemerintah melalui undang-undang menetapkan prinsip-prinsip profesional guru dan dosen. Tujuannya, selain demi menjaga dan meningkatkan ketrampilan pendidik, juga dimaksudkan agar sistem dan tujuan pendidikan nasional tercapai maksimal. Guru dan dosen sebagai pendidik utama harus memenuhi kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi sebagaimana disyaratkan undang-undang. Dengan demikian upaya peningkatan kompetensi guru/dosen demi tercapaian tujuan pendidikan nasional sudah sesuai dengan kebijakan dan arahan pemerintah.

### **Pendidikan Menurut Alkitab & Supervisi Pendidikan**

Sudut pandang lain yang patut juga dipertimbangkan dalam melakukan supervisi adalah tinjauan Alkitab, “karena tidak ada seorangpun yang dapat meletakkan dasar lain dari pada dasar yang telah diletakkan, yaitu Yesus Kristus” (1Kor. 3:11). Nasihat ini disampaikan Rasul Paulus dalam surat pengembalaannya kepada jemaat Korintus yang sarat dengan persoalan. Salah satu persoalan yang timbul adalah konflik antar kelompok di jemaat yang pernah dirintis Paulus.<sup>33</sup> Itu sebabnya dengan tegas Paulus mengajak semua pihak kembali pada dasar itu. Prinsip-prinsip Alkitab ini harus dimengerti dan diterapkan sehingga membentuk fondasi bagi kegiatan supervisi yang efektif.

Prinsip-prinsip supervisi pendidikan berdasarkan tinjauan Alkitab disusun berdasarkan enam tema pokok. *Pertama*, pentingnya otoritas dan keteraturan.<sup>34</sup> Setiap pendidik perlu memahami bahwa sumber otoritas mereka berasal dari panggilan dan pengutusan Allah. Para pendidik adalah imam yang setiap hari memengaruhi perkembangan dan pertumbuhan peserta didik;<sup>35</sup> maka otoritas tersebut harus dikerjakan dalam keteraturan proses dalam bidang apapun (Rm. 13:1; Ef. 6:5 dan Tit. 2:9). Otoritas harus dijalankan dengan semangat melayani bagi kebaikan sesama.

*Kedua*, prinsip saling menundukkan diri (1Ptr. 5:5-6; Gal. 5:13; Ef. 6:9). Kepemimpinan pelayan adalah istilah yang terus menerus diwujudkan dalam aktivitas pendidik. Sikap menundukkan diri mengamanatkan sikap rela melayani kepada setiap komponen pendidikan. Sikap penundukkan diri juga mencakup kemauan kepala sekolah untuk memimpin dengan memberikan teladan kepada guru yang sedang

---

<sup>31</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, diunduh 17 Agustus 2000, <http://simkeu.kemdikbud.go.id/index.php/peraturan1/8-uu-undang-undang/12-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional>. Kutipan lengkapnya sebagai berikut, “tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

<sup>32</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bab II Pasal VI, diunduh 17 Agustus 2020, <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14TAHUN2005UU.htm>.

<sup>33</sup> Apa yang dipertengkarakan justru membuka isi dan dasar dari keinginan mereka yaitu kebanggaan berada di kelompok yang satu dibanding yang lain. Matthew Henry's Commentary – Verses 10–13, *BibleGateway*, diunduh 1 September 2020, <https://www.biblegateway.com/resources/matthew-henry/1Cor.1.10-1Cor.1.13>.

<sup>34</sup> Gordon B. Brown, *Menuntun Para Guru Mencapai Keunggulan. Supervisi Pengajaran di Sekolah Kristen* (Surabaya: ACSII, 2017), 4.

<sup>35</sup> Ellen L. Black, “Guru”, *Dasar-Dasar Pendidikan Kristen* (Surabaya: ACSII, 2012), 176.

disupervisi, sehingga tercipta semangat egaliter untuk memiliki, komitmen dan keterlibatan dalam mengusahakan pembelajaran yang terbaik.<sup>36</sup> Kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan harus melangkah dalam kekuatan spiritual dan menetapkan peningkatan profesionalitas yang perlu diusahakan rekan guru lainnya, termasuk guru/dosen PAK.<sup>37</sup>

*Ketiga*, kesatuan tujuan (1Kor. 1:10; 1Kor. 13; 1Kor 5:1-13). Supervisor perlu menekankan aspek kesatuan landasan dan tujuan supervisi dilakukan sebagaimana Paulus menjelaskan bagi Korintus. Pentingnya kesatuan gerak yang dilandaskan pada kasih dan keinginan untuk saling membantu dan membangun komunitas pembelajar. Implementasi prinsip ini, supervisi dilakukan bukan berfokus pada kelemahan seseorang, sebaliknya memberikan identifikasi atas potensi diri agar makin berkembang. Peningkatan potensi dan kinerja menjadi kesatuan tujuan sehingga pelayanan sebagai pendidik dapat menjadi berkat.

*Keempat*, prinsip dalam menjalin hubungan (Ef. 4:25; 1Kor. 12:25-26; Yoh. 13:34; Rm 12:9-10). Nasihat Paulus disampaikan dalam konteks hubungan antar jemaat dengan beragam latar belakang. Apapun yang dilakukan berfokus pada pentingnya menjaga relasi dan komunitas itu sendiri. Demikian juga dengan pelaksanaan supervisi akademik. Supervisi dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja guru hanya bisa dilakukan berdasarkan kepercayaan atau hubungan baik antara pimpinan dan bawahan. Para guru akan memberikan respons positif terhadap saran-saran pengembangan yang diberikan pimpinan atau lembaga demi kebaikan bersama.

*Kelima*, prinsip kemajuan yang terus menerus (Gal. 6:1; Flp. 3:1-4). Paulus pada bagian ini juga menasihati jemaat untuk terus bertindak baik dan senantiasa menjaga diri atau mawas diri atas setiap ajaran yang bertentangan dengan kebenaran. Jemaat diajak untuk bertumbuh dalam pengajaran dan penghayatan yang bersumber pada kebenaran. Demikian juga hakekat supervisi pendidikan yang berfokus pada tindakan bermanfaat untuk mengejar kemajuan yang diharapkan adalah dengan menetapkan sasaran tahunan atau target yang menjadi capaian pembelajaran. Para guru akan mudah mengalami kemajuan jika mereka berada di tempat posisi yang benar. Supervisi menjadi sarana untuk mengevaluasi capaian diri.

*Keenam*, prinsip pendayagunaan maksimal setiap personal pendidik (Flp. 2:19-29; 1Kor.12:14-24; Kis. 6:1-4). Rangkaian ayat ini menegaskan kebenaran bahwa kepala sekolah ataupun pimpinan lembaga pendidikan kristiani harus melakukan supervisi pembelajaran bukan sebagai kegiatan yang dilakukan sendiri. Fokus supervisi pembelajaran kepada pendidik sebagai subyek pembelajar yang peningkatan kompetensi dan kinerjanya akan berdampak bagi keseluruhan kegiatan belajar di komunitas yang ada. Itu sebabnya supervisor perlu membuat agenda supervisi dengan jelas supaya menjadi pegangan bersama.

Yesus dan domba menjadi ilustrasi paling tepat menggambarkan hubungan supervisor dengan para pendidik sebagai subyek pembelajaran. Supervisor perlu mengenal keunikan karakter dan potensi para pendidik dalam jangkauan pengawasannya, sehingga arah supervisi bisa dipertajam dan berkorelasi dengan penempatan pendidik sesuai kompetensinya. Termasuk mampu memaksimalkan peran pendidik dalam mengerjakan tugas-tugas pengembangan lembaga pendidikan.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Anthony D'Souza. *Ennoble, Enable, Empower. Kepemimpinan Yesus Sang Almasih* (Jakarta: Gramedia, 2009), 2.

<sup>37</sup> Brown, *Menuntun*, 7.

<sup>38</sup> Brown, *Menuntun*, 12-13.



Kunci penting untuk mencapai kemajuan yang konsisten adalah penempatan dan pendayagunaan setiap personal dengan efektif. Kepala Sekolah atau pimpinan lembaga yang berkenaan langsung dengan peningkatan potensi dan kinerja guru/dosen PAK perlu melakukan kolaborasi keenam prinsip di atas sehingga pelaksanaan supervisi pedagogik pendidik dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

### Metode Coaching

*Coaching* merupakan salah bentuk pendekatan supervisi yang didasarkan pada pola manajerial yang berfokus pada seperangkat keahlian dalam rangka mengembangkan kompetensi karyawan. *Coaching* secara harfiah berarti “membawa” atau “mengangkut” sesuatu atau seseorang di dalam sebuah coach (alat transportasi).<sup>39</sup> Berikut beberapa definisi coaching yang yang dirumuskan pada ahli:<sup>40</sup> *Coaching* adalah seni memfasilitasi kinerja, pembelajaran dan perkembangan orang lain. Senada dengan itu, O’Connor memahami *coaching* sebagai upaya membekali orang dengan peralatan, pengetahuan dan kesempatan yang mereka perlukan untuk mengembangkan dirinya dan untuk menjadi efektif.<sup>41</sup>

Supervisi pendidikan dengan pendekatan coaching bertujuan untuk membuat perubahan yang signifikan, yaitu meningkatkan kompetensi dan kinerja pendidik selaku *coachee*. Di sisi lain juga mengutamakan kepentingan lembaga yang menjadi pendukung pelaksanaan *coaching*. Pimpinan sekolah atau bagian pengembangan SDM selaku coach harus dapat menyeimbangkan prioritas dari masing-masing kepentingan tersebut. Upaya *coaching* yang dilakukan bertujuan mendatangkan kebaikan bagi kedua belah pihak, personal/pendidik dan kelembagaan/sekolah.

Thomas Crane menekankan sifat *coaching* yang transformasional. Sebab coaching merupakan upaya pemberdayaan melalui pendampingan dan memimpinya dari belakang (*Leading From Behind*)<sup>42</sup> secara tidak langsung kepada *coachee*. Sementara *International Coaching Community* (ICC) lebih menekankan pada esensi dari pada definisi coaching, yaitu: membantu seseorang berubah menurut cara yang mereka inginkan; serta membantu mereka menuju ke arah yang diinginkan. Termasuk di dalamnya mendukung seseorang di setiap level seperti yang mereka inginkan; serta membangun kesadaran memberdayakan pilihan dan mengarah pada perubahan.<sup>43</sup> Namun bukan berarti tujuan semena-mena ditentukan berdasarkan pilihan *coachee*. Di sinilah fungsi coach menjadi sangat diperlukan untuk menolong *coachee* menyadari hal-hal terbaik yang menjadi pilihan mereka.

Pemahaman yang kurang lebih sama juga digunakan oleh *International Coach Federation* (ICF) bahwa *coaching* dipahami sebagai bentuk kemitraan bersama klien (*coachee*) untuk memaksimalkan potensi dan profesionalitas yang dimiliki masing-masing pribadi melalui proses yang menstimulasi dan mengeksplorasi pemikiran dan

---

<sup>39</sup> Pramudianto, *Teacher as a Coach. Parent as a Coach* (Jakarta: Gramedia, 2020), 3.

<sup>40</sup> Kaswan, *Coaching dan Mentoring untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 11.

<sup>41</sup> Kaswan, *Coaching*, 32

<sup>42</sup> Pramudianto, *Teacher as a Coach. Parent as a Coach* (Jakarta: Gramedia, 2020), 104.

<sup>43</sup> International Coaching Community, “What is Coaching?”, ICC, diunduh 3 September 2020, <https://internationalcoachingcommunity.com/what-is-coaching/>

proses tanggapan yang kreatif.<sup>44</sup> Berikut prinsip dasar yang menjelaskan cakupan makna dan pelaksanaan *coaching*:<sup>45</sup>

1. Hubungan pembelajaran merupakan inti atau jantung perubahan
2. Kemitraan antara yang coach dan coachee
3. Perlunya klien menetapkan agen dan mempunyai kemampuan
4. Coach bersedia memfasilitasi pembelajaran dan perkembangan
5. Fokus dari proses adalah perubahan
6. Kerangka proses perubahan memberi gerak dan arah
7. Mengembangkan wawasan dan potensi diri
8. Kualitas coach akan berdampak pada perubahan coachee
9. Komitmen menjaga batasan berdasarkan etika profesi

Dari beberapa pendapat dan cakupan *coaching* di atas, penulis merangkum *coaching* dengan tiga isu. *Pertama*, pentingnya membangun kemitraan. Proses *coaching* menekankan kemitraan egaliter antara pemimpin sebagai coach dengan rekan sejawat sebagai coachee. Fokus *coaching* bukan pada perbedaan jenjang atau jabatan, tapi pada upaya bersama untuk mengeksplorasi dan meningkatkan kinerja

*Kedua*, Memberdayakan. *Coaching* bukanlah serangkaian perintah atau instruksi pimpinan kepada bawahan, tapi tentang bagaimana membangun hubungan melalui komunikasi terarah, diskusi, atau tanya jawab yang bertujuan membangun inspirasi dan potensi pikiran yang kemudian mendorong adanya perubahan perilaku dan kinerja coachee. *Ketiga*, Optimalisasi. Isu ini berkaitan dengan tujuan akhir dari *coaching* itu sendiri. Itu sebabnya, seorang coach perlu memastikan apakah coachee berkomitmen melakukan apa yang menjadi kesepakatan dari hasil supervisi secara optimal. Komunikasi dan dialog yang membuka pemahaman akan menolong coachee mengevaluasi sejauhmana perubahan tersebut diupayakan.

Komunikasi yang dimaksudkan dalam proses *coaching* adalah mendengarkan apa yang menjadi identifikasi persoalan coachee dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Mendengarkan menolong coach mempunyai identifikasi persoalan riil yang dihadapi coachee. Berikutnya adalah mengajukan pertanyaan yang bertujuan untuk menstimulasi pemikiran dan kreativitas coachee. Motivasi merupakan bentuk komunikasi coach dengan tujuan afirmasi atas rencana perbaikan yang disampaikan coachee. Langkah ‘terakhir’ adalah memfasilitasi dan memberikan kesempatan coachee memimpin sebagai langkah awal membuktikan perubahan diri melalui pengajaran yang berdampak pada orang lain.

### **Implementasi Coaching dalam PAK**

Alkitab memberikan banyak contoh *coaching*. Bahkan garis merah tema di Alkitab adalah tentang *coaching*, yaitu bagaimana Allah menyapa dan bertindak bagi manusia/umat-Nya. Kisah paling awal ketika Allah menempatkan diri-Nya dalam komunikasi dengan Adam dan Hawa. “Dimanakah engkau?...siapa yang memberi tahu kepadamu bahwa engkau telanjang? Dan apa engkau sudah makan dari pohon yang Kularang engkau makan itu” merupakan pendekatan *coaching* yang mengarahkan coachee (Adam dan Hawa) menyadari posisi tindakan mereka.

---

<sup>44</sup> Pramudianto, *Teacher*, 102.

<sup>45</sup> Menurut Connor dan Pokora (2007) dalam Kaswan, *Coaching*, 19.

Adam dan Hawa seolah diajak merenung dan memikirkan semua potensi, wewenang, dan tanggung jawabnya, tanpa Allah menunjuk secara langsung kesalahan yang telah mereka lakukan. Tuhan bertanya, mendengarkan tanggapan, membimbing, dan mengarahkan keduanya pada keadaan yang sesungguhnya. Bahkan Allah memfasilitasi pengakuan gagal mereka dengan tetap menyediakan pakaian agar kehidupan 'baru' tetap mereka lanjutkan. Allah tetap menerima mereka dalam keadaan yang berbeda. Adam dan Hawa menemukan tugas dan panggilan hidup selanjutnya.

Menghayati ulang cara Allah berkomunikasi dengan umat-Nya selaras dengan dimensi pada *coaching* itu sendiri, tanpa harus secara hitam putih menyebutkannya sebagai *Christian Coaching*. Inisiatif Allah yang bukan hanya menyapa tetapi juga menjadi manusia dengan segala pergumulannya menegaskan dimensi kemitraan. Bahkan lebih dari itu menebus manusia dan menjadikannya anak yang memiliki hak waris. Kuasa penebusan dan pengampunan Allah bukan hanya membereskan status orang berdosa, tetapi juga memberikan kuasa (baca: memberdayakan) manusia untuk mampu bersikap tegas kepada dosa. Karya Allah yang optimal dalam kasih dan keadilan berdampak pada hadirnya kasih karunia Allah yang mengoptimalkan panggilan dan pelayanan orang percaya kepada sesama.

Dimensi coaching sebagaimana nyata dalam relasi Allah dengan manusia hendaknya juga menjadu teladan Pendekatan *coaching* dengan menggunakan pertanyaan terbuka dimaksudkan untuk membuat orang berhenti di jalur/trek mereka, dan kemudian berfikir tentang apa yang sudah dilakukan, serta apa yang kemudian akan dilakukan, menjadi ciri pendekatan *coaching* Allah kepada umat-Nya; bahkan pola ini diulangi sepanjang PL dan kehidupan pelayanan Yesus dimana pertanyaan ala *coaching* digunakan untuk memotivasi dan mengembangkan orang lain, termasuk para rasul dan pemimpin lainnya.<sup>46</sup> Dalam *mengcoaching* orang lain, Yesus membantu individu untuk meningkatkan kinerja mereka dengan mengajukan pertanyaan.

Setidaknya ada beberapa pertanyaan yang dapat menjadi contoh pendekatan coaching yang Yesus lakukan. Yesus sebagai coach menangani masalah keraguan (Mat. 14:31; 22:18; 27:46; Yoh. 3:10). Yesus sebagai coach bertanya "apakah kamu memahami?" (Mat. 12:29; 16:26; 23:33; Mrk 8:19; 9:50). Yesus juga pernah mengajukan pertanyaan dari Alkitab (Mat. 21:42; Mrk. 10:3; Luk. 10:26). Yesus juga menyampaikan pertanyaan seputar iman (Luk. 8:25; Mat. 20:32; Luk. 12:26; Yoh. 6:61). Yesus sebagai coach menanyakan "apa yang sedang kamu cari?" (Yoh. 1:38; Mat. 11:8; Yoh. 18:4; Mrk. 8:17-18).

Berangkat dari penjelasan teori di atas serta contoh pada diri Yesus sebagai coach, berikut adalah langkah-langkah implementasi *coaching* dalam rangka meningkatkan pembelajaran PAK, khususnya membangun kinerja positif pada pendidiknya. *Pertama*, penetapan visi dan misi yang perlu dibicarakan terbuka dari pimpinan kepada para guru/dosen PAK yang akan disupervisi. Penetapan dan pengkomunikasian terbuka diperlukan supaya coachee memahami proses dan tujuan coaching. Bukan berkaitan dengan kelemahan individu tetapi membangun komunitas bersama. Termasuk menjelaskan landasan kebenaran berdasarkan nilai-nilai kristiani.

Penerapan prinsip ini butuh kehati-hatian dan penjelasan yang tepat, khususnya ketika menghadapi guru atau dosen senior, yang seringkali bertumpu pada banyaknya pengalaman mengajar sebagai standar menentukan kualitas pembelajaran. Upaya yang tidak mudah, tapi bukan berarti sesuatu yang tidak mungkin. Lembaga perlu membuat

---

<sup>46</sup> Pramudianto, *Jesus As a Coach* (Yogyakarta: PBMR ANDI, 2019), 38, 58-65.

kebijakan yang mendorong setiap guru/dosen, berapa lama pun usia mengajar, tetap harus mengikui supervisi. Fokusnya pada upaya membangun komunitas demi kemajuan komunitas itu sendiri.

*Kedua*, membangun komunikasi dua arah dengan tujuan mengumpulkan sebanyak mungkin informasi sebagai dasar pemahaman bersama. Informasi yang dimaksud bukan tentang coachee, tetapi diri coacher dalam suasana yang penuh keakraban. Apapun yang sekiranya dapat mencairkan suasana dan membangun hubungan yang intens bisa dibicarakan. Namun garis merah percakapan pada akhirnya mengarah pada pengalaman pembelajaran di kelas. Dengan demikian dapat diperoleh informasi awal tentang karakteristik, baik tentang kelemahan maupun kekuatan coachee. Sebisa mungkin prinsip ini dilaksanakan dalam suasana santai, bahkan bisa dirancang *coachee* tidak mengetahui proses yang sedang berjalan. Tujuannya supaya *coachee* tidak tertekan atau merasa diselidik. Informasi yang diperoleh pasti akan lebih asli atau apa adanya, sekaligus proses yang sedang berjalan menjadi bagian dari coaching itu sendiri.

*Ketiga*, pemetaan potensi guru/dosen PAK berdasarkan kuadran Glickman. Pemetaan ini akan menentukan jenis pendekatan di dalam coaching yang akan digunakan. Pendekatan-pendekatan dalam model supervisi ini ada 4 (empat) jenis, yaitu *directive-control*, *directive-informational*, *collaborative*, dan *non-directive*.<sup>47</sup> Perbedaan pendekatan terhadap guru/dosen PAK ditentukan oleh tingkat komitmen dan pemahaman masalah yang muncul (Kuadran Glickman). Rangkaian pendekatan ini berpengaruh pada besarnya intervensi pemimpin atau supervisor dalam pengambilan tindakan. Dengan pendekatan yang sesuai, guru/dosen PAK diharapkan dapat menggeser posisinya pada kuadran Glickman. Pergeseran dimulai dari *directive-control* (kontrol di tangan pemimpin) hingga ke *non-directive* (kontrol di tangan guru).<sup>48</sup>

*Keempat*, perencanaan dan pelaksanaan *coaching* dengan menggunakan instrumen yang terukur. Pemakaian instrumen kinerja guru/dosen PAK dilakukan ketika pendidik melaksanakan pembelajaran sebagaimana disusun di RPS. Sebaiknya setelah dua kali observasi baru dilakukan pengisian instrumen. Tujuannya supaya data terukur lebih valid. Dengan demikian, lembaga perlu menyusun indikator seperti apa yang digunakan sebagai standar pengukuran supaya hasil yang didapat benar-benar memberikan gambaran sejauhmana kompetensi guru/dosen dalam proses berjalan.

*Kelima*, melakukan evaluasi dari data yang terekam instrumen dan menarik refleksi pembelajaran. Pada bagian refleksi, coach bisa merumuskan bersama coachee sehingga sejak awal ada keterbukaan dan upaya bersama untuk melihat kebutuhan peningkatan kinerja dalam hubungannya dengan pembelajaran PAK. Komunikasi keduanya bermaksud untuk menemukan kesepahaman di tengah perbedaan sudut pandang; juga mengurangi subyektivitas. Coachee perlu terbuka terkait dengan catatan-catatan yang dibuat coach. Mungkin saja ada persepsi yang perlu diluruskan terkait dengan gestur dan ucapan coachee ketika mengajar. Evaluasi dilaksanakan bukan sebagai hukuman, tapi lebih kepada upaya menemukan alasan perlu tidaknya pembinaan tingkat lanjutan.

---

<sup>47</sup> Carl D. Glickman, "The Development Approach to Supervision. The Supervisors Should Recognize Stages of Profesional Development and Treat Teachers as Individuals", *Educational Leadership*, November 1980, 179-182.

<sup>48</sup> Carl D. Glickman and Stephen Gordon, "Clarifying Development. Supervisors Should Match Their Assistance to Teacher Conceptual Levels", *Educational Leadership*, May 1987, 64-67.

*Keenam*, Menyusun rencana perbaikan dan implementasi dalam pelaksanaan pembelajaran berikutnya. Setelah itu observasi kembali dan lakukan perhitungan ulang hasil instrumen dengan observasi sebelumnya. Temukan faktor-faktor apa yang mendorong atau yang menghambat perubahan. Bicarakan bersama untuk kemudian menentukan upaya perbaikan dalam proses coaching berikutnya. Prinsip ini berkelanjutan dari proses sebelumnya. Coach perlu memberi kesempatan kepada coachee untuk menemukan hal-hal baik apa yang paling mungkin bisa dilakukan untuk melakukan perbaikan dan perubahan. Komunikasi yang coach lakukan membuka kesadaran coachee melalui pertanyaan pengarah. Coach harus sabar dan

*Ketujuh*, lakukan perulangan proses sampai ada perubahan yang signifikan. Perulangan ini merupakan bagian dari penegasan bahwa kedua belah pihak, coach dan coachee sepakat mencapai visi-misi yang telah ditetapkan di awal supervisi. Di sisi lain, perubahan bukanlah hal yang instan atau semudah membalik telapak tangan. Pembiasaan yang baik dalam pembelajaran, bila tidak dievaluasi setelah jangka waktu tertentu akan menjadi sesuatu yang salah atau menjadi tidak kontekstual mengingat siswa datang silih berganti dengan budayanya masing-masing.

*Kedelapan*, seluruh proses coaching yang dilakukan berfokus pada peningkatan potensi dan kinerja guru/dosen PAK. Coach mendorong agar guru/dosen PAK selaku coachee mengambil keputusan berubah secara mandiri berdasarkan dialog yang dilakukan. Coach hanya bisa memfasilitasi melalui pertanyaan-pertanyaan pengarah. Harapannya, coachee mampu mencoba dan melakukan perubahan, baik secara pribadi atau dalam pendampingan coach. Coach juga perlu mencermati bila mulai tampak ada keraguan. Coach dalam batas tertentu perlu melakukan pendampingan supaya kendala yang dialami dapat diberikan masukan sesuai kebutuhannya. Proses yang teratur dan terarah selama *coaching* sekaligus juga menanamkan alur atau pembiasaan kepada para guru/dosen PAK untuk melakukan hal yang sama dalam relasi pembelajaran dengan para murid.

## **KESIMPULAN**

Guru bukan hanya dipahami sekadar jabatan tetapi juga panggilan profesional yang menjalankan fungsinya bagi pengembangan anak didik. Melalui perannya yang membuka wawasan dan memberikan keterampilan yang dibutuhkan pada peserta didik maka guru akan menjadi agen perubahan penting bagi kehidupan masyarakat yang lebih baik. Demikian juga peran dan fungsi tersebut berlaku bagi para pendidik PAK. Sebaliknya bisa dibayangkan bila kualitas pembelajaran PAK menurun hanya karena faktor kompetensi pedagogik pendidiknya yang tidak pernah ditingkatkan. Terkait dengan pentingnya peningkatan pembelajaran PAK, maka pendidik PAK adalah pemimpin itu sendiri.

Berdasarkan kebenaran dan penjelasan sebelumnya, penulis menegaskan kompetensi yang perlu dimiliki guru/dosen PAK sebagai pendidik dalam rangka mempersiapkan *coaching* sebagai pendekatan yang diharapkan memberikan perubahan. Pertama, guru/dosen PAK harus mempunyai tujuan yang jelas. Guru/dosen PAK yang adalah pemimpin perubahan harus merumuskan dengan jelas tujuan pembelajaran yang diampunya. Rumusan tujuan menjadi modal mengoptimalkan pola dan arah percakapan yang memberdayakan para peserta didik. Kedua, guru/dosen PAK sebagai pemimpin perubahan harus mampu hadir, membangun kemitraan dan memobilisasi peserta didik agar termotivasi menyelesaikan tantangan dan tuntutan pembelajaran. Tujuannya supaya peserta didik yang adalah *coachee* merasakan pendampingan pendidik dalam

mengembangkan potensinya di tengah pergumulan belajar. Ketiga, guru/dosen PAK perlu menempatkan Kristus sebagai *role model* dalam seluruh aktivitas pendampingan belajar kepada para peserta didik. Teladan keserupaan Yesus yang adalah guru sekaligus coach yang baik, akan menjadi motivasi guru/dosen PAK terus mengembangkan diri ke arah yang lebih baik.

Dengan demikian, guru/dosen PAK sebagai pemimpin perubahan yang berfokus pada pencapaian tujuan pembelajaran, perlu melakukan perubahan dalam kebersamaan. Tidak mungkin pemimpin melakukannya sendirian. Ia pasti membutuhkan orang lain untuk bersama-sama menuju tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Pada tahap inilah seorang pendidik membutuhkan pelatihan atau supervisi yang terarah berupa coaching. Tinjauan pustaka atas pendekatan *coaching* memberikan harapan agar perubahan dari sisi guru/dosen PAK mampu menghadirkan suasana pembelajaran baru melalui tata kelola di setiap pertemuannya. Tinjauan teori berdasarkan persoalan sebagaimana penulis jelaskan di atas menegaskan pentingnya penerapan coaching untuk meningkatkan pembelajaran. Bukan hal yang tidak mungkin bila pada akhirnya perubahan kinerja dan potensi guru/dosen PAK juga berdampak pada perubahan diri peserta didik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Muhammad. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia.
- Banariwatma, JB & Muller, 2010. *Berteologi Sosial Lintas Ilmu* Yogyakarta: Kanisius, 2010.
- Banawiratma, J.B. 1988. *Aspek-Aspek Teologi Sosial*. Yogyakarta: Kanisius, 1988.
- Barclay, William. "Bible Commentaries, William Barclay's Daily Study Bible". *StudyLight.org*, diunduh 3 September 2020, 1 Corinthians 1, <https://www.studylight.org/commentaries/dsb/1-corinthians-1.html>
- Brown, Gordon B. 2017. *Menuntun Para Guru Mencapai Keunggulan. Supervisi Pengajaran di Sekolah Kristen*. Surabaya: ACSII
- Black, Ellen Lowrie. 2012. "Guru", *Dasar-Dasar Pendidikan Kristen*. Surabaya: ACSII.
- Daryanto dan Tutik Rachmawati. 2015. *Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media
- D'Souza, Anthony. 2009. *Ennoble, Enable, Empower. Kepemimpinan Yesus Sang Almasih*. Jakarta: Gramedia.
- Glickman, Carl D., "The Development Approach to Supervision. The Supervisors Should Recognize Stages of Professional Development and Treat Teachers as Individuals", *Educational Leadership*, November 1980.
- Glickman, Carl D. and Stephen Gordon, "Clarifying Development. Supervisors Should Match Their Assistance to Teacher Conceptual Levels", *Educational Leadership*, May 1987
- Glickman, Carl D. 2002. *Leadership for Learning. How to Help Teachers Succeed*. Virginia: ASCD.
- Gultom, Caren Veronica Yemima. 2019. "Penggunaan Metode Coaching Dengan Pendekatan Grow Untuk Meningkatkan Kompetensi Wali Kelas 7 SMP XYZ Surabaya Dalam Menyampaikan Materi Kompas Generasi Baru" *Tesis Magister Manajemen*. Tidak dipublikasikan Jakarta: UKRIDA.

- Henry, Matthew, Matthew Henry's Commentary – Verses 10–13, *BibleGateway*, diunduh 1 September 2020, <https://www.biblegateway.com/resources/matthew-henry/1Cor.1.10-1Cor.1.13>.
- International Coaching Community, “What is Coaching?”, *ICC*, diunduh 3 September 2020, <https://internationalcoachingcommunity.com/what-is-coaching/>
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2012),
- Kemendikbud. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, diunduh 17 Agustus 2000, <http://simkeu.kemdikbud.go.id/index.php/peraturan1/8-uu-undang-undang/12-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional>.
- Kemendikbud. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Bab II Pasal VI, diunduh 17 Agustus 2020, <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14TAHUN2005UU.htm>.
- Kemendikbud, “Kemendikbud Terbitkan Pedoman Penyelenggaraan Belajar dari Rumah”, diunduh 19 Agustus 2020, <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/05/kemendikbud-terbitkan-pedoman-penyelenggaraan-belajar-dari-rumah>.
- Lie, Tan Giok. 2013. “Tantangan Pendidikan dan Pengajaran Kristen Masa Kini Di Ranah Formal”. *STULOS. Jurnal Teologi*. Bandung: STT Bandung.
- Mingus, 2021. Penerapan Makna Yesus Sebagai Guru Berdasarkan Matius 5-7 Melalui Pendekatan Directive-Informational Dan Collaborative Pada Mentoring-Coaching Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dosen PAK Kelas Daring STT Injili XY” *Disertasi, Tidak Dipublikasikan*. Solo: STT Berita Hidup.
- Mopangga, Aspin. 2021 “Konsep Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Di Tk Negeri Pembina Tabongo Kabupaten Gorontalo” *Seminar PAUD Holistik Integratif Magister Pendidikan Nonformal Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*, 28 September 2021.
- Pauzil dan Ibrahim Saleh, Makalah Bimbingan Konseling, diunduh 3 September 2020, <https://makalahpausil.wordpress.com/2013/12/09/problematika-peserta-didik/>
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak.
- Pramudianto. 2019. *Jesus As a Coach*. Yogyakarta: PBMR ANDI.
- Pramudianto. 2020. *Teacher as a Coach. Parent as a Coach*. Jakarta: Gramedia.
- Purwanto, Ngalm. 1990. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratumanan, T.G. 2015. *Inovasi Pembelajaran. Mengembangkan Kompetensi Peserta Didik Secara Optimal*. Yogyakarta: Ombak.
- Sahertian, Piet A. Sahertian. 2014. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan* Jakarta: Rineka Cipta.
- Slameto, 2019. *Model Program Evaluasi Beserta Tren Supervisi Pendidikan*. TK: Qiara Media.
- Winaryati, Eny. 2014. *Evaluasi Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Grha Ilmu.
- Wolterstoff, Nicholas P. 2010. *Mendidik untuk Kehidupan*. Surabaya: Momentum.
- Yulianingsih dan Dwiati dan Stefanus M.M. Lumban Gaol. 2019. “Keterampilan Guru PAK Untuk Meningkatkan Minat Belajar Murid Dalam Proses Pembelajaran Di Kelas” dalam *JURNAL FIDEI* Vol.2 No.1. Tawangmangu: STT Tawangmangu