

ADJUSTING TO NEW NORMAL : PEER COACHING AS PROFESSIONAL DEVELOPMENT STRATEGIES FOR EARLY CHILDHOOD AND PRIMARY EDUCATION TEACHER

Esya Anesty Mashudi, Nenden Sundari & Ima Ni'mah Chudari

Abstract

Along with the spread of COVID-19 where physical contact is limited, social interactions have shifted from offline to online, all forms of activity have become digitalized. The development of professionalism of educators is one of the fields that should not be hampered by physical or social restrictions. The educational process continues and requires educators to become more competent in their fields. So far, many studies, research, and literature discuss various things about what needs to be done to support the student learning process, however, publications that discuss teacher professional development are still minimal. A search of various teacher training models leads to a discussion of the peer coaching method, which is a professional development model that can be used to develop the teaching process. Peer coaching requires teachers to reflect on their teaching practices, share what works and useful suggestions, as well as learn from or with colleagues, both seniors and beginners, to establish collaborative and professional relationships to discuss various problems and challenges related to teaching. in the new normal era. This study exposed the result of conducting peer coaching models for professional development of teachers in new normal era and it's further applicability based on benefits obtained by the teachers. Data was analyzed using qualitative inquiry, described descriptively and discussed based on the theory and experiences of both coach and coachee. According to the results of this study, peer coaching was found to be an prospective tool for professional development of teachers in K-6 Grade particularly in the new normal era, because it offers teachers with the opportunity to be involved in a small group of people, obtaining new skills for teaching practices, assures self-reflection, sharing experience, and mutual growth among members.

Keywords: Education, new normal, peer coaching , professional development, teaching.

How to cite: Nama, N. (2020). Judul dalam capital each. Seminar Nasional Pendidikan Dasar Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Serang 1(1), pp.01-10.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa pada masyarakat era globalisasi yang menuntut sumberdaya manusia berkualitas. Sumber daya berkualitas dipersiapkan dalam proses pendidikan yang berkualitas pula. Penyelenggaraan pendidikan yang demikian didukung oleh pelaksanaan pengajaran, pengelolaan pendidikan, serta bimbingan yang efektif dan efisien bagi peserta didik di setiap jenjang pendidikan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi tingkatannya (Mashudi, & Chudari, 2017). Proses belajar mengajar yang profesional tentunya hanya dapat dilakukan oleh pendidik yang profesional.

Pengetahuan dan keterampilan keguruan merupakan kemampuan khusus yang harus dimiliki oleh setiap calon pendidik. Seorang pendidik tidak sekedar memindahkan informasi kepada peserta didik tetapi lebih dari itu seorang pendidik juga menanamkan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai kepada para peserta didik. Kemampuan menjadi pendidik yang dapat menampilkan unjuk kerja dalam membentuk kepribadian peserta didik yang positif, harus dikembangkan melalui upaya yang terencana, bertahap dan dapat dipertanggungjawabkan (Latif, dkk, 2013 : 248).

Seorang pendidik tidak akan berkurang peranannya dalam proses pendidikan meskipun pembelajaran tatap muka di sekolah ditiadakan. Seperti yang telah diketahui, pada akhir tahun 2019, Corona Virus Disease (Covid-19) menyebar luas dan menginfeksi ribuan orang di dunia. Berbagai negara di dunia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk mencegah penyebaran lebih luas dari pandemic tersebut. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan adalah Social Distancing atau di Indonesia dikenal dengan Pembatasan Sosial Skala Besar yang salah satu poinnya memuat tentang pembatasan kontak dan jarak fisik antara manusia satu dengan yang lain.

Sebagai imbas dari kebijakan tersebut, dunia pendidikan mengalami perubahan yang cukup signifikan. Sekolah-sekolah ditutup, pembelajaran tatap muka ditiadakan, dan digagaslah model pembelajaran jarak jauh baik secara *online* maupun *offline*. Pihak yang dikejutkan oleh kebijakan tersebut tidak hanya siswa tapi juga para guru.

Memasuki pertengahan tahun 2020, diberlakukan masa kelaziman baru (*new normal*) yang menandai berakhirnya masa pembatasan sosial skala besar. Namun, sekolah masih belum dibuka dan pembelajaran tatap muka belum dapat dilakukan.

Sejauh ini berbagai penelitian dilakukan untuk menunjang kegiatan pembelajaran jarak jauh bagi siswa, di antaranya terkait model pembelajaran jarak jauh atau *distance learning*, terkait media pembelajaran digital, terkait kondisi psikologis siswa, serta berbagai tema penelitian lainnya. Namun demikian, penelitian terkait upaya pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru di masa kelaziman baru masih sangat minim dilakukan.

Meskipun beberapa penelitian berhasil menelusuri kemungkinan penerapan berbagai jenis model pelatihan guru, kondisi psikologis guru di masa pandemic, tutorial penyusunan bahan ajar dan media pembelajaran digital, serta beragam wacana peralihan *system* pendidikan, namun belum ditemukan model pengembangan profesionalisme guru yang benar-benar sesuai untuk diterapkan pada masa kelaziman baru ini.

Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 60 orang peserta pelatihan, diperoleh data bahwa menurut 72% responden, di masa pandemic ini kebutuhan terhadap pelatihan untuk mengembangkan kompetensi guru justru meningkat dibandingkan sebelumnya. Selain itu 68% responden berpendapat, pelatihan dan lokakarya yang dilakukan secara daring juga dianggap kurang efektif oleh sebagian responden dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi tertentu seperti melakukan evaluasi pembelajaran secara daring, hal ini dikarenakan peserta ingin berinteraksi dan diajari secara langsung oleh tutor atau trainer dalam merancang, menyusun dan mengadministrasikan alat evaluasi pembelajaran. Pada akhirnya, sebanyak 84% responden menganggap permasalahan utama yang dihadapi adalah ketidakmungkinan untuk memberikan pelatihan secara tatap muka bagi puluhan orang karena tentu saja hal tersebut memungkinkan pelanggaran protocol kesehatan (Mashudi, Sundari, Chudari, 2020).

Berdasarkan berbagai data hasil studi literature dan studi empiris, maka dapat diidentifikasi kebutuhan guru terhadap model pelatihan yang : (1) dapat tetap berjalan meski dilakukan oleh personil yang terbatas atau tidak melibatkan banyak orang; (2) mampu memfasilitasi peningkatan kompetensi guru terkait pelaksanaan pembelajaran jarak jauh di masa kelaziman baru; (3) memungkinkan untuk dilaksanakan secara daring maupun luring tergantung kondisi yang dipersyaratkan; (4) apabila dilaksanakan secara luring, maka pelatihan dapat dilaksanakan di tempat yang tidak terlalu jauh dari tempat tinggal atau tempat kerja guru, tidak perlu di hotel atau di gedung, karena jasa transportasi juga dibatasi penggunaannya; dan (5) murah secara operasional, mengingat kemungkinan resesi ekonomi yang berpotensi melanda dunia.

Atas dasar pertimbangan-pertimbangan tersebut maka digagaslah suatu model pelatihan berbasis metode yang telah dikenal sejak awal tahun 1980-an di Amerika Serikat, yakni metode peer coaching.

Peer coaching berbeda dari pelatihan (training) maupun lokakarya (workshop). Peer coaching telah direkomendasikan sebagai pendekatan yang lebih efektif dalam upaya pengembangan profesional (dikarenakan dampaknya yang mendalam terhadap performa guru di kelas) oleh dua orang pakar dan peneliti di bidang kependidikan yakni Beverly Shower dan Bruce Joyce yang selama 25 tahun mencari pendekatan yang paling efektif untuk digunakan dalam pengembangan professionalism guru di Amerika Serikat (Liew, 2016).

Berdasarkan studi yang dilakukan Shower dan Joyce pada tahun 1980an, berbagai seminar dan lokakarya yang dilaksanakan di luar jam sekolah bagi guru terbukti tidak efektif dalam mengubah perilaku dan performa guru di dalam kelas (Joyce & Calhoun, 1996; dalam Liew, 2016). Kebanyakan guru hanya memanfaatkan seminar atau lokakarya ini untuk memperoleh sertifikat atau bahkan bertemu sesama kolega, akibatnya hanya sedikit yang diperoleh dari kegiatan tersebut untuk mengembangkan praktik mengajar yang dilakukan.

Dalam peer coaching, terdapat transfer dari kegiatan pelatihan yang dilakukan menuju pengembangan praktik pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru lebih bersemangat dan fokus dalam mengembangkan praktik mengajarnya setelah belajar secara personal dari guru lain, sementara itu guru lain tersebut juga sama-sama mengupayakan perubahan dalam praktik mengajarnya. Pertukaran tersebut bertujuan dan berdasarkan atas bukti-bukti (Fullan, 2011; dalam Liew, 2016).

Dengan demikian peer coaching bukan sekedar mentoring seorang guru oleh guru lain, namun lebih pada suatu bentuk pembelajaran profesional yang melibatkan dukungan sistematis yang berkelanjutan (Ray, 2013). Dalam peer coaching, guru dipandang sebagai pembelajar seumur hidup yang saling menambah wawasan untuk kemudian digunakan dalam praktik pembelajaran, sementara pada mentoring, hubungan yang terbentuk bersifat kolaboratif dan sementara dan biasanya hubungan tersebut terjalin antara seorang guru senior yang menjadi mentor dan guru pemula yang menjadi mentee.

Mentoring menyediakan support system bagi guru pemula, suatu bentuk proses pembelajaran bayangan yang pasif dibandingkan dengan peer coaching yang interaktif.

Peer coaching dilakukan atas dasar hubungan saling percaya antara *peer coach* dan *coachee*, kedua belah pihak terlibat dalam hubungan kerjasama yang saling menguntungkan khususnya dalam mengembangkan keterampilan tertentu. Selain ciri-ciri tersebut, Becker (2000) juga memaparkan bahwa *peer coaching* dapat membawa pemahaman yang lebih baik terhadap *best practices* dan kurikulum.

Peer coaching dapat membantu guru untuk menginternalisasi apa yang telah dipelajari, bagaimana menerapkannya dalam pekerjaan, serta ambil bagian dalam diskusi professional mengenai hal yang telah dipelajari tersebut. Bentuk tindak lanjut seperti demikian akan menjamin transfer pembelajaran, serta membantu para praktisi professional untuk saling membagi gagasan dan strategi baru dengan satu sama lain (Liew, 2016).

Robbins (1991; dalam Liew, 2016) mengidentifikasi beberapa model penerapan peer coaching, di antaranya :

1. *Model Collegial Peer Coaching*. Model ini melibatkan dua atau lebih guru yang bekerja bersama dalam mengamati suatu situasi pembelajaran. Biasanya melibatkan tiga tahapan yakni pra konferensi, konferensi dan pasca-konferensi.
2. *Model Challenge Coaching*. Model ini melibatkan sekelompok kecil guru yang bekerja secara bersama-sama untuk mengatasi tantangan atau permasalahan seputar pembelajaran. Kelompok kecil tersebut dipandu oleh seorang coach yang berpengalaman dan kompeten di bidangnya.
3. *Model Technical Coaching*. Model ini dirancang untuk membantu guru mengalihkan apa yang telah dipelajari dalam sesi coaching ke praktik nyata dalam kelas. Guru saling mengamati dan membantu satu sama lain untuk menggunakan strategi atau media pembelajaran yang baru dipelajari dalam pembelajaran di kelas.
4. *Model Team Coaching*. Model ini melibatkan seorang guru yang merupakan pakar dalam bidang tertentu untuk bekerja dengan guru lain. Keduanya merancang dan mengimplementasikan suatu kegiatan pembelajaran dengan cara mengajar bersama dalam sebuah kelas sebagai tim.
5. *Model Cognitive Coaching*. Model ini memfokuskan pada proses kognitif yang terjadi selama kegiatan *peer coaching* berlangsung.

Dalam penerapannya peer coaching melibatkan personil yang terbatas, dimulai dari dua orang, sampai empat atau enam orang. Hal ini memungkinkan kontak yang lebih intensif, pertukaran pendapat dan gagasan yang lebih terbuka, hubungan dialogis yang lebih erat, serta hubungan kolegial yang semakin kuat (Liew, 2016). Temuan tersebut, semakin mendukung prospek penggunaan metode peer coaching sebagai model pengembangan profesionalisme guru di masa kelaziman baru dimana pelatihan

tidak dapat dilaksanakan secara massif, dan untuk menghindari adanya kerumunan. Lebih sedikit personil, bukan berarti tidak efektif.

Sejak tahun 2017, tim dosen UPI Kampus Serang telah melakukan penelitian terkait penerapan model pelatihan peer coaching untuk mengembangkan kompetensi guru (Mashudi & Chudari, 2017). Hasil penelitian tersebut juga dijadikan sebagai model untuk melaksanakan pelatihan bagi guru-guru di Provinsi Banten. Pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan sebagai perwujudan program pengabdian kepada masyarakat oleh civitas akademika UPI Kampus Serang.

Pada tahun 2020, dua kegiatan pelatihan dilaksanakan untuk memperkenalkan metode peer coaching sebagai salah satu model pengembangan profesionalisme guru, khususnya bagi guru sekolah dasar dan guru pendidik anak usia dini.

Meskipun belum ada data yang teruji secara ilmiah dan empiris mengenai efektivitas metode peer coaching dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di jenjang pendidikan dasar maupun pendidikan anak usia dini selama masa pandemic Covid-19, namun hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi awal terkait prospek penerapan metode peer coaching secara lebih luas dalam upaya pengembangan profesionalisme guru di masa kelaziman baru. Penelitian ini juga menjadi studi pendahuluan bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan pengujian metode peer coaching sebagai opsi untuk meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran jarak jauh di masa kelaziman baru ini.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan berbasis metode peer coaching sebagai salah satu upaya pengembangan profesional guru di jenjang PAUD dan Pendidikan Dasar, serta mengetahui gambaran respon guru terkait aplikabilitas metode peer coaching sebagai model pengembangan profesional di masa kelaziman baru dan manfaat yang diperoleh setelah mengikuti sesi peer coaching.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode deskriptif dengan mengikuti kaidah-kaidah penelitian kualitatif.

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan pedoman wawancara, pedoman observasi, kuesioner dan jurnal refleksi.

Adapun yang menjadi responden atau partisipan utama dalam penelitian adalah peserta kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh UPI Kampus Serang yakni sebanyak 30 peserta dari pelatihan berbasis metode peer coaching untuk meningkatkan kompetensi pedagogik praktis guru SD di Kecamatan Cadasari, Pandeglang, dan 30 peserta dari pelatihan berbasis metode peer coaching untuk meningkatkan kompetensi pedagogik pendidik AUD di Kota Cilegon, Banten.

Unit analisis data dibentuk berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan mengikuti tahapan analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman (2002), yakni :

1. Reduksi data, yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola serta membuang yang tidak perlu. Reduksi data bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.
2. Penyajian data, merupakan langkah kedua setelah reduksi data. penyajian data dilakukan dengan cara pengorganisasian data dan menyusun pola hubungan. Sehingga akan lebih mudah memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya.
3. Verifikasi/generalisasi, yaitu penarikan kesimpulan dari proses pengumpulan data yang diperoleh dari lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Penelitian

1. *Deskripsi pelaksanaan pelatihan berbasis metode peer coaching sebagai salah satu upaya pengembangan profesional guru di jenjang PAUD dan Pendidikan Dasar.*

Data terkait deskripsi pelaksanaan pelatihan berbasis metode peer coaching, diperoleh dari hasil observasi terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan yang bertema “pelatihan berbasis metode peer coaching untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru sekolah dasar se-kecamatan Cadasari, Kabupaten Pandeglang” serta “pelatihan berbasis metode peer coaching untuk meningkatkan kompetensi pedagogik pendidik AUD di Kota Cilegon.”

Pendeskripsian dilakukan berdasarkan komponen kegiatan pelatihan. Adapun hasil temuan penelitian digambarkan secara ringkas pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 – Tabel deskripsi pelaksanaan pelatihan berbasis metode peer coaching

No	Komponen	Deskripsi
1	Tujuan pelatihan	Tujuan pelatihan ditetapkan berdasarkan analisis kebutuhan peserta pelatihan, biasanya pelatihan berbasis metode peer coaching dilakukan untuk meningkatkan salah satu dari empat kompetensi guru atau untuk melatih keterampilan atau kemampuan khusus yang dapat menunjang praktik pembelajaran.
2	Waktu pelatihan	Waktu atau durasi pelatihan biasanya berkisar antara 6 s.d 48 jp (1 jp = 35 menit) sesuai yang disepakati oleh peer coach dan coachee.
3	Sasaran pelatihan	Guru di jenjang pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini.
4	Model Peer Coaching	Model Collegial Peer Coaching dan Team Coaching.

	yang digunakan	
5	SarPras penunjang	Ruangan yang memadai, kursi atau sofa, laptop, whiteboard, spidol, ATK, buku catatan, panduan pelatihan, konsumsi dan seperangkat protocol kesehatan.
6	Personil pelaksana	Peer coach, pakar/supervisor, dan coachee.
7	Langkah pelaksanaan	Pada model collegial peer coaching langkah-langkahnya meliputi : pra konferensi, konferensi dan pasca konferensi. Sementara pada model team coaching meliputi : perencanaan, implementasi/pelaksanaan, dan evaluasi.
8	Jadwal kegiatan	Jadwal kegiatan memuat tanggal dan waktu pelaksanaan sesi peer coaching, disusun atas kesepakatan peer coach dan coachee.
9	Materi kegiatan	Materi kegiatan dirumuskan berdasarkan hasil studi pendahuluan terkait apa yang ingin dipelajari peserta pelatihan dalam kegiatan tersebut.
10	Penilaian dan evaluasi	Penilaian dan evaluasi kegiatan difokuskan pada proses dan hasil pelatihan.

Berdasarkan tabel di atas maka pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis metode peer coaching perlu memperhatikan dan memenuhi berbagai komponen kegiatan pelatihan sehingga pelatihan dapat berjalan dengan baik dan terorganisir.

2. *Gambaran respon guru terkait aplikabilitas metode peer coaching sebagai model pengembangan professional di masa kelaziman baru.*

Data mengenai gambaran respon guru terkait aplikabilitas metode peer coaching sebagai model pengembangan professional di masa kelaziman baru diperoleh melalui pengadministrasian kuesioner terbuka dan wawancara.

Jawaban kuesioner dan wawancara kemudian dianalisis dan disintesis sehingga menghasilkan temuan yang diharapkan. Pada tabel 2 ditampilkan penjabaran temuan penelitian berdasarkan penilaian aplikabilitas model pelatihan menggunakan analisis SWOT.

Tabel 2 – Gambaran respon guru terkait aplikabilitas metode peer coaching

No	Aspek	Deskripsi
1	Strength	Jumlah personil yang terlibat sedikit sehingga dialog professional dapat lebih intens; teruji sebagai model pelatihan yang efektif pada banyak riset/studi; dapat diterapkan pada setting kolegial misalnya dengan rekan kerja atau rekan satu organisasi profesi; dapat dilakukan secara daring maupun luring tergantung pada kesepakatan peer coach dan coachee; banyak pilihan model pelatihan sehingga apabila satu model kurang berhasil dapat dilakukan model lainnya.

2	Weakness	Dalam pelaksanaan peer coaching terkadang sulit untuk menetapkan batasan personal dan profesional antara peer coach dan coachee terutama jika keduanya merupakan kolega yang dekat secara emosional atau atasan langsung; untuk menjadi peer coach harus memahami dasar-dasar coaching sementara sebagian guru memiliki pengetahuan yang terbatas terkait hal tersebut.
3	Opportunities	Pada masa kelaziman baru bentuk pelatihan dan lokakarya konvensional yang melibatkan banyak personil tidak disarankan karena memungkinkan munculnya kerumunan massa sehingga pelatihan dengan personil sedikit seperti peer coaching dipandang lebih representatif; karena dapat dilakukan secara kolegal maka biaya operasional dapat lebih murah, hal ini sangat menguntungkan terutama karena masa pandemic berpotensi mengundang resesi ekonomi; kerjasama dengan universitas (dalam hal ini UPI) dipandang menguntungkan karena memungkinkan kerjasama dengan pakar pendidikan yang berpengalaman dan kompeten untuk terlibat dalam peer coaching.
4	Threats	Pengetahuan para guru yang masih minim mengenai prinsip-prinsip coaching yang mendasar dapat menjadi ancaman utama terhadap pelaksanaan sesi peer coaching; persaingan atau kompetisi yang tidak sehat antar kolega dapat menghalangi minat guru untuk terlibat dalam sesi peer coaching;

3. *Gambaran respon guru mengenai manfaat yang diperoleh setelah mengikuti sesi peer coaching.*

Data mengenai respon guru terkait manfaat yang diperoleh setelah mengikuti sesi peer coaching dikumpulkan melalui jurnal refleksi dan wawancara. Pada umumnya, guru-guru peserta pelatihan menunjukkan respon yang positif setelah melaksanakan sesi peer coaching dengan guru lainnya.

Hasil analisis dan sintesis terhadap isi jurnal refleksi dan transkrip wawancara kemudian dirangkum menjadi temuan penelitian berikut :

a. Respon positif

- 1) Sangat bermanfaat karena memerlukan pengembangan keterampilan dan kemampuan dalam menghadapi perubahan di masa kelaziman baru seperti pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran digital;
- 2) Sangat bermanfaat karena dapat menjalin koneksi dengan para pakar, anggota organisasi profesi, dan guru yang lebih berpengalaman;
- 3) Sangat merasakan manfaatnya karena metode pelatihan dapat dilakukan secara intensif baik daring maupun luring;
- 4) Bermanfaat karena terkadang sesi peer coaching dilakukan secara semi-formal sehingga mempermudah penyesuaian agenda pribadi;
- 5) Bermanfaat, terutama karena mendapatkan peer coach yang sabar dan telaten dalam memberi bimbingan dan melakukan refleksi;

- 6) Bermanfaat karena menambah wawasan dan mengenal berbagai keterampilan dan kemampuan baru yang dapat membantu meningkatkan kompetensi sebagai pendidik yang professional;
 - 7) Manfaat yang dirasakan lebih banyak karena selama sesi tidak mudah jenuh seperti saat mengikuti sesi training konvensional;
 - 8) Cukup bermanfaat, mengingat peserta pelatihan hanya dua orang dan satu orang peer coach, lebih mudah untuk menjaga jarak fisik di masa pandemic seperti sekarang.
- b. Respon negatif
- 1) Kurang merasakan manfaat karena tidak percaya diri saat menjalani sesi;
 - 2) Kurang bermanfaat karena malah merasa terbebani dengan banyaknya tugas dari peer coach;
 - 3) Kurang merasakan manfaat karena canggung saat yang menjadi peer coach adalah atasan di tempat kerja atau pimpinan organisasi profesi yang diikuti.
- c. Respon skeptis
- 1) Ada manfaat tapi semacam hal yang biasa-biasa saja;
 - 2) Manfaat kurang teridentifikasi karena tidak merasakan perubahan signifikan.

Diskusi Pembahasan

Berdasarkan paparan temuan penelitian, dapat diidentifikasi temuan penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan berbasis metode peer coaching sebagai salah satu upaya pengembangan profesional guru di jenjang PAUD dan Pendidikan Dasar dilakukan dengan memperhatikan beberapa komponen kegiatan pelatihan mulai dari tujuan sampai dengan mekanisme penilaian dan evaluasi. Beberapa komponen ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara peer coach dan coachee.
2. Respon guru terkait aplikabilitas metode peer coaching sebagai model pengembangan profesional di masa kelaziman baru dianalisis menggunakan model SWOT, dengan poin terbanyak berada aspek strength atau kekuatan. Dengan demikian metode peer coaching dipandang sebagai model pengembangan profesional yang prospektif untuk diterapkan pada masa kelaziman baru.
3. Respon guru terhadap manfaat yang diperoleh setelah mengikuti kegiatan peer coaching terbagi menjadi tiga kategori yakni : respon positif, negatif dan skeptic. Di antara ketiganya respon positif merupakan respon yang dominan ditunjukkan oleh responden.

Terkait dengan temuan penelitian yang pertama yakni pelaksanaan metode peer coaching, diperoleh temuan bahwa metode peer coaching dilaksanakan dengan mengikuti tahapan kegiatan tertentu sesuai dengan model yang digunakan. Pada model collegial peer coaching tahapan pelaksanaan yang ditempuh meliputi : (1) pra-konferensi; (2) observasi; dan (3) pasca-konferensi. \

Selama pra-konferensi, peer coach dan coachee/peserta bertemu dan mendiskusikan mengenai elemen-elemen yang akan diobservasi dan menjadi focus utama dalam coaching. Peer coach memberi perspektif lain terkait hal-hal yang didiskusikan. Selanjutnya, peer coach selaku pengamat kolegial, melakukan observasi terhadap coachee yang sedang melakukan praktik. Kemudian, peer coach menjadwalkan pasca-konferensi untuk membahas hasil-hasil dari praktik yang dilakukan coachee.

Diskusi yang dilakukan merupakan diskusi kolegial. Coachee harus memulai percakapan, dan peer coach selaku pengamat menambahkan informasi factual mengenai apa yang terjadi selama praktik berlangsung. Keduanya berdiskusi mengenai hal-hal yang berjalan dengan lancar, dan hal-hal yang tidak berjalan dengan lancar atau yang tidak berjalan sama sekali. Selain itu diskusi juga difokuskan pada apa yang perlu diubah atau dikembangkan sehingga memberi dampak positif terhadap berjalannya praktik.

Robbins (1991) melaporkan bahwa pada penerapan *peer coaching* antara dua orang guru, guru yang diobservasi bertanggung jawab untuk menetapkan focus dari sesi coaching terkait ekspektasi mengenai apa yang harus diobservasi, bagaimana data mengenai topic tersebut akan dikumpulkan, dan bagaimana interaksi yang terjadi antara guru yang diobservasi dengan peserta didik di dalam kelas. Ketiga elemen tersebut berperan penting dalam keberhasilan program collegial coaching karena elemen-elemen tersebut memungkinkan guru untuk menetapkan praktik mengajar, berpikir secara kritis mengenai praktik mengajar yang dilakukan, serta mengembangkan keterlibatan dalam dialog professional berkelanjutan.

Untuk dapat memberikan coaching yang *impactful*, maka *peer coach* diharapkan memiliki keterampilan sebagai berikut : (1) keterampilan mengajukan pertanyaan atau *questioning*; (2) keterampilan melakukan pengamatan atau *observation*; (3) keterampilan membangun percakapan atau *conversation*; dan (4) keterampilan memfasilitasi atau *facilitation* (Liew, 2016; Mashudi & Chudari, 2018).

Peer coach juga diharapkan dapat membantu kedua belah pihak merefleksikan praktik yang telah dilakukan tanpa saling berprasangka atau membuat evaluasi mengenai pengamatan atau observasi yang dilakukan.

Implementasi program collegial coaches seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan. Dalam rangka mensukseskan program collegial coaches, peer coach dan coachee harus terlatih dalam beragam topic. Keterampilan fasilitasi dan konferensi perlu dikembangkan, seiring dengan kesempatan untuk bicara terhadap satu sama lain, serta kesempatan untuk membentuk tim yang bekerja secara efektif terhadap satu sama lain. Peer coach harus berkomitmen untuk menggunakan waktunya untuk saling melatih satu sama lain secara rutin, dengan demikian collegial coaching harus menjadi prioritas kedua pihak agar dapat berjalan secara efektif.

Sementara itu, temuan penelitian yang kedua terkait metode peer coaching sebagai model pengembangan professional yang prospektif untuk diterapkan pada masa kelaziman baru di dukung oleh berbagai temuan bahwa metode ini merupakan metode yang tidak mensyaratkan peserta dalam jumlah

banyak seperti pada pelatihan kompetensi konvensional (Liew, 2016; Robbins, 1991), dapat dilaksanakan dengan baik dengan cara tatap muka maupun tatap maya (Mashudi, Sundari, Chudari, 2020), serta dapat dirancang secara fleksibel terkait waktu dan tempat pelatihan (Liew, 2016).

Pembatasan jumlah peserta sangat mungkin dilakukan di masa pandemic yang juga menuntut pembatasan terhadap kontak fisik maupun sosial, apalagi bila dilakukan di tempat umum atau area publik. Sementara itu, untuk mengakomodasi berbagai pelatihan kompetensi di masa pandemic dilakukan pelatihan secara *online* atau dalam jaringan menggunakan koneksi internet dan aplikasi komputer dengan fitur *video conference*.

Selain itu, peer coaching memungkinkan peer coach dan coachee merancang suatu agenda coaching yang fleksibel, dalam arti waktu dapat menyesuaikan dengan berbagai kesibukan WFH dan kesibukan lainnya, sementara untuk lokasi coaching juga dapat dibicarakan sebelumnya, misalnya pertemuan tatap muka dilakukan di kantor atau institusi tempat peer coach/coachee berbeda, atau di rumah masing-masing apabila dilakukan secara tatap maya atau daring.

Menurut Galbraith dan Anstrom (2003), *peer coaching* dapat dikatakan berhasil apabila dalam pelaksanaannya terdapat hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hubungan sarat kepercayaan antara peer coach, coachee, dan pihak lain yang terlibat;
- 2) Dukungan administratif (emosional, organisasional dan financial);
- 3) Pengakuan atas kebutuhan akan pengembangan dan proses belajar formal yang berkelanjutan;
- 4) Ekspektasi yang jelas terkait keterlibatan;
- 5) Metode penilaian untuk mengukur perbedaan dan hasil dari pengalaman;
- 6) Waktu pelepasan bagi peer coach;
- 7) Pendanaan untuk membiayai kegiatan pelatihan dan personil yang terlibat.

Pada akhirnya pada temuan penelitian yang ketiga diketahui bahwa respon guru terhadap manfaat yang diperoleh setelah mengikuti kegiatan peer coaching terbagi menjadi tiga kategori yakni : respon positif, negatif dan skeptic.

Beberapa faktor yang melandasi respon positif guru terhadap manfaat yang diperoleh setelah mengikuti kegiatan peer coaching adalah kebermanfaatannya dari kegiatan tersebut serta hasil yang memuaskan melalui praktik yang dilakukan dalam pembelajaran. Sementara respon negatif dilatarbelakangi kurangnya kebermanfaatannya dikarenakan banyak tugas yang harus dilakukan, kurangnya manajemen waktu dan kurang optimalnya hubungan yang terjalin dengan peer coach. Respon skeptic kebanyakan dilandasi oleh kurangnya perubahan yang dirasakan setelah kegiatan dilaksanakan, atau kegiatan yang ternyata praktiknya dibawah ekspektasi menjadi berkesan biasa-biasa saja.

Peer coaching sendiri memiliki beberapa ciri yang membedakan dari bentuk pelatihan lainnya yakni suatu aktivitas profesional, bukan dialog sosial biasa, berdasarkan observasi, bukan suatu alat evaluasi, bersifat developmental, bukan suatu kompetisi, suportif, rahasia, berdasarkan pada

pertumbuhan individual, dilakukan secara sukarela, serta berlandaskan pada kesalingpercayaan antara peer coach dan coachee (Goldsmith, 2007; dalam Mashudi & Chudari, 2017).

Dengan memperhatikan dan mengimplementasikan hal-hal yang menjadi ciri peer coaching tersebut akan membantu peserta atau coachee lebih memahami tujuan pelatihan, bagaimana mekanisme pelaksanaan pelatihan, dan sejauh mana meletakkan harapan atas hasil pelatihan. Peer coach atau pihak penyelenggara diharapkan memberikan informasi yang mumpuni di awal pelatihan untuk menghindari respon-respon skeptic dan negatif di akhir pelatihan.

.Dengan demikian, terlepas dari banyaknya respon positif peserta pelatihan terhadap implementasi metode peer coaching dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru khususnya pada masa kelaziman baru seperti saat ini, tetap perlu diadakan beberapa perbaikan ke depannya.

Sehingga di kemudian hari dapat terlaksana kegiatan pelatihan menggunakan metode peer coaching dengan mekanisme pelaksanaan yang lebih baik lagi dan dapat lebih dirasakan kebermanfaatannya oleh peserta kegiatan.

KESIMPULAN

Melalui serangkaian tahapan penelitian terhadap keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan dan hasil kegiatan pelatihan menggunakan metode peer coaching untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru di masa kelaziman baru atau *new normal* maka diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis metode peer coaching menunjukkan prospek sebagai salah satu bentuk upaya pengembangan profesional guru di jenjang PAUD dan Pendidikan Dasar. Selain itu respon guru terkait aplikabilitas dan kebermanfaatan metode peer coaching sebagai model pengembangan profesional di masa kelaziman baru dipandang sebagai model pengembangan profesional yang prospektif untuk diterapkan pada masa kelaziman baru. Respon positif terhadap proses dan hasil pelatihan merupakan respon yang dominan ditunjukkan oleh peserta pelatihan atau responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Beaty, Janice J. (1996). *Skills for preschool teachers - fifth edition*. Columbus, Ohio : Prentice Hall.
- Budiardjo, Lily. (2008). *Keterampilan Belajar*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Creswell, J.W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (fourth edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dananjaya, Utomo. (2010). *Media Pembelajaran Aktif*. Bandung : Nuansa Cendekia.
- Djamarah, Syaiful, B. (2002). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dirjen Pendidikan Anak Usia Dini, Non-Formal, dan Informal. (2011). *Kerangka Besar Pembangunan PAUD di Indonesia Periode 2011-2015*. Jakarta : Kementerian Pendidikan Nasional.
- Goldsmith, M. (2006). Acting Like a Professional or Acting Like a Phony. California : *Performance Solutions Magazine*.
- Goldsmith, M. (2003). Give Yourself a Chance. *Los Angeles : Fast Company*.
- Goldsmith, M., & Goldsmith, K. (2004). Helping People Achieve Their Goals. *Los Angeles : Fast Company*.
- Goldsmith, M. (2004). It's Not About the Coach. *Los Angeles : Fast Company*.
- Goldsmith, M., & Reiter, M. (2007). What Got You Here Won't Get You There: How Successful People Become Even More Successful! . *USA : Hyperion*.
- Huda, Miftahul. (2014). *Model-Model Pengajaran dan Pembelajaran : isu-isu metodis dan paradigmatis*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Hurlock, Elizabeth B. (1999). *Psikologi Perkembangan Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Latif M, Zukhairina, Zubaidah R, Afandi M. (2013). *Orientasi Baru Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta : Kencana.
- Levin, Barbara, B. (2001). *Energizing teacher education and professional development with problem based learning*. Alexandria : ASCD publishing.
- Liew, Wai Yee. (2016). Peer Coaching for Improvement of Teaching and Learning. *Journal of interdisciplinary research in education (JIRE)*. Volume 6, issue 1, pp. 64-70.
- Mashudi, E A., & Chudari, I.N. (2017). Peningkatan kompetensi pedagogik praktis calon guru TK/PAUD melalui metode *peer coaching* (penelitian tindakan terhadap mahasiswa PG PAUD UPI Kampus Serang semester 6 TA 2016/2017). Laporan Penelitian di LPPM UPI. Tidak Diterbitkan.
- Mashudi, E.A., Rusmana, N., Chudari, I.N., & Fatihaturrosyidah. (2019). Improvements of Pre-Service Counselor Skill in Building Therapeutic Alliance Using Peer Coaching Method. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 462.
- Morgan, H., Harkins, P., & Goldsmith, M. (2005). Coaching for Behavioral Change : adapted from The Art and Practice of Leadership Coaching. *California : Wiley*.
- Ormrod, J.E. (2008). *Psikologi pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang edisi ke-6*. Jakarta:Erlangga.
- PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan terkait dengan kualifikasi akademik yang dipersyaratkan tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan