

Persepsi Guru Terhadap Umpan Balik Supervisi Berbasis Coaching di LC Lumadan Beufort, Sabah

Novian Fitri Nurani

Sekolah Indonesia Kota Kinabalu- LC
Lumadan Beufort
Magister Prodi IPA, UNNES

Ani Rusilowati

Magister Prodi IPA, UNNES

Saiful Ridlo

Magister Prodi IPA, UNNES

Alamat Korespondensi

novianfitri21@students.unnes.ac.id

ABSTRACT

This study is designed to analyse teachers' perceptions of feedback from coaching-based supervision in LC Lumadan Beufort, Sabah, Malaysia. The study is implemented in December 2024 by involving 11 teachers spread across 11 Learning Activity Centres. The methods used in this study were questionnaires and interviews, which were designed to identify teachers' perceptions of the feedback received after the supervision process. The results of the analysis show that feedback provided by supervisors has a positive impact on teachers' professional development. A total of 63.3% of teachers reported being actively involved in discussions during supervision, and more than 50% of teachers agreed that the feedback helped them improve their teaching practices. The five main aspects analysed in this study include developmental focus, solution orientation, partnership, potential focus and sustainability. This study emphasises the importance of constructive and appreciative feedback in improving teacher motivation and performance.

Keywords: coaching, supervise, feed back

1. Pendahuluan

Pendidikan yang dinamis menjadi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui supervisi yang efektif. Supervisi yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai kinerja guru, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan profesional guru. Penerapan supervisi berbasis *coaching* menjadi salah satu pendekatan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran (Ulfah & Noviansah, 2020).

Coaching sebagai metode supervisi menekankan pada kolaborasi dan komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru (Tanggulungan & Sihotang, 2023). Pendekatan ini bertujuan untuk membantu guru menemukan potensi diri mereka, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan merumuskan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik. Supervisi berbasis *coaching* yang fokus pada pengembangan profesional guru memiliki 4 manfaat menurut Setyaningsih & Hanif (2024) diantaranya: 1) *empowerment* atau pemberdayaan, 2) *powerful question* atau pertanyaan dengan pemahaman, 3) *constructive feedback* atau umpan balik konstruktif dan 4) *action planning* atau perencanaan aksi nyata. Namun, efektivitas dari pendekatan ini sangat bergantung pada bagaimana guru memandang dan merespons umpan balik yang diberikan selama proses supervisi (Lubis et al., 2024). Apakah umpan balik hanya digunakan sebagai hasil atau sebagai indikator dalam mencapai perbaikan.

Ada tiga konsep yang umum digunakan untuk menggambarkan umpan balik yaitu: 1) umpan balik sebagai informasi, 2) umpan balik sebagai reaksi dan 3) umpan balik sebagai suatu siklus (Sari, 2016). Konsep umpan balik sebagai informasi berfokus pada isi pesan yang disampaikan, konsep umpan balik sebagai reaksi adalah interaksi dengan informasi yang disampaikan. Sedangkan pada konsep umpan balik sebagai siklus, tidak hanya informasi dan reaksi yang terlibat tetapi juga konsekuensi atau luaran dari pesan yang disampaikan. Pemberian umpan balik bertujuan untuk pengembangan diri menggunakan prinsip kemitraan. Umpan balik dalam supervisi akademik bersifat apresiatif dan konstruktif sehingga dapat meningkatkan motivasi (Sofyaningrum., et al). Umpan balik konstruktif diperlukan untuk memberikan arahan, saran perbaikan dan panduan untuk pengembangan ketrampilan dan peningkatan kinerja (Januar et al., 2024). Umpan balik dalam supervisi akademik memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan profesional para pendidik. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian., et al (2023) menyebutkan bahwa

umpan balik pada supervisi akademik berbasis *coaching* dapat membantu guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam mengelola pembelajaran sehingga guru dapat dengan fokus memperbaiki area yang dirasakan perlu untuk diperbaiki. Guru Bersama supervisor melakukan refleksi sebagai proses pemberian umpan balik, dimana proses identifikasi area perbaikan berbasis potensi guru. Suarni (2023) juga menyebutkan bahwa umpan balik yang terstruktur dari supervisi berbasis *coaching* dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Persepsi guru terhadap umpan balik supervisi berbasis *coaching* menjadi penting untuk diteliti, karena persepsi ini dapat memengaruhi motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Jika guru merasa bahwa umpan balik yang diterima bersifat konstruktif dan bermanfaat, maka akan lebih terbuka untuk melakukan perubahan dan perbaikan dalam praktik mengajar. Sebaliknya, jika umpan balik dianggap tidak relevan atau tidak mendukung, hal ini dapat menghambat proses pengembangan profesional guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi guru terhadap umpan balik supervisi berbasis *coaching* di LC Lumadan Beufort, Sabah, Malaysia. Supervisi yang dilakukan sejauh ini bersifat internal dari Pengelola maupun Tim Supervisi. Umpan balik diterima oleh guru dan menjadi tolak ukur dalam perbaikan kegiatan follow up selanjutnya. Pemahaman hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk menemukan strategi yang lebih efektif dalam pelaksanaan supervisi yang dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif naratif. Adapun langkah-langkahnya menurut Creswell (1994) meliputi: 1) menentukan desain kualitatif, 2) menentukan pendekatan, 3) menentukan aturan peneliti, 4) pengumpulan data, 5) menentukan prosedur perekaman data, 6) menentukan prosedur analisis data, 7) verifikasi dan 8) membuat narasi kualitatif. Penelitian dilakukan di LC Lumadan Beufort, Sabah, Malaysia pada bulan Desember 2024. Adapun objek penelitian yaitu 11 guru yang tersebar di 11 Tempat Kegiatan Belajar. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dan wawancara.

Langkah awal yang dilakukan yaitu menyebar kuesioner kepada guru perwakilan 11 Tempat Kegiatan Belajar untuk mengidentifikasi persepsi guru terhadap umpan balik yang diperolehnya setelah melakukan supervisi. Kuesioner dirancang berdasarkan indikator-indikator menggunakan skala likert. Selain itu, dilakukan pula wawancara kepada guru dan Pengelola LC Lumadan Beufort untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan sudut pandang yang berbeda. Data yang sudah diperoleh akan dianalisis secara statistik untuk melihat kecenderungan perspektif kemudian dinarasikan.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kegiatan penelitian ini dilakukan di LC Lumadan Beufort. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan terdapat lima aspek yang diperoleh dari prinsip umpan balik dalam supervisi akademik yaitu fokus pada perkembangan, orientasi pada solusi, kemitraan, fokus pada potensi dan berkelanjutan. Setiap aspek dianalisis berdasarkan presentase hasil kuesioner. Adapun hasil analisis dipaparkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Analisis Hasil Kuesioner

No	Aspek	STS	TS	Prosentase		
				N	S	SS
1.	Perkembangan	0%	0%	27,3%	37,3%	45,5%
2.	Orientasi pada Solusi	0%	0%	27,3%	45,5%	27,3%
3.	Kemitraan	0%	0%	9,1%	63,6%	27,3%
4.	Fokus pada Potensi	0%	0%	9,1%	54,5%	36,4%
5.	Berkelanjutan	0%	0%	18,2%	27,3%	54,5%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umpan balik dari kegiatan supervisi berbasis *coaching* memiliki dampak positif bagi guru LC Lumadan Beufort, Sabah, Malaysia. Hal ini terbukti dari

prosentasi kuesioner bahwa > 50% guru sepakat dengan adanya umpan balik supervisi berbasis *coaching* dapat membantu guru untuk berkembang. Guru menggunakan hasil umpan balik yang telah diberikan supervisor menjadi indikator dalam melakukan perbaikan. Umpan balik yang bersifat apresiatif memunculkan rasa dihargai sehingga dapat meningkatkan motivasi guru untuk melakukan pembelajaran lebih baik lagi. Umpan balik pada supervisi berbasis *coaching* yang dilakukan kepada guru di LC Lumadan Beufort juga dianggap tepat sasaran dan solutif. Supervisor memberikan arahan kepada guru untuk menemukan solusi atas area-area perbaikan yang diidentifikasi bersama.

Umpan balik yang konkret dan *actionable* membantu guru untuk memahami bentuk solusi dan alternatif penyelesaian perbaikan. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi, 45,5% menyatakan setuju, 27,3% sangat setuju dan 27,3% menyatakan netral. Keberhasilan umpan balik yang berorientasi pada solusi biasanya disebabkan karena proses supervisi yang baik. Supervisor melakukan tahapan supervisi dengan menerapkan pra-observasi, observasi dan pasca-observasi menggunakan prinsip yang terpadu sehingga memudahkan dalam proses evaluasi dan tindak lanjut.

Supervisi berbasis *coaching* menekankan kolaborasi dan partisipasi aktif guru. Sebanyak 63,3% menyatakan setuju bahwa guru terlibat aktif dalam diskusi proses supervisi. Supervisor mengajak guru untuk menceritakan dan masukan tentang pengalaman mengajar ataupun kinerja sebagai pendidik, tantangan yang dihadapi dan solusi yang memungkinkan untuk dilakukan. Hal ini tentu menciptakan suasana kemitraan karena guru merasa didengarkan.

Supervisor dalam proses supervisi biasanya akan mengidentifikasi kekuatan dan keunggulan yang dimiliki oleh setiap guru. Umpan balik yang nantinya diterima pun biasanya bersifat positif dan konstruktif. Hasil kuesioner menyatakan bahwa umpan balik yang diterima fokus pada potensi. Sebanyak > 90% guru pun sepakat dengan aspek tersebut. Ketika guru merasa bahwa mereka memiliki potensi yang diakui oleh supervisor, mereka cenderung lebih berani untuk mencoba hal baru sehingga solusi yang diperoleh inovatif dan kreatif.

Umpan balik tidak hanya bertujuan untuk evaluasi, tetapi juga untuk mendorong perbaikan berkelanjutan. Umpan balik yang diberikan harus diarahkan membantu guru dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merumuskan rencana tindak lanjut. Sebanyak 54,5% guru sangat setuju dengan pernyataan bahwa umpan balik yang diberikan oleh supervisor cenderung berkelanjutan dengan menggunakan solusi berbasis potensi sebagai indikator pencapaian perbaikan area. Supervisi tanpa tindak lanjut tidak memiliki dampak yang berarti dalam perbaikan proses pembelajaran. Tindak lanjut hasil supervisi merupakan kegiatan yang sangat strategis berkenaan dengan upaya peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran. Sehingga, dengan adanya umpan balik dapat menjadi acuan dalam melakukan tindak lanjut.

Adapun tahapan dalam memberikan umpan balik yang bersifat konstruktif menurut Sujarwati et al., (2023) yaitu: 1) fokus pada kekuatan dan kelemahan, 2) spesifik dan jelas, 3) mengarahkan agar dihasilkannya solusi, 4) menggunakan Bahasa yang positif, 5) mendorong refleksi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru di LC Lumadan Beufort.

Responden 1

Umpan balik yang diberikan supervisor membantu saya dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Saya menyadari fokus area untuk perbaikan dengan solusi yang bisa saya upayakan.

Responden 3

Supervisor mengajak saya untuk mendiskusikan hal-hal apa saja yang ingin dicapai, tindak lanjut dan komitmen dalam memperbaiki kekurangan kinerja saya.

Responden 6

Supervisor menggunakan bahasa yang positif dalam berkomunikasi. Saya merasa proses supervisi

lebih apresiatif. Saya pun merasa percaya diri dalam menyampaikan kelebihan dan kekurangan yang saya miliki untuk mendukung proses perbaikan kedepannya.

Pernyataan yang disampaikan oleh Responden 6 selaras dengan Ramadhani et al., (2024) bahwa ketrampilan komunikasi interpersonal dalam umpan balik supervisi seharusnya dilakukan dengan cara efektif dan konstruktif. Beberapa langkah yang dapat diambil yaitu mendengarkan aktif. Penting untuk mendengarkan dengan penuh perhatian apa yang disampaikan oleh guru. Tidak hanya mendengarkan kata-kata, tetapi juga memahami perasaan dan konteks di baliknya. Mendengarkan aktif membantu menciptakan suasana saling percaya dan menghargai. Selain itu, umpan balik harus bersifat membangun, bukan menghukum. Fokus umpan balik pada aspek positif dari kinerja guru. Supervisor dapat memberikan saran yang jelas tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja, misalnya dengan tidak menunjukkan kesalahan, tetapi diarahkan untuk membuat solusi atau strategi yang dapat diterapkan

Pentingnya komunikasi dalam pemberian umpan balik ini ternyata juga disampaikan oleh beberapa Responden. Hubungan yang baik antara supervisor dan guru sangat penting. Supervisor harus menunjukkan empati dan minat yang tulus terhadap perkembangan guru. Hal ini dapat dilakukan dengan cara bersikap ramah dan terbuka, serta menunjukkan dukungan terhadap keberhasilan mereka.

Responden 2

Saya merasa lebih nyaman jika Supervisor tidak menghakimi kesalahan yang saya lakukan dalam kegiatan observasi. Saya akan merasa cenderung terbuka jika pertanyaan yang disampaikan dalam kegiatan refleksi lebih positif.

Responden 5

Saya lebih menyukai Supervisor yang jelas dalam menyampaikan umpan balik. Penyampaian langsung pada hal yang baik dan kurang serta tidak bertele-tele.

Saat memberikan umpan balik, Supervisor hendaknya menggunakan bahasa yang jelas dan positif. Supervisor hendaknya menghindari istilah ambigu atau negatif yang dapat menimbulkan defensif (Yusnidar et al., 2024). Setelah memberikan umpan balik, Supervisor juga penting memberikan kesempatan bagi guru untuk berbicara dan mendiskusikan umpan balik tersebut. Hal ini membantu dalam memperjelas pemahaman dan memungkinkan guru untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan pandangan mereka.

Teknik pemberian umpan balik yang konstruktif harus dikuasai oleh Supervisor (Hartanto & Purwanto, 2019). Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Pengelola LC Lumadan Beufort selaku Supervisor, ada beberapa teknik yang mengubah sudut pandang guru saat dilakukannya supervisi menggunakan teknik *coaching*. Umpan balik harus didasarkan pada analisis yang jelas. Catatan dan analisis yang dilakukan selama proses supervisi dapat digunakan sebagai data pelengkap saat memberikan umpan balik. Umpan balik harus diarahkan untuk membantu guru dalam mengembangkan keterampilan mengajar dan peningkatan kinerja sehingga dibutuhkan suasana yang tidak menimbulkan ketegangan, rasa takut dan tertutup. Keadaan ini tentu akan menghambat proses pemberian umpan balik jika terjadi. Pernyataan ini selaras dengan bahwa pemberian penguatan atau umpan balik diharapkan menghindari kesan menyalahkan dan mencari kesalahan tanpa solusi (Fajriya et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru LC Lumadan Beufort akan umpan balik supervisi berbasis *coaching* positif. Guru dapat merasakan manfaat adanya umpan balik yang bersifat apresiatif dan konstruktif. Keterlibatan peran Supervisor yang mengutamakan perkembangan guru, orientasi pada solusi, kemitraan, fokus pada potensi dan berkelanjutan pada kegiatan umpan balik membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan perbaikan. Selain itu, komunikasi interpersonal yang dilakukan selama supervisi akan menciptakan keterbukaan. Hal ini membuat supervisi menjadi serangkaian proses yang komprehensif dan humanis.

4. Kesimpulan

Persepsi guru di LC Lumadan Beufort, Sabah, Malaysia tentang umpan balik supervisi berbasis *coaching* menunjukkan hasil yang positif. Guru mendapatkan umpan balik yang bersifat apresiatif dan konstruktif dari Supervisor, Persepsi umpan balik yang diterima memenuhi lima prinsip supervisi yaitu perkembangan guru, orientasi pada solusi, kemitraan, fokus pada potensi dan berkelanjutan.

Saran yang dapat diberikan agar peranan umpan balik dapat lebih maksimal yaitu: 1) adanya komitmen dari guru maupun Supervisor dalam menyusun tindak lanjut, 2) guru dapat berkomunikasi secara aktif mulai dari pra-observasi, observasi maupun pasca observasi agar umpan balik yang diberikan tepat dan solutif untuk memperbaiki kekurangan. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan, pembandingan ataupun penelitian awal untuk pengembangan komponen-komponen supervisi seperti instrumen, teknik maupun bentuk tindak lanjut.

5. Daftar Pustaka

- Creswell, John W., (1994), *Research Design ; Qualitative and Quantitative Approaches*. California : SAGE Publications
- Januar, J., et al. (2024). Pentingnya Feedback (Umpan Balik) Konstruktif di dalam Lingkungan Kerja. *eBisnis Manajemen*. 2(1): 147-159
- Fajriya, R.N., et al. (2023). Teknik Supervisi Akademik. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*. 2(1): 12-22
- Hartanto, S & Purwanto, S. (2019). *Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru (MPPKS-PKG)*. Jakarta: Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Lubis, S.A., et al. 2024. Peningkatan Kinerja Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Inovatif melalui Kerja Praktek dengan Teknik Umpan Balik di SMA Negeri I Buntu Pane Asahan. *Journal of Science and Social Research*, VII(1): 94-98
- Ramadhani, N. (2023). Keterampilan Komunikasi Interpersonal dalam Supervisi Akademik. *Jurnal Media Akademik*. 2(6): 1-14
- Sari, D.P. (2016). Meningkatkan Efektivitas Umpan Balik dalam Pendidikan Klinik. *Jurnal Kedokteran Unram*. 5(2): 31-38
- Setyaningsih, E & Hanif, M. (2024). Supervisi Akademik dengan Coaching Model Tirta untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran*. 4(2): 60-70
- Siagian, L.S., et al. (2023). Pengembangan Model Supervisi Akademik dengan Teknik *Coaching* untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendas Mahakam*. 8(2): 223-233
- Sofyatiningrum, E. (2020). *Bunga Rampai Umpan Balik Guru Terhadap Proses dan Hasil Pembelajaran Siswa*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Suarni, Y. (2023). Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran melalui Supervisi Akademik dan *Coaching*. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*. 5(3): 174-178
- Sujarwanti, I., et al. (2023). Pelatihan Pemberian Umpan Balik Korektif DiMensi Komputer bagi Guru Bahasa Inggris. *Jurnal Inovasi Pengabdian Masyarakat Pendidikan*. 3(2): 155-170
- Tanggulungan, L & Sihotang, H. 2023. *Coaching Model Tirta dalam Supervisi Akademik: Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3): 31399-31407
- Ulfah, M & Noviansah, A. 2020. Supervisi *Coaching*: Peningkatan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Pendidikan MI/SD*, 2(2): 119-128
- Yusnidar., et al. (2024). Supervisi Kepala Sekolah Berbasis *Coaching Tirta* dalam Meningkatkan Profesionalisme Kompetensi Guru SD Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*. 13(2): 239-253