

Penggunaan *Coaching* dengan *Personal Mastery* dan *Team Learning* untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Mandarin di SD SCS Surabaya

Yulia Razak¹, Melitina Tecolu², Takim Andriono³
SD SCS Surabaya¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Krida Wacana^{2,3}

yulia.wng@gmail.com¹, melitina@ukrida.ac.id², andriono2509@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah yang menggunakan metode *coaching* dengan *personal mastery* dan *team learning*. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kompetensi guru Mandarin di SD SCS Surabaya. Untuk teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan Lembar Observasi Kompetensi Guru untuk menilai guru dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan pengimplementasiannya di dalam kelas. Selain itu, Kuesioner *Personal Mastery* dan Kuesioner *Team Learning* digunakan untuk mengukur tindakan peneliti itu sendiri dalam *coaching* yang dilakukan baik secara pribadi maupun tim. Teknik analisis data menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode Kemmis dan McTaggart dengan melalui 2 siklus. Hasil akhir Siklus II menyatakan bahwa skor kompetensi keempat subyek penelitian mencapai indikator keberhasilan yaitu sebesar ≥ 75 dari skor maksimum 100 dengan kategori Baik. Penelitian ini menemukan bahwa penggunaan metode *coaching* dengan *personal mastery* dan *team learning* dapat meningkatkan keempat kompetensi guru Mandarin.

Kata Kunci: *coaching, personal mastery, team learning, kompetensi guru*

1. Pendahuluan

SD SCS merupakan sekolah yang menggunakan tiga bahasa di dalam kegiatan pembelajarannya. Ketiga Bahasa tersebut adalah bahasa Indonesia, Inggris, dan Mandarin. Penggunaan tiga bahasa ini merupakan salah satu faktor yang penting bagi orang tua dalam pendidikan anak mereka di

SCS. Hal ini pula yang menyebabkan SCS berkembang di wilayah Surabaya Barat. Berkembangnya SCS ini tidak terlepas dari kepercayaan orang tua terhadap guru yang mengajar terutama guru Mandarin. Di dalam pembelajaran Mandarin, guru diwajibkan menggunakan bahasa Mandarin. Siswa diajak berlatih untuk lebih mengenal dan meng-

gunakan bahasa Mandarin dengan baik. Pelajaran Mandarin dilakukan selama 60 menit, dari hari Senin sampai dengan hari Jumat. Dengan bobot jam yang ada, diharapkan siswa mampu aktif berbicara dan juga terlibat aktif dalam pelajaran Mandarin. Namun, kenyataan di lapangan berbeda dari yang diharapkan. Hasil observasi kepala sekolah menunjukkan bahwa kompetensi keempat guru Mandarin belum mencapai indikator ≥ 75 dari skor maksimum 100 dengan kategori Baik. Saat pelajaran Mandarin berlangsung, beberapa siswa kurang aktif dalam menjawab gurunya. Mereka kurang memerhatikan penjelasan yang diberikan. Hal ini dikarenakan guru lebih banyak menggunakan metode ceramah dan metode tanya jawab dalam pembelajaran. Pada kenyataannya, tiap siswa mempunyai gaya belajar mereka sendiri. Ada siswa yang mempunyai gaya belajar visual, auditorial, ataupun gaya belajar kinestetik. Menurut Suci et al. (2020), setiap siswa mempunyai cara menyerap pembelajaran yang berbeda-beda dimana hal ini berhubungan dengan gaya belajar siswa. Penerapan belajar ini tergantung kepada gaya belajar siswa. Jika penggunaan gaya belajar dibatasi pada auditorial saja, maka dapat menyebabkan perbedaan penerimaan informasi pada masing-masing siswa. Untuk mendapatkan hasil belajar yang maksimal, guru harus membantu siswa dalam mengenali gaya belajar mereka. Siswa akan berhasil dalam belajar jika mereka belajar sesuai dengan gaya belajar mereka. Oleh karena itu, guru harus mampu merancang pembelajaran yang menggunakan strategi dan metode yang lebih variatif. Beberapa hal sudah dilakukan

untuk meningkatkan mutu kualitas guru Mandarin yaitu training, evaluasi, dan pembinaan dari kepala sekolah. Namun, guru Mandarin belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini terlihat juga pada saat pembelajaran *online* (daring). Penggunaan strategi dan metode pembelajaran serta alat peraga atau media belajar dalam pembelajaran masih belum optimal. Guru Mandarin masih menggunakan strategi dan metode yang sama dengan pembelajaran tatap muka sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi yang ada, kepala sekolah merasa perlu untuk mengambil suatu tindakan sehingga kompetensi guru Mandarin dapat meningkat secara optimal. Para guru Mandarin memerlukan *coaching* baik itu secara *personal* maupun secara tim untuk meningkatkan kompetensi mereka sehingga pembelajaran di kelas lebih hidup dan siswa mengikuti pembelajaran dengan aktif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kompetensi mengajar guru Mandarin terutama dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan pengimplementasian di dalam kelas. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti melakukan *coaching* dengan disiplin organisasi belajar Peter Senge yang berfokus pada dua disiplin yaitu *Personal Mastery* dan *Team Learning*. Brent dan Dent (2015) menjelaskan bahwa *coaching* merupakan suatu kegiatan pembinaan atau pelatihan. *Coaching* bertujuan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi. *Coaching* ini dapat diterapkan di dalam semua jenis organisasi termasuk organisasi pembelajar (sekolah). Di dalam disiplin organisasi belajar

menjelaskan, Senge (2006) setiap individu/guru yang ada di dalam organisasi pembelajar selalu fokus dan berusaha meningkatkan potensi-potensi yang ada di dalam dirinya. Selain mampu mengembangkan dirinya, setiap guru harus mampu belajar dan bekerja secara tim. Ini yang disebut *team learning*. Dengan bekerja secara berkelompok, mereka bisa membagikan ilmu mereka masing-masing di dalam kelompok tersebut. Dalam kelompok, setiap guru juga berdiskusi dan membagikan apayang menjadi pemikiran mereka. Jika hal ini dilakukan, maka kompetensi masing-masing guru pun akan meningkat. Mereka bertumbuh bersama di dalam kelompok dan memberikan hasil yang baik bagi sekolah. Peraturan Direktur Jendral (Perdirjen) Guru dan Tenaga Kependidikan No. 6565 Tahun 2020 menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan diberikan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Karena itu untuk meningkatkan kompetensi guru Mandarin SCS, diperlukan pelatihan mengenai strategi dan metode pembelajaran serta alat peraga atau media pembelajaran yang dapat digunakan di dalam kegiatan pembelajaran. Guru diharapkan mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswanya. Selain itu, guru diharapkan mampu memilih dan menyusun materi pembelajaran dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan siswanya. Pada akhirnya, guru diharapkan mampu melaksanakan pembelajaran yang menarik dan kreatif.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Kompetensi Guru

Prawiro (2019) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kecakapan yang dipunyai seseorang dalam mengerjakan tugas sesuai dengan bidangnya.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 mendefinisikan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Undang-Undang tersebut juga menyebutkan bahwa guru memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi. Ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru. Keempat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik berhubungan dengan kemampuan guru melaksanakan pembelajaran di sekolah. Kemampuan ini dikembangkan dengan terus menerus dan tidak diperoleh secara tiba-tiba (Sudrajat, 2012).

Berdasarkan kedua definisi tersebut, kompetensi mempunyai arti kemampuan dan keahlian yang ada di dalam diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan bidang yang dikuasainya.

Selanjutnya, Perdirjen Guru dan Tenaga Kependidikan No. 6565 Tahun 2020 menjelaskan tentang model kompetensi pengembangan profesi guru, yaitu:

1. Model kompetensi guru meliputi kategori:
 - a. Pengetahuan Professional, yaitu kompetensi:
 - kompetensi menganalisis struktur dan alur pembelajaran;

- menjabarkan tahap penguasaan kompetensi siswa; dan
 - menetapkan tujuan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, kurikulum, dan profil pembelajar Pancasila.
- b. Praktik Pembelajaran Professional terdiri dari kompetensi:
- mengembangkan lingkungan kelas yang aman dan nyaman;
 - menyusun desain, melaksanakan, dan merefleksikan pembelajaran yang efektif;
 - melakukan asesmen, memberi umpan balik, dan menyampaikan laporan belajar; dan
 - melibatkan orang tua/walimurid dan masyarakat dalam pembelajaran.
- c. Pengembangan Profesi dengan kompetensi:
- melakukan refleksi untuk pengembangan diri secara mandiri;
 - berperilaku sesuai dengan kode etik guru dengan menunjukkan kematangan spiritual, moral, dan emosi;
 - berpraktik dan bekerja yang berorientasi kepada anak; dan
 - melakukan pengembangan potensi secara gotong royong untuk menumbuhkan perilaku kerja; dan
- terlibat aktif dalam jejaring dan organisasi profesi untuk mengembangkan karier.
2. Model kompetensi kepemimpinan sekolah meliputi empat kategori, yaitu:
- a. pengembangan diri dan orang lain;
 - b. kepemimpinan pembelajaran;
 - c. kepemimpinan manajemen sekolah; dan
 - d. kepemimpinan pengembangan sekolah.
- Mengacu kepada Perdirjen GTK dan dengan mempertimbangkan masalah yang ada di SD SCS, peneliti akan melakukan penelitian hanya pada kategori Praktik Pembelajaran Professional dalam kompetensi menyusun desain, melaksanakan, dan merefleksikan pembelajaran yang efektif dengan indikator sebagai berikut:
- Menyusun pembelajaran sesuai dengan tujuan dan makna pembelajaran serta melibatkan siswa.
 - Melaksanakan pembelajaran yang dinamis dan menumbuhkan minat belajar siswa serta mampu menumbuhkan kemampuan berpikir kritis siswa.
 - Merefleksikan pembelajaran dan tindaklanjutnya.
- Guru diharapkan mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswanya. Selain itu, guru diharapkan mampu memilih dan menyusun

materi pembelajaran dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan siswanya. Pada akhirnya, guru diharapkan mampu melaksanakan pembelajaran yang menarik dan kreatif.

2.1.1 Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Menurut Kemendikbud (2020), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana pembelajaran kelas yang dibuat guru untuk satu kali pertemuan atau lebih. RPP wajib dibuat oleh guru agar pembelajaran dapat berlangsung secara menyenangkan dan interaktif. Siswa dapat terlibat secara aktif di dalam pembelajaran.

Sesuai dengan Surat Edaran Mendikbud Nomor 14 tahun 2019, RPP meliputi tiga bagian inti, yaitu tujuan pembelajaran yang mau dicapai, kegiatan yang dilakukan dalam pembelajaran, dan penilaian pembelajaran atau *assessment*. Di dalam kegiatan pembelajaran berisi bagian pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup. Pendahuluan meliputi hal yang dilakukan guru dalam menyiapkan siswanya secara dengan memberi motivasi belajar, menghubungkan pengetahuan yang diberikan sebelumnya dengan apa yang akan diajarkan, menjelaskan tujuan pembelajaran dan materi yang akan diberikan. Kegiatan inti meliputi kegiatan siswa dalam pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar dengan menggunakan metode belajar, media pembelajaran, dan sumber belajar yang sesuai dengan karakteristik siswa dan tujuan yang hendak dicapai. RPP bagian

penutup meliputi kegiatan siswa danguru dalam merefleksi dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran di hari tersebut, memberikan umpan balik terhadap kegiatan pembelajaran, melakukan tindak lanjut, serta menginformasikan kegiatan pembelajaran di pertemuan berikutnya.

2.2 Coaching

Menurut MTD Training (2010:11), "*coaching is the art of inspiring, energizing, and facilitating the performance, learning and performance of your employees*" (*coaching* adalah seni menginspirasi, menyemangati, dan memfasilitasi kinerja dan pembelajaran karyawan). Hubungan antara *coach* dan *coachee* bersifat formal dengan tujuan untuk meningkatkan performa kerja. Seorang *coach* bertanggung jawab untuk memastikan *coachee* yang dibimbingnya mengalami peningkatan kerjanya. Tujuan *coaching* bersifat formal, jelas, dan terdokumentasikan. Performa kerja *coachee* akan dievaluasi sesuai dengan tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Connor & Pokora (2017) mengatakan bahwa *coaching* dan *mentoring* adalah suatu hubungan atau interaksi untuk membantu seseorang mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Seorang *coach* atau *mentor* akan memfasilitasi *coachee* atau *mentee* dalam meningkatkan potensi. *Coach* atau *mentor* akan mendukung mereka dalam mengimplementasikan tindakannya. Pengukuran kinerja dalam *mentoring* bersifat informal sedangkan dalam *coaching* bersifat formal dan terdokumentasikan.

Tujuan yang dicapai dalam *mentoring* bersifat umum/pengembangan pribadi dan *coaching* berhubungan dengan kinerja dalam organisasi (MTD Training, 2010).

Arsendatama (2019) menjelaskan bahwa *coaching* sangat membantu mengembangkan potensi yang ada dalam diri *coachee* dalam mencapai tujuannya. Seorang *coach* membimbing *coachee* untuk dapat mengembangkan ide-ide atau pemikirannya secara kreatif. Selain itu, seorang *coach* memotivasi *coachee* dalam bertindak.

Jadi, *coaching* mempunyai tujuan dan manfaat yang baik yaitu meningkatkan potensi diri dan performa kerja *coachee* semaksimal mungkin. Dengan demikian, *coachee* mampu mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.

2.3 Lima Disiplin Organisasi Belajar Peter Senge

Sebuah disiplin belajar dapat menjawab permasalahan yang ada di dalam organisasi. Senge (2006) menjelaskan lima disiplin yang dapat membangun kapasitas kita untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Kelima disiplin tersebut adalah sebagai berikut.

1. *Personal Mastery*

Senge (2006) menjelaskan bahwa *personal mastery* adalah serangkaian latihan untuk membentuk visi pribadi seseorang. Latihan ini akan memperbesar kapasitas seseorang sehingga ia dapat mewujudkan visi yang disepakati. Orang-

orang yang memiliki *personal mastery* secara konsisten mampu menyadari hasil yang berdampak dalam diri mereka. *Personal mastery* selalu mempertajam visi pribadi, membangun kesabaran, dan melihat kenyataan secara obyektif. Setiap orang memiliki kebebasan untuk berkembang dalam mewujudkan visi yang telah disepakati.

Agar organisasi berkembang dengan baik, para anggota dalam organisasi tersebut harus memiliki kemampuan untuk terus belajar dan mengembangkan potensi yang ada di dalam diri masing-masing anggota. Setiap anggota memfokuskan diri mereka dan terus memperdalam visi pribadi mereka demi tercapainya visi organisasi yang telah disepakati.

2. *Mental Models*

Konsep berpikir individu memengaruhi individu tersebut dalam mengambil suatu keputusan atau tindakan. Melalui disiplin ini, seseorang terus menerus dilatih untuk dapat menyatakan atau mengkomunikasikan apa yang ada di pikirannya secara efektif dan mampu berpikiran terbuka. *Mental models* berpusatkan pada bagaimana membangun kesadaran dan pandangan orang-orang di dalam organisasi tersebut. Disiplin ini melatih anggota untuk dapat mengkomunikasikan pemikirannya secara efektif sehingga terjalin komunikasi yang baik antar anggota.

3. *Shared Vision*

Disiplin ini membangun sebuah hubungan yang berpusatkan pada satu tujuan yang sama. Sekelompok orang dengan tujuan yang sama akan belajar bagaimana mempunyai komitmen di dalam kelompoknya dengan cara membagikan visi yang akan dicapai dalam organisasi tersebut. Ketika semua anggota memiliki visi yang sama, maka perwujudan visi organisasi akan semakin nyata.

Pengaruh seorang pemimpin sangat besar peranannya dalam menentukan ke arah mana organisasi tersebut bergerak. Pemimpin harus mampu membagikan apa yang menjadi visi organisasi yang dipimpin. Ia juga harus mampu mengkomunikasikannya kepada para anggotanya dengan baik. Hal ini akan membuat para anggotanya untuk terus belajar dan berkembang sejalan dengan visi yang telah dibagikan kepada mereka. Jika sudah sejalan dengan visi organisasi, maka tujuan organisasi pun akan tercapai.

4. *Team Learning*

Proses pembelajaran tidak hanya dilakukan secara individu tetapi dapat dilakukan secara berkelompok. Masing-masing anggota bertukar informasi dan saling membangun melalui percakapan atau diskusi. Disiplin ini selalu dimulai dengan dialog. Masing-masing anggota mengungkapkan asumsi mereka dan

kemudian menghasilkan pemikiran yang sama. *Team Learning* merupakan unit yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Disiplin ini membangun potensi dan keterampilan yang ada di dalam diri tiap anggota. Tiap anggota belajar dan berpikir bersama untuk mencapai visi organisasi yang telah disepakati. Melalui *team learning* ini, setiap anggota diperkaya dan diperlengkapi lebih lagi dengan informasi yang mereka bagikan. Mereka juga belajar saling menghargai dan saling menolong sehingga mereka dapat mewujudkan visi yang telah ditetapkan.

5. *Systems Thinking*

Systems Thinking memberikan cara pandang yang berbeda akan masalah dan tujuan yang akan dicapai. *Systems Thinking* membuat seseorang melihat segala sesuatunya secara menyeluruh dan saling berkaitan. Kita dapat bertindak secara efektif ketika kita dapat melihat akar masalah yang sesungguhnya. *Systems thinking* tidak dapat berdiri sendiri. Disiplin ini memerlukan keempat disiplin yang telah disebutkan untuk dapat berfungsi secara efektif di dalam organisasi. *Systems thinking* merupakan landasan yang terpenting dari organisasi pembelajar. Melalui *systems thinking*, setiap anggota diajak untuk berpikir dan melihat segala sesuatu secara menyeluruh, tidak terpisah-pisah.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua dari lima disiplin, yaitu disiplin *personal mastery* dan *team learning*. Dalam *personal mastery*, tiap

anggota mengembangkan kemampuan diri mereka. Setiap orang harus memiliki *personal mastery* yang baik dikarenakan *personal mastery* merupakan proses belajar seumur hidup. Diperlukan komitmen yang tinggi agar setiap anggota terus menerus belajar mengembangkan kapasitas dirinya. Organisasi harus terus menerus mempertajam kemampuan anggotanya sehingga mampu menjadi organisasi yang baik (Setiawan, 2017).

Personal Mastery merupakan disiplin pengembangan dan pembelajaran diri untuk menciptakan masa depan yang diharapkan; bukan hanya pengembangan keterampilan dan kemampuan atau pertumbuhan kerohanian saja. Jacobs (2007) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *personal mastery* yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

1. Merasa terpenggil dalam area pekerjaannya.
2. Mampu melihat realitas yang ada dan keterkaitannya.
3. Kreatif dalam menginspirasi diri sendiri untuk maju.
4. Melihat suatu perubahan sebagai peluang.
5. Mempunyai rasa ingin tahu yang besar.
6. Mengutamakan hubungan secara personal tanpa menunjukkan rasa egoisnya.
7. Melihat diri sebagai suatu bagian dalam organisasi.

O'Brien (dalam Senge, 2006) menyatakan bahwa seseorang dengan *personal mastery* yang tinggi lebih berkomitmen dan mempunyai inisiatif yang tinggi. Ia memiliki rasa tanggung jawab di dalam pekerjaannya.

Selain memiliki *personal mastery* yang baik, setiap anggota dalam organisasi pembelajar harus mampu bertindak dan bekerja dengan baik di dalam timnya. Ketika semua anggota belajar dan bekerja secara kompak, setiap anggota akan bertumbuh dengan pesat dan organisasi pun berkembang menjadi lebih baik.

Team learning merupakan bagian dari membangun visi bersama. *Team learning* merupakan sebuah proses untuk menyamakan dan mengembangkankapasitas tim untuk menghasilkan apa yang sesuai dengan keinginan tim. *Team learning* dibangun atas pengembangan visi bersama dan juga *personal mastery*. Penguasaan *team learning* sangat diperlukan dalam sebuah organisasi.

Menurut Senge (2006), *team learning* memiliki tiga dimensi yang penting, yaitu:

1. Kebutuhan untuk berpikir secara luas dengan masalah-masalah yang rumit. Sebuah tim belajar untuk bagaimana menggunakan potensi-potensi yang ada dalam setiap anggota tim untuk dapat memecahkan apa yang sedang dihadapi tim tersebut.
2. Kebutuhan akan tindakan yang inovatif dan terkoordinir. Sebuah tim yang hebat

terbentuk apabila setiap anggota sadar dan menaruh rasa saling percaya di dalam tim.

3. Peranan sebuah tim untuk menjadi teladan bagi tim-tim lainnya. Tim senior ini menjadi tim penggerak bagi tim lainnya. Tim ini membina tim lainnya untuk terus mengembangkan kemampuan timnya.

Untuk mencapai visi bersama, tiap anggota mampu bekerja dan belajar secara berkelompok. Mereka memecahkan masalah secara bersama-sama. Disiplin *team learning* memerlukan keahlian untuk berdialog dan diskusi. Dalam dialog, setiap anggota bebas untuk mengungkapkan pendapat dalam menyelesaikan isu-isu yang ada. Selain kebebasan berbicara, tiap anggota belajar untuk mendengarkan apa yang diungkapkan dengan seksama. Dalam *team learning*, tiap anggota berlatih bagaimana menangani masalah melalui dialog dan diskusi yang produktif. Senge (2006) mengatakan bahwa dialog di dalam tim membuat setiap anggota mengeksplorasi isu-isu yang ada dari sudut pandang tiap anggota dan mereka bebas mengungkapkan pendapat mereka. Mereka tidak mempertahankan pendapat mereka sendiri.

Chinnam (2017) mengatakan bahwa bekerja secara tim dimulai dari suatu dialog. Tiap anggota berbagi pemikiran dan pandangannya melalui dialog untuk dapat menyelesaikan masalah dengan lebih baik. Tiap anggota bekerja sama untuk mencapai visi organisasi. Setiap anggota memiliki

tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sehingga pekerjaan yang diberikan terselesaikan dengan baik.

2.4 Strategi dan Metode Pembelajaran

Menurut Orlich et al. (2010), “*when we use the term method, it implies some orderly way of doing something. The term strategy implies thoughtful planning to do something*” (p. 4). Kutipan tersebut menunjukkan bahwa metode artinya cara yang teratur dalam mengerjakan sesuatu, sedangkan strategi artinya perencanaan yang teratur dalam mengerjakan sesuatu. Jadi, strategi pembelajaran adalah suatu kegiatan yang direncanakan dalam pembelajaran secara efektif yang dilakukan oleh guru dan siswa untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan metode pembelajaran adalah cara yang digunakan dalam menerapkan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Mukrimah (2014) menjelaskan bahwa dalam satu atau lebih strategi pembelajaran, guru dapat menggunakan beberapa metode pembelajaran. Penggunaan metode dalam strategi tergantung pada tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran. Berikut adalah klasifikasi metode pembelajaran.

1. Dalam strategi pembelajaran langsung, metode yang dapat digunakan adalah metode tanya jawab, ceramah, demonstrasi, dan latihan. Guru mengarahkan siswa dalam pembelajaran.
2. Dalam strategi pembelajaran tidak lang-

sung, pembelajaran berpusatkan pada siswa. Metode yang digunakan dalam strategi jenis ini adalah metode inkuiri, *problem-solving*, studi kasus, dan peta konsep.

3. Dalam strategi pembelajaran interaktif, guru dapat menggunakan metode diskusi kelas, kerja kelompok/proyek, dan kerja berpasangan. Siswa dapat berinteraksi dan berdiskusi dengan temannya.
4. Metode yang dapat digunakan dalam strategi pembelajaran mandiri adalah pekerjaan rumah, karya tulis, proyek penelitian, pembelajaran berbasis komputer, dan *e-learning*. Melalui strategi dan metode pembelajaran ini, siswa diharapkan dapat belajar secara mandiri dan bertanggung jawab.
5. Belajar melalui pengalaman. Kegiatan yang dilakukan berpusat pada siswa. Metode yang dipakai dalam hal ini adalah simulasi, bermain peran, dan observasi.

Semua metode pembelajaran memiliki ciri-ciri tersendiri yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru harus mampu memilih strategi dan metode pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Metode pembelajaran yang digunakan harus berorientasi pada tujuan pembelajaran, aktivitas yang akan dilakukan, pengembangan siswa, dan juga berorientasi pada seluruh aspek kepribadian siswa (ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik) (Mukrimah, 2014).

Selain itu, sistem pembelajaran *blended learning* digunakan dalam pembelajaran Mandarin dikarenakan pandemi Covid19 yang tidak memungkinkan diadakannya pembelajaran di dalam kelas. Driscoll (dalam Suci et al., 2020) menjelaskan bahwa *blended learning* merupakan pembelajaran yang menggunakan berbagai teknologi web sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Thorne (2013) mendefinisikan *blended learning* sebagai gabungan dari pembelajaran *e-learning* dan multimedia dengan pembelajaran menggunakan bentuk tradisional seperti pelatihan di kelas. Sementara Graham (2005) menjelaskan bahwa *blended learning* secara lebih sederhana sebagai kombinasi dari *online* dengan pembelajaran tatap muka. Jadi, *blended learning* merupakan gabungan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran *online* dengan menggunakan berbagai macam teknologi dengan tujuan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pradnyana (dalam Suci et al., 2020) menjelaskan lima tujuan *blended learning* adalah:

1. Membantu peserta didik belajar lebih baik sesuai dengan gaya belajar mereka.
2. Memberi kesempatan bagi guru dan siswa untuk berkembang dan belajar secara mandiri.
3. Fleksibilitas jadwal peserta didik meningkat karena penggabungan aspek tatap muka dan instruksi guru secara *online*.

4. Siswa berinteraksi dalam pembelajaran tatap muka sedangkan dalam pembelajaran *online*, pengetahuan siswa bertambah melalui pengaksesan internet yang mereka lakukan.
5. Dapat mengatasi masalah dikarenakan penggunaan metode pembelajaran yang variatif.

Driscoll (dalam Suci et al., 2020) menjelaskan empat konsep *blended learning* yaitu:

1. *Blended learning* menggabungkan berbagai jenis teknologi berbasis web.
2. *Blended learning* menggabungkan berbagai macam pendekatan di dalam pembelajaran.
3. *Blended learning* menggunakan banyak format multimedia dengan pembelajaran tatap muka.
4. *Blended learning* menggabungkan pembelajaran *online* dan konvensional dengan menggunakan berbagai macam media dan teknologi agar siswa dapat belajar secara mandiri dan mendapatkan pengalaman belajar.

3. Metode Penelitian

Menurut Kemmis & McTaggart (2014), setiap siklus penelitian terdiri dari empat tahap kegiatan, yaitu *plan* (perencanaan), *act* (pelaksanaan tindakan), *observe* (pengamatan), dan *reflect* (refleksi). Hasil dari refleksi Siklus I menentukan langkah berikutnya di siklus selanjutnya. Proses

ini akan dihentikan apabila indikator yang diinginkan tercapai.

Penelitian dilakukan dari Juli 2021 hingga November 2021 setelah jam mengajar atau saat guru tidak sedang mengajar. Subjek penelitian adalah empat guru Mandarin.

Indikator keberhasilan ditentukan adalah sebagai berikut: Kompetensi guru Mandarin di SCS meningkat dan guruyang memperoleh hasil rata-rata akhir skor kompetensi guru ≥ 75 dari skor maksimum 100 dengan kategori Baik adalah berjumlah 3 guru dari 4 guru yang ada.

Peneliti menggunakan beberapa instrumen penelitian yang dipakai dalam melakukan penelitian ini meliputi: Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Lembar Observasi Kompetensi Guru, Kuesioner *Personal Mastery*, Kuesioner *Team Learning*, dan Jurnal *Coaching*. Pengumpulan data dilakukan sebelum dan sesudah pelaksanaan *coaching*. Teknik analisis data pada instrumen RPP adalah dengan menghitung jumlah metode pembelajaran dan alat peraga atau media belajar yang digunakan dalam rancangan pembelajaran tersebut. Lembar Observasi Kompetensi Guru dianalisis untuk menilai pembuatan RPP dan implementasinya di dalam kelas. Nilai akhir dari skor kompetensi dihitung dari total nilai yang diperoleh dibagi dengan nilai maksimal dikali 100 dengan 4 range skor yaitu kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Kuesioner *Personal Mastery* dan Kuesioner *Team Learning* digunakan untuk mengukur tindakan peneliti. Kuesioner

ini diisi oleh subyek itu sendiri. Penilaian ini menggunakan skala Likert. Kuesioner *Personal Mastery* ini terdiri dari 10 indikator dan Kuesioner *Team Learning* terdiri dari

7 indikator dengan *range* nilai 1-5. Jurnal *Coaching* digunakan pada saat sesi *coaching* dan diisi oleh peneliti dan dianalisis secara deskriptif.

Tabel 1 – Teknik Analisis Data

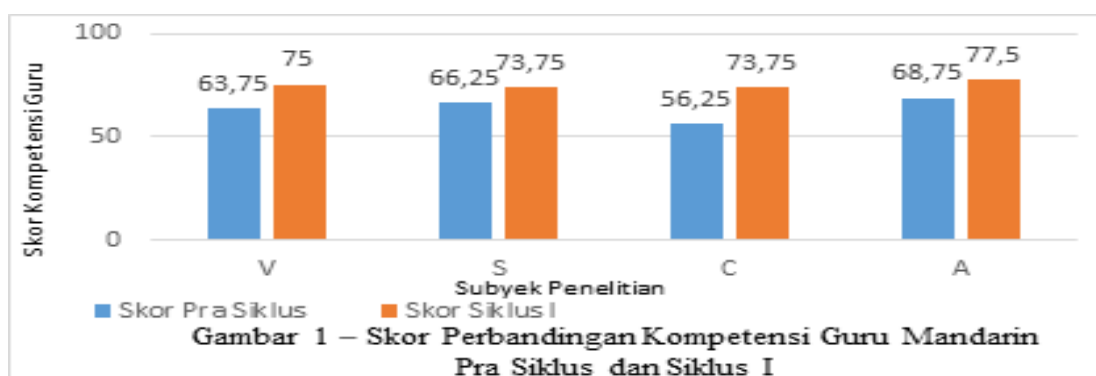
No.	Nama Instrumen	Teknik Analisis Data
	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	Menilai komponen-komponen RPP yang dibuat oleh subyek dimana RPP ini akan digunakan dalam pembelajaran
	Lembar Observasi Kompetensi Guru	<p>Cara perhitungan skor dalam lembar observasi subyek yaitu:</p> $\text{Nilai Akhir} = \frac{(\sum \text{Nilai yang diperoleh})}{(\sum \text{Nilai Maksimal})} \times 100$ <p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sangat Baik : 90 – 100 • Baik : 75 – < 90 • Cukup Baik : 60 – < 75 • Kurang: di bawah 60
	Kuesioner <i>Personal Mastery</i>	<p>Menggunakan Skala Likert dengan rentang interval skor yaitu 8. Skala intervalnya kriteria nilai akhir adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju : 43 – 50 • Setuju : 35 – 42 • Tidak Tahu : 27 – 34 • Tidak Setuju : 19 – 26 • Sangat Tidak Setuju : 10 – 18
	Kuesioner <i>Team Learning</i>	<p>Menggunakan Skala Likert dengan rentang interval skor yaitu 5,6. Skala intervalnya kriteria nilai akhir adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju : 29,5 – 35 • Setuju : 23,9 – 29,4 • Tidak Tahu : 18,3 – 23,8 • Tidak Setuju : 12,7 – 18,2 • Sangat Tidak Setuju : 7 – 12,6
	Jurnal <i>Coaching</i>	Dianalisis secara deskriptif.

4. Analisis dan Pembahasan

Data awal menunjukkan bahwa kompetensi Subyek V, Subyek S, dan Subyek A berada pada kategori Cukup Baik. Subyek V memperoleh nilai akhir yaitu 63,75. Subyek S memperoleh nilai 66,25 sedangkan Subyek A memperoleh nilai 68,75. Subyek C berada pada kategori Kurang Baik dengan nilai 56,25. Hasil observasi menunjukkan bahwa keempat subyek memerlukan *coaching* sehingga mereka dapat membuat RPP dan mengimplementasikan RPP tersebut dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menerapkan penggunaan *coaching* dengan disiplin *personal mastery* untuk meningkatkan kompetensi masing-masing guru Mandarin dan disiplin *team learning* untuk mengembangkan kerja sama guru Mandarin dalam tim. Peneliti memberikan materi mengenai *coaching*, *personal mastery*, *team learning*, dan kompetensi guru dalam Siklus I melalui Zoom. Selain itu, peneliti juga

akan memberikan materi mengenai strategi dan metode pembelajaran, pembuatan RPP, dan *blended learning*. *Coaching* secara *personal* dilakukan dengan membahas RPP yang akan diimplementasikan di dalam kelas. Peneliti dan subyek juga membahas kendala serta solusi yang dapat dilakukan yang terdapat dalam Jurnal *Coaching*. Peneliti juga mengadakan *Coaching* secara berkelompok (*team learning*) yang bertujuan agar para subyek dapat berdiskusi dan mengungkapkan ide dan pendapatnya saat bekerja di dalam satu tim. *Coaching* secara tim membahas mengenai format RPP, *peer observation*, dan penggunaan aplikasi media *online* yang dapat digunakan dalam pembelajaran. Masing-masing subyek mampu mengimplementasikan metode pembelajaran dan juga penggunaan alat peraga berupa *flashcards*, video, serta aplikasi *online*. Peningkatan kompetensi keempat subyek penelitian tampak pada Gambar 1.



Subyek V dan Subyek A berada pada kategori Baik. Subyek A memperoleh skor 77,5 dan Subyek V memperoleh skor 75 dari skor maksimum 100. Subyek S dan Subyek C memperoleh berada pada kategori

Cukup Baik dengan skor yang sama, yaitu 73,75. Meskipun Subyek S dan Subyek C mengalami peningkatan namun kedua subyek ini masih belum mencapai indikator yang ada yaitu ≥ 75 dari skor maksimum 100.

Kuesioner *Personal Mastery* dan *Team Learning* dibagikan melalui *Google Form*di akhir Siklus I dengan tujuan untuk menilai kemampuan peneliti dalam memberikan *Coaching* secara pribadi maupun secara tim. Berdasarkan hasil kuesioner yang didapat, peneliti menghitung nilai akhir yang didapat. Tabel 1 menunjukkan nilai akhir 10 indikator dari Kuesioner *Coaching Personal Mastery* Siklus I. Adapun nilai akhir kuesioner *coaching personal mastery* Siklus I tampak pada Tabel 2.

Tabel 2 – Nilai Akhir Kuesioner *Coaching Personal Mastery* Siklus I

Indikator	Subyek Penelitian			
	V	S	C	A
<i>Coaching</i> yang dilakukan menolong saya dalam menyusun pembelajaran sesuai dengan tujuan dan makna pembelajaran.	4	3	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan memungkinkan saya dalam merancang pembelajaran yang menarik minat siswa.	4	4	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membantu saya menerapkan strategi dan metode yang bervariasi di dalam pembelajaran.	4	4	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan bermanfaat bagi saya dalam menggunakan alat peraga atau media belajar sehingga pembelajaran di dalam kelas lebih menarik.	4	4	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan menolong saya untuk memberikan yang lebih baik lagi dari diri saya baik demi tercapainya visi sekolah.	4	3	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membantu saya lebih termotivasi dalam membuat pembelajaran semenarik mungkin.	4	3	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan memungkinkan saya untuk melaksanakan pembelajaran dan menumbuhkan minat belajar siswa.	4	3	4	4
Melalui <i>Coaching</i> yang dilakukan, saya dapat melihat perkembangan kemampuan berpikir kritis siswa di dalam pembelajaran.	3	3	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan bermanfaat bagi saya karena saya dapat melihat siswa lebih terlibat aktif di dalam pembelajaran.	4	4	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membuat saya melakukan refleksi pembelajaran dan menindaklanjutinya.	4	3	4	4
Nilai Akhir	39	34	43	40

Tabel 2 menunjukkan bahwa penilaian Subyek C terhadap *coaching* yang dilakukan secara *personal* berada pada kategori Sangat Setuju sedangkan Subyek V dan Subyek A menilai Setuju terhadap *coaching* yang dilakukan oleh peneliti. Subyek S menyatakan Tidak Tahu terhadap *coaching* yang dilakukan peneliti.

Selain Kuesioner *Personal Mastery*, peneliti juga memberikan Kuesioner *Team Learning* untuk melihat keberhasilan peneliti dalam *Coaching* secara tim. Pernyataan keempat subyek pada kuesioner ini terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3 – Nilai Akhir Kuesioner *Coaching Team Learning* Siklus I

Indikator	Subyek Penelitian			
	V	S	C	A
<i>Coaching</i> yang dilakukan menolong saya dan teman-teman untuk mengungkapkan pendapat atau ide saya dengan baik ketika membahas suatu hal di dalam kelompok.	3	3	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan bermanfaat bagi saya dan teman-teman untuk melihat pentingnya diskusi di dalam tim untuk kemajuan pembelajaran Mandarin.	3	4	4	4
Melalui <i>Coaching</i> dalam diskusi tim, saya dan teman-teman mampu mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam diri saya lebih lagi dan bisa membagikan ide tersebut di dalam tim saya.	3	3	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan menolong saya dan teman-teman untuk dapat menerima saran dan kritik dengan lebih baik dari rekan kerja lainnya.	3	4	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membantu saya dan teman-teman untuk dapat melihat potensi yang ada di dalam diri rekan kerja saya dengan lebih baik lagi.	3	3	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan bermanfaat bagi saya dan teman-teman untuk lebih termotivasi lagi di dalam bekerja.	3	3	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membantu saya dan teman-teman untuk lebih bersikap terbuka dan berkomunikasi dengan baik dengan tim saya.	3	3	4	4
Nilai Akhir	21	23	29	28

Tabel 3 menunjukkan bahwa Subyek C dan Subyek A menilai “Setuju” terhadap *coaching* secara tim yang dilakukan oleh peneliti pada Siklus I. Subyek V dan Subyek S menilai “Tidak Tahu” terhadap *coaching team learning* yang dilakukan oleh peneliti.

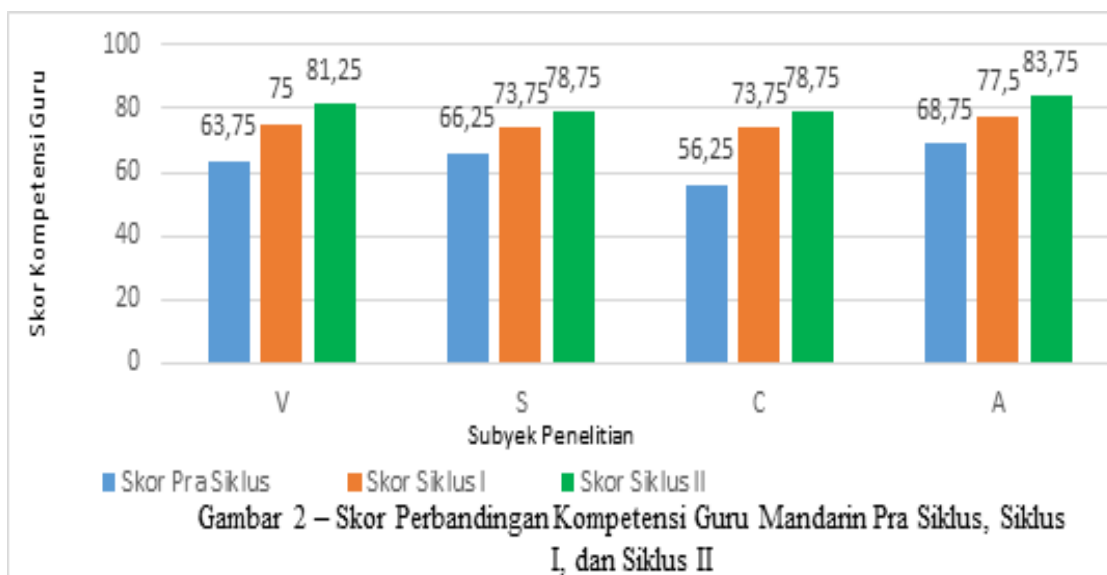
Dari pengamatan saat *coaching* di dalam tim, peneliti melihat antusias masing-masing subyek untuk mengungkapkan pendapat mereka ketika membahas mengenai format RPP dan rubrik penilaian yang akan digunakan mereka nantinya. Namun, dari hasil observasi satu subyek terhadap kelas yang diamati (*peer observation*), peneliti melihat diskusi belum bisa berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini mungkin saja dikarenakan *peer observation* belum pernah mereka lakukan sebelumnya.

Di akhir Siklus I, peneliti melihat bahwa *coaching* yang dilakukan mampu meningkatkan kompetensi masing-masing subyek. Keempat subyek mampu merancang RPP berdasarkan tujuan pembelajaran yang akan dicapai. Subyek memulai pembelajaran dengan baik. Keempat subyek dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga kegiatan pembelajaran lebih hidup dan menyenangkan dari sebelumnya. Siswa mengikuti kegiatan dengan aktif. Dengan alat peraga/media belajar yang digunakan guru, siswa terlihat lebih semangat terutama pada sesi permainan. Mereka sangat antusias dalam mengikuti pembelajaran. Subyek juga mengakhiri pembelajaran dengan baik. Hanya saja, subyek perlu melakukan refleksi pembelajaran sehingga subyek dapat

menentukan tindak lanjut yang akan dilakukan subyek untuk pembelajaran berikutnya.

Penelitian dilanjutkan pada Siklus II yaitu dengan memantapkan pengaplikasian *Personal Mastery* dan *Team Learning*. Di akhir Siklus II, peneliti melihat bahwa *coaching* yang dilakukan mampu meningkatkan kompetensi masing-masing subyek. Keempat Subyek menunjukkan kemampuan mereka dalam merancang RPP sehingga tujuan pembelajaran tercapai. Pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas berlangsung dengan baik dan menyenangkan. Keempat subyek

dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga siswa terlibat aktif ketika mengikuti kegiatan di dalam kelas *Zoom*. Alat peraga atau media pembelajaran yang bervariasi membuat siswa mengikuti pembelajaran dengan baik. Keempat subyek melakukan penilaian formatif dan juga melakukan refleksi pembelajaran dan dapat menindaklanjuti pembelajaran berikutnya dengan baik. Grafik perbandingan Kompetensi Guru Mandarin pada Pra Siklus, Siklus I, dan Siklus II tampak pada Gambar 2.



Kompetensi masing-masing subyek meningkat di setiap siklusnya. Keempat subyek telah mencapai indikator keberhasilan ≥ 75 dari skor maksimum 100. Hal ini membuktikan bahwa *coaching* yang dilakukan secara pribadi maupun di dalam tim dapat meningkatkan kompetensi masing-masing subyek. Keempat subyek mengalami peningkatan di dalam kompetensi mereka di dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran

kelas dan berada pada kategori Baik. Subyek A memperoleh skor 83,75 dan Subyek V memperoleh skor 81,25. Subyek S dan C memperoleh skor yang sama, yaitu 78,75. Subyek S dan C mengalami peningkatan dan telah mencapai indikator keberhasilan yang ditetapkan yaitu ≥ 75 dari skor maksimum 100.

Tabel 4 – Nilai Akhir Kuesioner *Coaching Personal Mastery* Siklus II

Indikator	Subyek Penelitian			
	V	S	C	A
<i>Coaching</i> yang dilakukan menolong saya dalam menyusun pembelajaran sesuai dengan tujuan dan makna pembelajaran.	5	4	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan memungkinkan saya dalam merancang pembelajaran yang menarik minat siswa.	5	4	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membantu saya menerapkan strategi dan metode yang bervariasi di dalam pembelajaran.	5	3	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan bermanfaat bagi saya dalam menggunakan alat peraga atau media belajar sehingga pembelajaran di dalam kelas lebih menarik.	5	2	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan menolong saya untuk memberikan yang lebih baik lagi dari diri saya baik demi tercapainya visi sekolah.	5	3	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membantu saya lebih termotivasi dalam membuat pembelajaran semenarik mungkin.	5	2	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan memungkinkan saya untuk melaksanakan pembelajaran dan menumbuhkan minat belajar siswa.	4	3	5	4
Melalui <i>Coaching</i> yang dilakukan, saya dapat melihat perkembangan kemampuan berpikir kritis siswa di dalam pembelajaran.	4	4	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan bermanfaat bagi saya karena saya dapat melihat siswa lebih terlibat aktif di dalam pembelajaran.	5	2	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membuat saya melakukan refleksi pembelajaran dan menindaklanjutinya.	4	4	5	4
Nilai Akhir	47	31	49	40

Tabel 4 menunjukkan bahwa penilaian Subyek V dan Subyek C terhadap *coaching* yang dilakukan secara perorangan oleh peneliti berada pada kategori Sangat Setuju sedangkan Subyek A menyatakan Setuju terhadap *coaching* yang dilakukan oleh peneliti. Subyek S menyatakan Tidak Tahu terhadap *coaching* yang dilakukan peneliti.

Selain Kuesioner *Personal Mastery*, peneliti juga memberikan Kuesioner *Team Learning* untuk melihat keberhasilan peneliti dalam *Coaching* secara tim. Pernyataan keempat subyek pada kuesioner ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 – Nilai Akhir Kuesioner *Coaching Team Learning* Siklus II

Indikator	Subyek Penelitian			
	V	S	C	A
<i>Coaching</i> yang dilakukan menolong saya dan teman-teman untuk mengungkapkan pendapat atau ide saya dengan baik ketika membahas suatu hal di dalam kelompok.	5	4	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan bermanfaat bagi saya dan teman-teman untuk melihat pentingnya diskusi di dalam tim untuk kemajuan pembelajaran Mandarin.	5	4	5	4
Melalui <i>Coaching</i> dalam diskusi tim, saya dan teman-teman mampu mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam diri saya lebih lagi dan bisa membagikan ide tersebut di dalam tim saya.	5	4	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan menolong saya dan teman-teman untuk dapat menerima saran dan kritik dengan lebih baik dari rekan kerja lainnya.	5	4	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membantu saya dan teman-teman untuk dapat melihat potensi yang ada di dalam diri rekan kerja saya dengan lebih baik lagi.	5	4	5	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan bermanfaat bagi saya dan teman-teman untuk lebih termotivasi lagi di dalam bekerja.	5	3	4	4
<i>Coaching</i> yang dilakukan membantu saya dan teman-teman untuk lebih bersikap terbuka dan berkomunikasi dengan baik dengan tim saya.	5	4	4	4
Nilai Akhir	35	27	31	28

Peningkatan penilaian para subyek terhadap *coaching* tim yang dilakukan pada Siklus II terlihat pada Table 5. Subyek V dan Subyek C menyatakan “Sangat Setuju” terhadap *coaching* secara tim yang dilakukan oleh peneliti pada Siklus II. Subyek S dan Subyek A menilai “Setuju” terhadap *coaching team learning* yang dilakukan oleh peneliti.

Dari pengamatan yang dilakukan dalam *coaching* tim, peneliti melihat antusias masing-masing subyek untuk mengungkapkan pendapat mereka ketika melakukan *peer observation*. Keempat subyek berdiskusi dan saling memberikan pernyataan atau pendapat mereka terhadap video pembelajaran yang dilakukan oleh rekan mereka. Masing-masing subyek

mendapatkan ide yang bisa mereka lakukan pada pembelajaran mereka berikutnya. Peneliti melihat bahwa *peer observation* yang dilakukan pada Siklus II ini berjalan dengan baik dan efektif sesuai dengan harapan peneliti. Keempat subyek juga memberikan ide-ide dan pendapat mereka terhadap pembuatan permainan *online Pacman*. Mereka mengumpulkan gambar dan merekam suara mereka untuk digabungkan menjadi permainan yang dapat dimainkan bersama siswanya di dalam kelas. Diskusi berjalan dengan lebih baik dan lancar pada Siklus II ini.

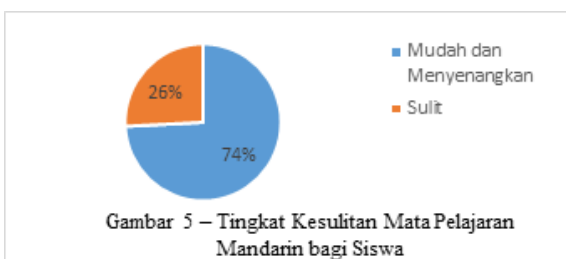
Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh masing-masing subyek dalam mengisi Kuesioner *Personal Mastery* dan *Team Learning*, dapat ditarik kesimpulan bahwa

coaching yang dilakukan dapat meningkatkan kemampuan keempat subyek dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran Mandarin di dalam kelas *Zoom*.

Peneliti juga melakukan *survey* kepada siswa mengenai kegiatan pembelajaran Mandarin. Beberapa pertanyaan dibagikan kepada siswa melalui *Google Form* diisi oleh 62 siswa/responden. Gambar 3 menunjukkan bahwa 86% siswa mengikuti pembelajaran dengan aktif sedangkan 14% siswa hanya bersikap diam di dalam pembelajaran.



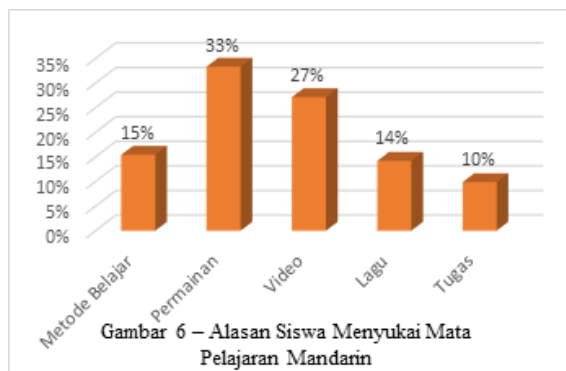
Kemudian, siswa yang menyukai kelas Mandarin sebesar 95% sedangkan 5% tidak menyukai kelas tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.



Tingkat kesulitan mata pelajaran Mandarin bagi siswa tampak pada Gambar 5. Sebesar 74% siswa menjawab bahwa materi pelajaran Mandarin yang diberikan di dalam kelas adalah materi yang mudah untuk dipelajari sedangkan sebesar 26% menyatakan bahwa Mandarin itu sulit.

Beberapa alasan mengapa siswa menyukai pembelajaran Mandarin tampak pada Gambar 6. Permainan di dalam kelas menja-

di alasan tertinggi siswa menyukai Mandarin. Survei membuktikan bahwa 33% siswa menyukai permainan yang dilakukan di dalam *Zoom* kelas. Penggunaan video di dalam pembelajaran merupakan alasan kedua siswa menyukai Mandarin. Prosentase siswa yang menyukai Mandarin karena video yang digunakan di dalam kelas sebesar 27%. Metode pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas seperti diskusi kelas, diskusi kelompok, dan lainnya menjadi alasan ketiga dalam kesukaan siswa terhadap Mandarin. Siswa yang menyukai metode belajar yang ada di dalam kelas adalah sebesar 15%. Alasan berikutnya yaitu musik dan lagu serta tugas. Melalui survei ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa metode dan media pembelajaran merupakan faktor yang penting dalam merencanakan dan mengimplemenstasikan pembelajaran Mandarin. Siswa mengikuti pembelajaran dengan aktif dan menyenangkan ketika subyek penelitian mengaplikasikan metode dan media pembelajaran yang bervariasi.



Setelah dilakukan penelitian dan tindakan, maka diperoleh bahwa:

1. Keempat subyek telah mencapai indikator keberhasilan ≥ 75 dari skor maksimum 100. Keempat subyek mengalami peningkatan di dalam kompetensi mereka di dalam merancang dan melaksana-

kan pembelajaran kelas dan berada pada kategori Baik. Subyek A memperoleh skor 83,75 dan Subyek V memperoleh skor 81,25. Subyek S dan C memperoleh skor yang sama, yaitu 78,75. Subyek S dan C mengalami peningkatan dan telah mencapai indikator keberhasilan yang ditetapkan yaitu ≥ 75 dari skor maksimum 100.

2. Penilaian Subyek V dan Subyek C menyatakan Sangat Setuju dan Subyek A menyatakan Setuju terhadap *coaching* dengan disiplin *personal mastery* yang dilakukan oleh peneliti sedangkan Subyek S menyatakan Tidak Tahu terhadap *coaching* yang dilakukan peneliti.
3. *Coaching team learning* menunjukkan bahwa Subyek V dan Subyek C menyatakan “Sangat Setuju” terhadap *coaching* secara tim yang dilakukan oleh peneliti sedangkan Subyek S dan Subyek A menilai “Setuju” terhadap *coaching team learning* yang dilakukan oleh peneliti.

1. KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti berhasil menggunakan *coaching* dengan *personal mastery* dan *team learning* dalam meningkatkan kompetensi guru Mandarin SCS. Penggunaan *coaching* dengan *personal mastery* dan *team learning* terbukti mampu meningkatkan kompetensi guru Mandarin dan mencapai indikator keberhasilan yaitu sebesar 75 dari skor maksimum 100. Di akhir Siklus II, Skor kompetensi Subyek V menjadi 81,25 sedangkan

Subyek A berada pada angka 83,75. Skor kompetensi Subyek S dan Subyek C berada pada skor yang sama yaitu sebesar 78,75. Keempat subyek penelitian berada pada kategori Baik di dalam kompetensi mereka. Dengan pembekalan *coaching* yang dilakukan secara *personal mastery*, kompetensi masing-masing subyek penelitian meningkat terutama dalam merancang pembelajaran dan mengimplementasikannya di dalam kelas. Strategi dan metode yang bervariasi mampu membuat pembelajaran jarak jauh (PJJ) berlangsung dengan aktif dan menyenangkan. Penggunaan alat peraga atau media pembelajaran *online* membuat siswa mengikuti pembelajaran daring secara aktif dan menyenangkan. Hasil survei membuktikan bahwa 95% siswa menyukai pembelajaran Mandarin. Alat peraga atau media belajar seperti permainan, video, dan metode pembelajaran mempunyai peran yang penting yang menyebabkan siswa menyukai Mandarin. Pembekalan *coaching* peneliti di dalam *team learning* meningkatkan kemampuan subyek penelitian dalam memberikan ide dan tanggapan di dalam diskusi tim. Dengan adanya *coaching* dengan *personal mastery* dan *team learning* yang telah dilakukan, peneliti berharap guru Mandarin yang menjadi subyek penelitian dapat terus meningkatkan kompetensi mereka dan terus berinovasi dalam merencanakan dan menerapkannya di dalam kelas Mandarin.

Melalui penelitian ini, peneliti menyarankan pihak sekolah untuk dapat memberikan bimbingan yang intensif dan juga pelatihan pembelajaran yang inovatif sehingga kualitas pembelajaran di sekolah meningkat. Selain itu, pihak sekolah juga dapat membentuk tim *coaching* sehingga

personil yang ada di dalam tim ini dapat menjadi *coach* yang mampu mengarahkan dan membimbing guru-guru dalam mengembangkan potensi dalam diri mereka. Pembentukan Kelompok Kerja Guru (KKG) di sekolah juga dapat dilakukan sesuai dengan mata pelajaran yang masing-masing guru ajarkan. Untuk guru Mandarin, mereka disarankan agar terus mengasah kompetensinya sebagai guru sehingga siswa semakin terlibat aktif di dalam mengikuti pembelajaran Mandarin. Guru Mandarin hendaknya membekali dirinya dengan meningkatkan kemampuan teknologinya sehingga dapat merancang dan melaksanakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif.

Melalui penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam meningkatkan kemampuan guru. Peneliti juga lebih dipacu untuk melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan *coaching*, *personal mastery*, dan *team learning*. Peneliti akan menerapkan *coaching* dengan *personal mastery* dan *team learning* dengan guru mata pelajaran lainnya yaitu mata pelajaran Bahasa Indonesia, PPKn, dan IPS pada semester berikutnya.

Daftar Pustaka

Buku

- Brent, M., & Dent, F.E. (2015). *The Leader's Guide to Coaching and Mentoring: How to Use Soft Skills to Get Hard Results*. Pearson.
- Connor & Pokora. (2007). *Coaching and Mentoring at Work: Developing Effective Practice*. McGraw Hill.
- Kemmis, Stephen. McTaggart, Robin and Nixon, Rhonda. (2014). *The Action Research Planner. Doing Critical Participatory Action Research*. Springer.
- MTD Training. (2010). *Coaching and Mentoring*. MTD Training & Ventus Publishing ApS.
- Mukrimah, S. S., (2014). *53 Metode Belajar dan Pembelajaran Plus Aplikasinya*. UPI.
- Orlich, Donald C., Harder, Robert. J., Callahan, Richard. C., Trevisan, Michael S., & Brown, Abbie H. (2010). *Teaching Strategies: A Guide to Effective Instruction*. Wadworth Cengage Learning.
- Senge, P.M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization*. Doubleday.
- Suci, I Gede S., Indrawan I., Wijaya H., Kurniawan F. (2020). *Transformasi Digital dan Gaya Belajar*. Pena Persada.

Jurnal

- Ede, N. Muhammad, & Daud, B. Khadijah. (2014). The Fifth Discipline and Teachers Competence. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(10), 131-138. <https://www.ijer.net/index.php/ijer/issue/view/14>
- Fathurrahman, Arif, Sumardi, Yusuf, E. Adi, & Harijanto, Sutji (2019). Peningkatan Efektivitas Pembelajaran melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan *Teamwork*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 843-850. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/1334>
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*,

4(2), 01-12. https://www.academia.edu/11452907/contribution_of_Competence_Teacher_Pedagogical_Personality_Professional_Competence_and_Social_On_the_Performance_of_Learning

Majid, A. (2018). Penerapan *Coaching* untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah dalam Supervisi Akademik pada SMP Binaan Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Lantera: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 1-10. <https://jurnal.stkipbjm.ac.id/index.php/jpl/article/view/336/141>

Mardiyatun. (2021). Implementasi *Coaching Individual* untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas. *Strategy: Jurnal Inovasi Strategi dan Model Pembelajaran*, 1(1), 46-54. <https://jurnalp4i.com/index.php/strategi/article/view/353/319>

Settaraming, M. & Rahman, A. A. M. (2014). The Relationship between Personal Mastery and Teachers' Competencies at Schools in Indonesia. *Journal of Education and Learning*. 8(3), 217-226. https://www.researchgate.net/publication/287545188_The_Relationship_between_Personal_Mastery_and_Teachers_Compentencies_at_Schools_in_Indonesia

Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 6565/B/Gt/2020 tentang Model Kompetensi dalam Pengembangan Profesi Guru

Situs Web Pemerintah

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Direktorat Jenderal Pendidikan Anak

Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Direktorat Sekolah Dasar (2020). Tanya Jawab Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Diambil dari <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/upload/filemanager/download/Buku%20Saku%20RPP.pdf.pdf>.

Situs Web

Arsendatama, A.F. (15 Maret 2019). *Manfaat Coaching bagi Perusahaan*. <https://www.coachingindonesia.com/index.php/manfaat-coaching-perusahaan/>.

Chinnam, P. (31 Oktober 2017). *Learning Organizations – Peter Senge's 5 Disciplines*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/learning-organizations-peter-senges-5-disciplines-praveen-chinnam/>.

Jacobs, Marty. (2017). Personal Mastery: The First Discipline of Learning Organizations. *Issue of Vermont Business Magazine*. https://www.researchgate.net/publication/282133967_Personal_Mastery_The_First_Discipline_of_Learning_Organizations.

Prawiro, M. (10 Oktober 2019). *Pengertian Kompetensi: Definisi, Jenis-Jenis, dan Manfaat Kompetensi*. <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-kompetensi.html>.

Setiawan, D.A. (2017). *Personal Mastery untuk Meningkatkan Organisasi Pembelajaran*. PQM. <https://pqm.co.id/hello-world/#:~:text=Dalam%20Personal%20Mastery%2C%20individu%20di,semangat%20saat%20memasuki%20organisasi%20baru>.

Sudrajat, A. (23 Maret 2012). *Aspek dan Indikator Kompetensi Pedagogik Guru*. https://www.academia.edu/29969923/Aspek_dan_Indikator_Kompetensi_Pedagogik_Guru.