

PENERAPAN COACHING DALAM PROGRAM PERKEMBANGAN PESERTA DIDIK

Nani Herlina Pasaribu*

Universitas Indraprasta PGRI

Email : pasaribunani002@gmail.com

*Correspondence

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diajukan: 21 Oktober 2021	Latar Belakang: Program merdeka belajar, gagasan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, ini merupakan pilihan bebas yang dapat diberikan kepada murid agar sesuai dengan minat dan karakter mereka. Mengingatkan bahwa tugas guru tidak hanya menjalankan kurikulum tetapi juga menjadi penghubung antara kurikulum dan minat siswa, setiap orang memiliki cara belajar yang berbeda-beda.
Diterima: 20 November 2021	Tujuan: Penulisan ini bertujuan untuk Memberikan gambaran umum pelaksanaan pembelajaran menggunakan model <i>Coaching</i> .
Diterbitkan: 21 November 2021	Metode: Menggunakan metode studi literatur yang telah dikompilasi, dianalisis, dan disimpulkan dari beberapa jurnal yang relevan dengan judul penelitian.
Kata kunci: program <i>coaching</i> ; program perkembangan; peserta didik.	Hasil: Memberikan tindak lanjut terhadap kekurangan-kekurangan yang ada. Sehingga proses pembelajaran menjadi lebih bermakna, interaktif, dan menyenangkan bagi peserta didik. Kesimpulan: <i>Coaching</i> merupakan salah satu metode yang efektif untuk diterapkan dalam bidang pendidikan yang prosesnya berpusat pada siswa. Dengan metode ini, pendidik dapat mendorong peserta didik untuk menerapkan kemampuan komunikasi, kolaborasi, berpikir kreatif.
Keywords: <i>coaching program; development program; individual development</i>	ABSTRACT Background: <i>The independent learning program, initiated by the Minister of Education and Culture of the Republic of Indonesia, is a free choice that can be given to students to suit their interests and character. Reminding that the teacher's job is not only to run the curriculum but also to be a liaison between the curriculum and student interests, everyone has a different way of learning.</i> Objective: <i>This writing aims to provide an overview of the implementation of learning using the model <i>Coaching</i>.</i> Methods: <i>Using a literature study method that has been compiled, analyzed, and concluded from several journals that are relevant to the research title.</i> Result: <i>Provide follow-up to existing deficiencies. So that the learning process becomes more meaningful, interactive, and fun for students.</i> Conclusion: <i>Coaching is one of the effective methods to be applied in the field of education where the process is student-</i>

centered. With this method, educators can encourage students to apply communication, collaboration, and creative thinking skills.

Pendahuluan

Pendidikan dalam arti luas diartikan bahwa perkembangan anak dipengaruhi oleh kehidupan keluarga, masyarakat dan kelembagaan. Penanaman norma perilaku yang benar secara sengaja diberikan kepada peserta didik yang belajar di kelembagaan pendidikan (sekolah) ([Fauziah & Rusli](#), 2013).

Di era berkembang sekarang ini pendidikan sangat berperan aktif untuk perkembangan peserta didik, pendidikan diarahkan dengan berbagai kemudahan untuk mengasah pengetahuan setiap anak didik, artinya peningkatan mutu pendidikan itu sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan, karena bagian dari tujuan pendidikan itu termasuk mengedepankan kualitas peserta didik. Kualitas peserta didik mengacu pada hasil kelulusan dari setiap peserta didik, agar menjadi lulusan yang baik untuk itu memerlukan manajemen yang baik pula untuk mengantar peserta didik lebih unggul dalam berbagai pengetahuan. Artinya kemajuan peserta didik harus dikabulkan melalui adanya pembelajaran bermutu dan berkualitas sehingga hasil lulusannya mempunyai wawasan yang luas, unggul, professional, dan pandangan terus kedepan dengan merasa percaya diri ([Suparno](#), 2012).

Perkembangan berarti segala perubahan kualitatif dan kuantitatif yang menyertai pertumbuhan dan proses kematangan manusia. Perkembangan merupakan proses menyeluruh ketika individu beradaptasi dengan lingkungannya. perkembangan terjadi sepanjang kehidupan manusia dengan tahapan tahapan tertentu. Perkembangan manusia dimulai sejak masa bayi sampai usia lanjut ([Aprilia](#), 2020).

Perkembangan Intelektual/kognitif adalah proses yang didalamnya melibatkan proses memperoleh, menyusun, menggunakan pengetahuan, serta kekuatan mental seperti berpikir, mengamati, mengingat, menganalisis, mengevaluasi, memecahkan persoalan dengan berinteraksi dengan lingkungan ([Samio](#), 2018).

Guru harus mampu berperan sebagai desainer (perencana), implementer (pelaksana), dan evaluator (penilai) kegiatan pembelajaran. Guru merupakan faktor yang paling dominan karena di tangan gurulah keberhasilan pembelajaran dapat dicapai. Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran pada umumnya. Tugas guru tidak hanya menyampaikan informasi kepada siswa, tetapi harus menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar kepada seluruh siswa, agar mereka dapat belajar dalam suasana yang menyenangkan, gembira, penuh semangat, tidak cemas dan berani mengemukakan pendapat secara terbuka. Untuk kepentingan tersebut perlu dikondisikan lingkungan belajar yang kondusif dan menantang rasa ingin tahu siswa, sehingga proses pembelajaran berlangsung secara efektif ([Dasrita](#), 2018).

Teknik *Coaching* dalam penelitian sudah dilakukan sebelumnya oleh beberapa kalangan baik pendidikan, kesehatan, sosial maupun budaya banyak yang menyatakan

efektif dalam hasilnya. Demikian juga pada bidang pendidikan menunjukkan banyak sekali manfaat kepada guru dan kemudian memberikan banyak sekali dampak yang positif bagi anak dan proses belajar dan mengajar secara keseluruhan. *Coaching* sangat diperlukan terhadap guru yang mempunyai permasalahan performa kurang dalam hal keterampilan dan pengetahuan mengenai tugas yang dilakukan serta juga bermanfaat untuk meningkatkan performanya ke level yang lebih tinggi. Dengan menerapkan pendekatan *Coaching* akan efektif dan efisien, dan masih banyak studi menunjukkan manfaat keberhasilan *Coaching*, contohnya saja International Coach Federation (ICF) Melalui proses *Coaching*, 65% profesional mengalami peningkatan performansi kerja dan 80% mengaku semakin percaya diri ([Mardiyatun](#), 2021).

Berdasarkan dari beberapa sumber yang dikumpulkan oleh penulis, penulis dapat menyimpulkan definisi dari kata *Coaching*. *Coaching* dalam bahasa Indonesia memiliki arti pembinaan atau pelatihan. *Coaching* merupakan suatu pendekatan atau kemitraan antara dua orang atau lebih yang salah satu pihaknya disebut *Coach* (pembina) (biasanya yang menjadi pembina adalah tutor dalam pendidikan nonformal atau guru dalam pendidikan formal) dan pihak lainnya disebut *Coache* (peserta didik). Peran pembina dalam program *Coaching* adalah untuk membimbing dan menggali potensi serta kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya dan memberikan informasi terkait yang dibutuhkan oleh *Coache*. Setiap *Coache* memiliki potensi dan kemampuan yang berbeda-beda disinilah peran *Coach* sangat dibutuhkan untuk dapat menentukan *roll path* (garis target yang menjadi acuan) untuk menunjang bakat dan minat yang dimiliki oleh *Coache*. Penulis hanya akan membahas seputar *Coaching* yang dilaksanakan pada ranah pendidikan. *Coaching* dalam ranah pendidikan sangat membantu peserta didik untuk mencapai nilai minimum dan mampu meminimalisir kegagalan dalam mengikuti tes seleksi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Dengan menggunakan metode ini, peneliti melakukan penelusuran pustaka untuk kerangka penelitian dan memanfaatkan sumber-sumber kepustakaan untuk memperoleh data penelitian ([Apriani et al.](#), 2021).

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder berupa jurnal-jurnal yang relevan dengan pelaksanaan *Coaching* dalam program perkembangan peserta didik. Jurnal-Jurnal tersebut dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk memperoleh data yang relevan. Kriteria tersebut diantaranya: (1) terdapat nama penulis; (2) terdapat judul penelitian; dan (3) relevan. Data yang telah diperoleh kemudian dikompilasi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan kesimpulan mengenai studi literatur.

Hasil dan Pembahasan

Istilah perkembangan dalam bidang psikologi merupakan suatu konsep yang cukup kompleks. Hal ini dikarenakan terdapat banyak dimensi dan untuk dapat memahaminya, kita harus dapat membedakan pengertian pertumbuhan dan

perkembangan. Pertumbuhan dapat didefinisikan sebagai peningkatan dalam ukuran (fisik) atau perubahan yang secara signifikan terlihat pada materil sesuatu sebagai akibat dari rangsangan atau stimulus dari lingkungan sekitar. Perubahan ini dapat berupa pembesaran atau pertambahan dari tidak ada menjadi ada, dari kecil menjadi besar, dari sedikit menjadi banyak dan sebagainya. Sedangkan perkembangan didefinisikan sebagai kemajuan menuju kedewasaan ([Setiawan](#), 2019).

Perkembangan manusia merupakan proses yang kompleks yang dapat dibagi menjadi empat ranah utama, yaitu: 1) perkembangan fisik, 2) emosi, 3) intelektual yang termasuk kognitif dan bahasa, dan 4) sosial, yang didalamnya juga termasuk perkembangan moral. Masing-masing ranah menekankan aspek khusus dari perkembangan, ada saling ketergantungan luas di antara bidang-bidang tersebut. Keterampilan kognitif (*cognitive skills*), misalnya, bisa bergantung pada pengalaman sosial dan kesehatan fisik, serta emosi. Seorang anak yang berada dalam kesehatan fisik dan emosional yang baik dan terbuka pada berbagai pengalaman sosial, akan mampu belajar lebih daripada anak yang berada dalam situasi sebaliknya. Perkembangan sosial ini juga dipengaruhi oleh kedewasaan biologis, pengertian kognitif, dan reaksi emosional. Akibatnya, tiap-tiap ranah merefleksikan ranah perkembangan yang lain ([Nurhayati](#), 2019).

Ada beberapa strategi agar para guru dapat memahami karakteristik peserta didik agar tercapainya tujuan belajar, diantaranya:

1. Kenalilah peserta didik lebih dalam, mengenal bukan sekedar mengetahui, mengenal merupakan proses yang harus dijalani dengan cara yang arif dan bijaksana, ia membutuhkan waktu yang relatif lama. Untuk lebih mengenal peserta didik, guru dapat melakukan pendekatan psikologis terhadap anak, mewawancarai, bertanya mengenai hal- hal pribadi anak dapat memberikan solusi bagaimana cara atau metode pengajaran yang harus dilaksanakan, diskusi, ceramah, Tanya jawab, inkuiri dan metode lainnya.
2. Perlakukan peserta didik secara wajar dan adil. Disadari bahwa dalam satu kelas terdapat puluhan bakat, sifat, karakter yang berbeda yang perlu perlakuan dengan adil. Adil bukan berarti sama rata, guru harus memperlakukan setiap muridnya dengan bijak, membantu mereka yang perlu dibantu dengan senang hati dan penuh kasih sayang tanpa membedakan jenis kelamin, latar belakang, aspek sosial dan lain-lain. Perlakuan yang wajar dari seorang pendidik akan membawa image positif bagi guru dan semangat kebersamaan dan kekeluargaan bagi peserta didik.
3. Masuki dunia mereka, dan jadilah sahabatnya yang paling baik. Untuk mengetahui bakat dan karakter anak didik seyogyanya para guru menjadi bagian dari mereka, bermain bersama seperti layaknya mereka bermain, bernyanyi, dan menjadi sahabat yang baik, sehingga peserta didik tidak merasa sungkan atau malu ([Magdalena et al.](#), 2020).

Tuntutan pendidikan saat ini yaitu meningkatkan kemampuan kognitif anak dengan cara memberikan materi sebanyak mungkin untuk menunjang masa depannya. Pada dasarnya kehidupan tidak bisa hanya bermodalkan kognitif yang tinggi (kecerdasan akademik). Akan tetapi lebih dari itu, sisi emosional seseorang individu bahkan dapat memegang peran yang lebih dominan dari pada intelektensi. Tujuan sekolah yang baik

seperti akan mengembangkan kompetensi siswa dari berbagai macam aspek, juga perlu disisipkan bahwa siswa perlu dan membutuhkan pengendalian diri yang baik, *self esteem* serta bagaimana dapat membentuk karakter siswa yang bermoral dan percaya dengan kemampuan dirinya ([Farida et al.](#), 2018).

Perkembangan emosi anak merupakan hasil interaksi dengan lingkungan. Sistem yang berpengaruh terhadap perkembangan anak yaitu mikrosistem, mesosistem, ekosistem, makrosistem, dan mikrosistem. Salah satu sistem yang paling menonjol dan berpengaruh terhadap perkembangan emosi anak adalah mikrosistem. Dalam mikrosistem terjadi interaksi secara langsung dengan orang lain dan saling mempengaruhi. Agen sosial yang berperan langsung dalam lingkungan tersebut adalah orang tua, guru, dan teman sebaya. Interaksi keduanya menunjukkan konteks yang paling menonjol dalam perkembangan emosi anak ([Wahyuningsih & Rachmahana](#), 2019).

Komunikasi persuasif adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang mengedepankan pendekatan berupa ajakan atau bujukan guna mencapai pemaknaan yang sama diantara kedua belah pihak. Komunikasi persuasif yang baik disampaikan dengan halus, luwes dan tidak bersifat memaksa atau otoriter. ([Latifah & Muksin](#), 2020).

Coaching adalah gaya pembinaan dengan cara berkomunikasi, yang lebih banyak mendengar secara aktif serta bertanya untuk menggali lebih banyak serta memberikan umpan balik positif yang konstruktif dalam rangka menggali pencapaian potensi diri dari orang yang dituntunnya (*Coachee*) ([Ulfah & Noviansah](#), 2020).

Proses yang menstimulasi pikiran dan kreativitas berarti *Coach* memfasilitasi *Coaches* untuk mengeksplorasi kesadaran dirinya serta menciptakan kreativitas dengan menstimulasi pikiran melalui proses bertanya sehingga *Coaches* dapat menemukan jawabannya sendiri ([Latifah & Muksin](#), 2020).

Efektivitas metode *Coaching*, counseling dan mentoring sudah banyak terbukti untuk memberikan kontribusi positif dalam dunia pendidikan, khususnya bagi perkembangan siswa. Di antaranya adalah *Hunt* dan *Weintraub* yang memberikan pelatihan *Coaching* pada sejumlah mahasiswa pasca di *Babson College*. Kemudian mereka berdua diminta untuk menjadi *Coach* bagi mahasiswa sarjana tingkat satu (S-1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi peningkatan terhadap kemampuan *leadership*, manajemen diri dan kemampuan belajar.

Salah satu keunggulan *Coaching* adalah siswa akan mampu mengungkap apa yang menjadi masalah mereka melalui pertanyaan-pertanyaan yang tajam dan tepat dari *Coach* sehingga *Coachee* sendiri yang akan menyelesaikan masalah tersebut. Studi empiris membuktikan bahwa melalui metode *Coaching* siswa dapat lebih mendalam mengungkap bagaimana mereka menjalani proses pembelajaran. *Coach* harus mampu untuk memberikan pertanyaan-pertanyaan yang tajam “*powerful Questions*” dan menuntun para siswa untuk mampu menemukan masalah pribadi siswa tersebut yang kemungkinan menjadi “*batu besar*” atau halangan terbesar baginya untuk maju. Setelah siswa mengungkapkan masalah yang dihadapi maka *Coach* harus mengajukan pertanyaan kembali mengenai bagaimana penyelesaian yang dapat dilakukan oleh siswa tersebut.

Setelah ada pertanyaan yang “*menggugah*” maka biasanya siswa sendiri akan aktif untuk mencari solusi. Siswa memiliki beberapa alternatif penyelesaian masalah maka *Coach* harus menuntun siswa menemukan mana alternatif terbaik yang dapat menjadi solusi masalah tersebut ([Wijaya & Radianto, 2016](#)).

Pelaksanaan teknik *Coaching* adalah dengan langkah-langkah sbb.: ([Kisnanto, 2018](#)).

1. *Coaching Presence* berkaitan dengan kemampuan seorang *Coach* untuk hadir total bagi *Coachee*. Hadir total artinya badan, pikiran dan hati sepenuhnya bersama dengan *Coachee* saat sesi berlangsung. Sesi *Coaching* hanya akan berjalan baik ketika *Coach* sepenuhnya hadir. Kondisi ini ditandai dengan fokus yang total pada *Coachee*, bukan pada solusi. Pikiran terbebas dari anggapan atau judgement dan percaya pada proses *Coaching*.
2. *Active Listening*. Tujuan utama dalam mendengarkan adalah untuk memahami pesan yang ingin disampaikan, bagaimana caranya berpikir, dan apa yang ia yakini pada pokok masalah yang sedang dihadapi. Mendengarkan secara aktif bertujuan agar mampu memahami tidak hanya cerita si *Coachee* tapi juga persepsi, keyakinan dan terutama makna dibalik cerita. Ada banyak yang bisa digali dari Cuma sekedar memperhatikan kata-kata yang terucap. Mendengarkan aktif memerlukan level empati. *Coach* menempatkan dirinya setara dengan *Coachee* agar ia bisa memahami situasinya dan membantunya mendapatkan wawasan yang lebih luas.
3. *Powerful Questioning*. *Coaching* merupakan percakapan kreatif dimana *Coach* mengajukan pertanyaan yang memancing pemikiran, ide, inspirasi dan mendorong terbentuknya komitmen untuk bertindak. Pertanyaan berbobot merupakan inti dari percakapan kreatif. Melalui serangkaian pertanyaan, seorang *Coach* membantu *Coachee* menyadari situasinya sekarang dan mengetahui apa yang ia perlu lakukan untuk mencapai tujuan yang ia inginkan.

Disampaikan pula tentang langkah-langkah yang terdapat pada *Coaching* ([Ulfah & Noviansah, 2020](#)), sebagaimana terlihat pada gambar 1.



Gambar 1
Tahapan *Coaching*

1. *Building Trust* Terkadang kepercayaan seseorang tentang sesuatu atau seseorang yang dipercayainya dapat memberikan dampak sikap pada diri mereka, sehingga dapat mempengaruhi perilaku atau tindakan mereka terhadap sesuatu. Begitu pula dalam metode *Coaching*. Hal pertama yang dilakukan adalah building trust atau membangun kepercayaan. Kepercayaan ini dibangun oleh *Coach* dengan menjelaskan kepada *Coaches* bahwa *Coaching* dilaksanakan secara tatap muka hanya antara *Coach* dan

Coaches, bersifat rahasia, sehingga *Coaches* dapat membuka diri dan mengutarakan apapun se kaitan dengan pekerjaannya. Membangun kepercayaan juga terus dapat dilakukan pada saat pelaksanaan *Coaching*, yang diperlihatkan dengan cara *Coach* menanggapi serta memperlihatkan bahasa tubuh yang tepat pada saat mendengarkan apa yang disampaikan oleh *Coaches*.

2. *Active Listening* Proses mendengarkan pada komunikasi persuasif dimulai dengan menerima pesan dari komunikator baik berupa pesan verbal maupun nonverbal seperti ekspresi wajah, bahasa isyarat, dan lain. Dilanjutkan dengan memahami yaitu tahapan dimana penerima pesan berusaha mengerti serta memahami apa yang disampaikan. Dan pada tahapan proses mendengar terdapat kesempatan *Coaches* untuk mengemukakan keadaan keadaan yang menjadi permasalahan dalam unit kerja, hubungan dengan pimpinan, beban kerja dan pelaporan hasil kerja serta menjelaskan keadaan keadaan yang menjadi permasalahan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam proses *Coaching*, proses mendengarkan dan memahami dibutuhkan agar *Coach* dapat memberikan *feedback* dengan tepat terhadap yang disampaikan oleh *Coaches*.
3. *Clarifying* Fungsi klarifikasi dalam *Coaching* adalah untuk minimalis kesalahan dalam menangkap pesan. *Coach* Atau persuader wajib mengklarifikasi pesan dari persuade yang tidak jelas. Hal ini juga ditujukan agar tidak ada kesalahan dalam merespons pesan.
4. *Asking The Right Question (powerful Question)* Pada tahap inilah proses persuasif dalam metode *Coaching* dilaksanakan. Dapat dikatakan, *Coaching* adalah proses komunikasi yang mengajak dan membujuk orang lain dengan tujuan mengubah sikap, keyakinan dan pendapat sesuai keinginan komunikator tanpa adanya unsur paksaan pada tahap inilah proses penguatan terhadap tanggapan *Coaches* dibentuk. *Coach* Memberikan *feedback* atas apa yang telah disampaikan oleh *Coaches* melalui pertanyaan-pertanyaan yang memberdayakan atau dikenal sebagai *powerful Question*, dengan tujuan untuk menguatkan apa yang telah disampaikan oleh *Coaches*, sampai timbul solusi atas permasalahannya, keyakinan atas keinginannya sehingga timbul motivasi dari dalam dirinya.
5. *Giving Feedback* dalam *Coaching* berlangsung dari dua pihak. Yang pertama *feedback* dari *Coaches* atas tanggapan dari pertanyaan yang disampaikan *Coach*, yang kedua adalah *feedback* dari *Coach*, yang merupakan penguatan terhadap segala hal yang telah disampaikan oleh *Coaches*.

Tahap Fokus memusatkan pelaksanaan *Coaching* pada topik yang paling penting beserta tujuannya. *Coaching* yang efektif membutuhkan seorang *Coach* penuh perhatian, sehingga dapat menyelidiki fokus terpenting dari *Coachee*. Pada tahap ini, *Coach* melakukan *active listening*, *mirroring*, *reframing* terhadap keadaan *Coachee*. *Coach* harus mampu menangkap realitas dari keadaan *Coachee*.

Tahap selanjutnya adalah *Activate*, yaitu tahap dimana terjadinya Tindakan untuk mencapai tujuan diimplementasikan. Tindakan ini dapat berupa mengambil waktu untuk berpikir, menyelidiki orang lain dan menentukan strategi serta taktik yang tepat. *Coaching* yang efektif akan membantu *Coachee* untuk menentukan dan mengambil

tindakan yang bermanfaat. Ketika tindakan tersebut sudah ditentukan, *Coach* memberikan pertanyaan untuk membantu menetapkan tindakan dan memastikan akuntabilitas, menghindari hambatan dan menciptakan hasil yang positif.

Tahap terakhir dari proses ini adalah *review*, yaitu aktivitas untuk mengkaji tindakan yang telah disetujui. Pada tahap ini *Coach* secara aktif meminta umpan balik dari *Coachee* mengenai sesi *Coaching* (apa hambatan dan bagaimana pengalaman sesi *Coaching* serta hal-hal apa yang ingin diubah dalam sesi *Coaching* berikutnya). Tahap ini juga perlu dilakukan untuk membuat ketentuan bagaimana hasil tindakan *Coachee* akan dikaji pada sesi *Coaching* berikutnya.

Kajian terhadap sesi *Coaching* dapat dilakukan dengan metode survey informal. Survey informal yang dilakukan antara *Coach* dan *Coachee* dapat dengan membandingkan manfaat yang diharapkan dengan manfaat aktual menginvestigasi deviasi dengan harapan dan aktual, mengevaluasi kinerja *Coach* dan *Coachee*, serta mengukur kemauan *Coachee* dalam proses penilaian kinerja ([Arninditha](#), 2012).

Menurut ([Nugraha](#), 2018), terdapat 5 faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan proses penerapan *Coaching*. Faktor-faktor tersebut yakni sebagai berikut:

a. Dukungan pihak eksekutif

Dukungan pihak eksekutif atau manajemen sangat penting untuk mendukung proses *Coaching* dan proses pengembangan kepemimpinan lainnya agar dapat berhasil. Ketika eksekutif terikat secara personal dalam proses *Coaching*, mereka akan menunjukkan perilaku keterlibatan yang mereka inginkan dari karyawannya. Apabila eksekutif tidak berpartisipasi secara personal dalam proses *Coaching*, setidaknya mereka harus mendorong dan berkomitmen untuk mencapai manfaat *Coaching*.

b. Sosialisasi proses *Coaching*

Sosialisasi mengenai manfaat *Coaching* bagi perusahaan dan individu juga menjadi faktor utama keberhasilan *Coaching*. *Coaching* harus mendukung inisiatif strategi organisasi, mendorong pengembangan profesional dan memberikan return on investment (ROI) yang baik dari segi waktu dan finansial. Adapun tujuan *Coaching* diterapkan dalam perusahaan, *Coaching* harus memberikan kontribusi secara strategis pada tujuan dan sasaran perusahaan dan peran individu dalam organisasi.

c. Jaminan kerahasiaan

Prinsip kerahasiaan harus diterapkan dalam proses *Coaching*. Dalam banyak perusahaan, kerahasiaan berarti bahwa seorang *Coach* (baik eksternal maupun internal) tidak akan membagi atau menyebarkan apa yang didiskusikan dalam sesi *Coaching* pada siapapun. Sesi *Coaching* harus dilakukan secara pribadi dan jauh dari jarak pendengaran orang lain.

d. Tindakan nyata

Tindakan adalah bagian yang paling jelas dari proses *Coaching*. Tindakan harus selaras dengan bidang tanggung jawab individu, tim dan sasaran organisasi. Tindakan yang muncul dari proses *Coaching* dapat berupa pengambilan langkah

nyata menuju sasaran, menunjukkan komitmen kepada hasil diskusi atau berpikir mengenai strategi atau tantangan khusus.

e. Pemasaran internal

Sebuah rencana pemasaran internal menjadi penting bila *Coaching* menjadi kegiatan yang didukung oleh organisasi. Rencana pemasaran ini bisa berupa penjelasan kepada seluruh komponen organisasi mengenai apa pengertian *Coaching*, siapa yang melakukan *Coaching*, siapa yang memenuhi syarat serta bagaimana proses *Coaching* akan berlangsung.

Hasil dari observasi setelah pelaksanaan program *Coaching* kemudian dianalisis untuk dilihat sejauh mana perubahan yang terjadi setelah diberikan program *Coaching* ([Yandri et al.](#), 2013).

Tabel 1
Tahapan Action Research

Tahapan	Kegiatan	Hasil
Planing	Identifikasi Masalah	Permasalahan yang akan di selesaikan
Acting	Penyusunan modul pengembangan	Metode pengembangan dan modul pengembangan
Observing	Melakukan intervensi	Dokumen dari proses pengembangan
	Observasi	Data perilaku
Reflecting	Analisis perubahan yang setelah observasi	Perencanaan pengembangan kedepannya

Kesimpulan

Peranan guru sangat penting untuk membantu mengantarkan peserta didik menjadi pribadi yang didambakan oleh masyarakat yakni sosok pribadi yang terbebas dari masalah-masalah kriminalitas pelajar. Peranan guru sangat penting dalam rangka membantu pihak sekolah untuk melahirkan pelajar yang berkualitas terbebas dari segala perilaku yang tidak baik, sehingga *output* dari sekolah tidak diragukan oleh masyarakat. Perkembangan peserta didik yang agar lebih baik dalam menyelesaikan persoalan pembelajaran diperlukan strategi atau langkah yang tepat agar. Komunikasi guru dan peserta didik dalam Penanganan masalah yang dihadapi peserta didik oleh guru, harus dilakukan dengan teliti, jika tidak, akan menimbulkan masalah baru di sekolah. Oleh karena itu, komunikasi guru dan peserta didik lebih baik bisa diatasi dengan metode *Coaching*.

Namun masih ada tantangan bagi pendidik untuk memahami karakteristik peserta didik agar adanya keterbukaan dalam proses *Coaching*, sehingga mendapatkan solusi dari

permasalahan peserta didik hadapi dalam proses belajar. Lebih jauh, kendala tersebut perlu disikapi dengan baik. Mengevaluasi semua kekurangan dan menerapkan strategi pembelajaran sudah disepakati pada waktu *Coaching*. Membuat kesepakatan dengan peserta didik agar mau mengembangkan diri dengan membaca buku dan pelatihan serta meningkatkan kompetensi lainnya.

Bibliografi

- Apriani, A.-N., Suwandi, I. K., Ariyani, Y. D., & Sari, I. P. (2021). Penguatan Pendidikan Karakter pada Masa New Normal Covid-19 melalui Flipped Classroom. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 14(2), 102–113. <https://doi.org/10.21831/jpipfp.v14i2.37909>
- Aprilia, W. (2020). Perkembangan Pada Masa Pranatal dan Kelahiran. *Yaa Bunayya: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 39–56. <https://doi.org/10.24853/yby.4.1.39-56>
- Arninditha, N. (2012). *Pemberian Coaching dan Konseling Untuk Meningkatkan Perilaku Proaktif dan Menurunkan Intensi Untuk Keluar Pada Executive Trainee Batch 4 (Studi Pada PT. XYZ)*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Dasrita, Y. (2018). Meningkatkan Kompetensi Guru Mata Pelajaran Kelompok Mipa Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Melalui Peer Coaching Di Sma Negeri 1 Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2(3), 1099–1107.
- Farida, W., Dahlan, S., & Widiastuti, R. (2018). Penggunaan Layanan Konseling Kelompok Teknik Assertive Training Untuk Meningkatkan Self Esteem Siswa. *ALIBKIN (Jurnal Bimbingan Konseling)*, 6(2).
- Fauziah, R. S. P., & Rusli, R. K. (2013). Pertumbuhan Dan Perkembangan Peserta Didik Secara Sosial. *Jurnal Sosial Humaniora*, 4(2). *Jurnal Sosial Humaniora*, 4(2).
- Kisnanto, K. (2018). Perancangan Model Student Coaching Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Bagi Dosen Dan Mahasiswa. *Ensains Journal*, 1(2), 105–111.
- Latifah, W., & Muksin, N. N. (2020). Kontribusi Metode Coaching Dalam Komunikasi Persuasif Pegawai Di Rsud R. Syamsudin, Sh Kota Sukabumi. *Sebatik*, 24(2), 213–221.
- Magdalena, I., Asfari, A. I., Firstariza, A., & Rafiq, R. (2020). Analisis Karakter dan Perkembangan Peserta Didik. *EDISI*, 2(3), 302–312. <https://doi.org/10.36088/edisi.v2i3.919>
- Mardiyatun, M. (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://doi.org/10.51878/strategi.v1i1.353>
- Nugraha, D. A. (2018). *Pembuatan Modul Pengembangan Karyawan Dengan Metode Counseling, Mentoring Dan Coaching Pada PT. KBI*. Universitas Islam Indonesia.
- Nurhayati, N. (2019). Perkembangan Individu. *Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah*,

2(1), 26–46.

Samio, S. (2018). Aspek–Aspek Pertumbuhan Dan Perkembangan Peserta Didik. *Best Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 1(2), 36–43. <https://doi.org/10.30743/best.v1i2.791>

Setiawan, R. (2019). Peran Pendidik Dalam Mengatasi Permasalahan Pertumbuhan Dan Perkembangan Peserta Didik. *El Tarbawi*, 12(1). : <https://doi.org/10.30743/best.v1i2.791>

Suparno, P. (2012). Peran Pendidikan dan Penelitian Terhadap Pembangunan Karakter Bangsa. *Dalam Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis Ke, 48*, 1–8.

Ulfah, M., & Noviansah, A. (2020). Supervisi Coaching: Peningkatan Kinerja Mengajar Guru. *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD*, 5(2), 119–128. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1007>

Wahyuningsih, H., & Rachmahana, R. S. (2019). *Pelatihan Emotion Coaching Untuk Meningkatkan Keterampilan Guru Merespon Emosi Anak Usia Dini*. Universitas Islam Indonesia.

Wijaya, O. Y. A., & Radiano, W. E. D. (2016). *Mentoring dan coaching sebagai strategi pengembangan pendidikan kewirausahaan: studi fenomenologi*.

Yandri, H., Daharnis, D., & Nirwana, H. (2013). Pengembangan modul bimbingan dan konseling untuk pencegahan bullying di sekolah. *Konselor*, 2(1).