

Refleksi Coaching Pengawas Sekolah Dasar

Tri Astari

¹Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara

*Corresponding author, e-mail: triastari55@gmail.com

Abstrak

Saat ini Program Sekolah Penggerak memasuki tahun kedua, pelaksanaan coaching tersebut sudah diberikan secara estafet dari pelatih ahli kepada pengawas sekolah. Dengan demikian, diperlukan pelaksanaan refleksi coaching pengawas sekolah untuk mengetahui proses coaching yang sudah dilaksanakan dan pendalaman kompetensi coaching pengawas sekolah. Metode yang digunakan dalam refleksi coaching ini terdiri dari persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan. Hasil refleksi coaching diperoleh pengawas sekolah belum melaksanakan kegiatan coaching sesuai yang dijadwalkan sebulan sekali. Sedangkan temuan dalam refleksi coaching pengawas sekolah yaitu selama ini pengawas sekolah memahami coaching berbeda dengan makna yang sebenarnya. Meskipun sudah ada pertemuan antara pengawas sekolah dengan kepala sekolah tetapi hal tersebut bukan coaching melainkan fasilitasi atau mentoring yang di dominasi pemberian saran atau solusi serta dilakukan bersama guru-guru sekolah tersebut. Melalui pendalaman kembali tentang pengertian dan kompetensi coaching dapat disimpulkan pemahaman peserta tentang coaching lebih baik dari sebelumnya dan sudah membuat komitmen untuk melaksanakan coaching kepada kepala sekolah dalam Program Sekolah Penggerak.

Kata Kunci: refleksi, coaching, sekolah dasar

Abstract

Currently, the Mobilization School Program is entering its second year, and the implementation of the coaching has been relayed from expert trainers to school supervisors. Thus, it is necessary to reflect on coaching school supervisors to discover the coaching process that has been carried out and to deepen the competence of coaching school supervisors. The method used in this coaching reflection consists of preparation, implementation, and evaluation of activities. The results of the coaching reflection showed that school supervisors had yet to carry out coaching activities as scheduled once a month. While the findings in the school supervisor's coaching reflection are that school supervisors understand coaching differently from its true meaning so far. Even though there has been a meeting between the school supervisor and the principal, this is not coaching but facilitation or mentoring, which is dominated by providing suggestions or solutions and is carried out with the school's teachers. Through deepening the understanding and competency of coaching again, it concluded that participants understand coaching better than before and have committed to coaching school principals in the Mobilizing School Program.

Keywords: reflection, coaching, elementary school

How to Cite: Astari. Tri. 2022. Refleksi Coaching Pengawas Sekolah Dasar. *INCOME: Indonesian Journal of Community Service and Engagement*. Vol. 1 (2): pp. 240-247, <https://doi.org/10.56855/income.v1i2.97>



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Pendahuluan

Analisis Situasi

Setelah pandemi covid-19 pemerintah secara masif memperbaiki *learning loss* yang terjadi pada dunia pendidikan melalui “Merdeka Belajar”. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia yang baru, Nadiem Makarim, sejak menerbitkan surat edaran nomor 1 tahun 2020 tentang kebijakan merdeka belajar dalam penentuan kelulusan peserta didik menimbulkan pro dan kontra dari berbagai kalangan, “Merdeka Belajar” atau “Kebebasan Belajar”. Konsep “Kebebasan Belajar”, yaitu membebaskan institusi pendidikan dan mendorong peserta didik untuk berinovasi dan mendorong pemikiran kreatif. Konsep ini kemudian diterima mengingat visi misi Pendidikan Indonesia ke depan demi terciptanya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di berbagai bidang kehidupan (Sibagariang, Sihotang, & Murniarti, 2021). Mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global merupakan visi Pendidikan Indonesia.

Salah satu usaha dalam mewujudkan visi tersebut melalui sebuah program yaitu sekolah penggerak. Program Sekolah Penggerak merupakan *pilot project* implementasi dari kurikulum prototipe. Kurikulum ini sendiri merupakan opsi atau pilihan yang dapat diambil oleh lembaga pendidikan dalam proses pembelajaran, dilaksanakan secara terbatas dan bertahap di tahun 2022 (Surahman & Ainur Alam Budi Utomo, 2022). Sekolah penggerak adalah sekolah yang berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik dengan mewujudkan Profil Pelajar Pancasila yang mencakup kompetensi kognitif (literasi dan numerasi) serta nonkognitif (karakter) yang diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru). Kepala sekolah dan guru dari sekolah penggerak melakukan pengimbasan kepada satuan pendidikan lain (Tim Penyusun, 2021). Program ini diluncurkan pada tanggal 1 Februari 2021 secara daring oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud), Nadiem Anwar Makarim. Dalam pelaksanaan Program Sekolah Penggerak terdiri dari lima intervensi, salah satunya penguatan SDM sekolah. Penguatan Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah, Penilik, dan Guru melalui program pelatihan dan pendampingan intensif (*coaching*) *one to one* dengan pelatih ahli yang disediakan oleh Kemdikbud (Patilima, 2022). Saat ini Program Sekolah Penggerak memasuki tahun kedua, pelaksanaan *coaching* tersebut sudah diberikan secara estafet dari pelatih ahli kepada pengawas sekolah. Sehingga selama satu tahun ke depan pengawas sekolah melakukan pendampingan individu *coaching* kepada Kepala Sekolah dalam Program Sekolah Penggerak yang sudah dimulai sejak bulan September 2022. Kegiatan *coaching* pengawas sekolah kepada kepala sekolah dilakukan sebulan sekali. (Tim Penyusun, 2022).

Berdasarkan pendapat Passmore (2010) menyatakan, *coaching* merupakan suatu proses untuk membantu karyawan dalam menemukan potensi, memperjelas tujuan karir, menghadapi potensi masalah dalam pekerjaan, dan menemukan solusi yang paling sesuai, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal. Keterampilan *coaching* diukur melalui lembar observasi yang merujuk pada teori GROW (*Goal, Reality, Option, Wrap Up*). Pelatihan teknik *coaching* adalah suatu pelatihan yang dilakukan untuk mengetahui langkah-langkah pelaksanaan *coaching* untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan *coaching* di tempat kerja, sebagai suatu upaya dalam pencapaian kinerja yang optimal (Prabadewi, 2017). Prinsip pada *coaching* adalah seorang coach harus mampu menanyakan hal spesifik terhadap individu untuk memastikan bahwa coachee menetapkan tujuan yang ingin dicapai secara jelas, harus mengetahui dengan baik situasi yang terjadi dengan pertanyaan-pertanyaan yang menyeluruh (wawancara), agar mampu mengetahui hal-hal yang terjadi secara objektif (Rahmah & Muhliansyah, 2020).

Coaching yang dilakukan oleh pengawas sekolah bertujuan untuk mengetahui kompetensi dari kepala sekolah tersebut. Dimana *coaching* berarti merupakan suatu proses untuk membantu kepala

sekolah dalam belajar dan meningkatkan serta mengembangkan kemampuan dirinya dan diikuti dengan peningkatan kinerjanya. Pelaksanaan coaching ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dari kepala sekolah terutama dalam supervisi akademik demi mutu pendidikan yang lebih baik kedepannya (Majid, 2018; Ulfah & Noviansah, 2020). Sedangkan refleksi coaching bertujuan untuk pengawas sekolah dapat melakukan refleksi atas proses coaching yang dilakukan kepada kepala sekolah dengan fokus pada keterampilan pengawas sekolah. Hasil dari refleksi coaching dapat digunakan untuk pengembangan kompetensi coaching pengawas sekolah. Fokus refleksi ditujukan untuk pengembangan diri pengawas sekolah terhadap pola pikir, prinsip, dan kompetensi coaching yang digunakan selama mendampingi kepala sekolah (Tim Penyusun, 2022). Dengan demikian, diperlukan pelaksanaan refleksi coaching pengawas sekolah untuk mengetahui proses coaching yang sudah dilaksanakan dan pendalaman kompetensi dalam coaching pengawas sekolah.

Solusi dan Target

Berdasarkan analisis permasalahan yang terjadi di atas proses coaching kepada kepala sekolah penting dilaksanakan. Selama satu tahun ke depan pengawas sekolah akan mendampingi kepala sekolah mendiskusikan isu-isu praktik kepemimpinan pembelajaran sehari-hari, mendiskusikan perencanaan kerja kepala sekolah, memfasilitasi refleksi kepala sekolah dan penerapan hasil pembelajaran lokakarya. Kegiatan coaching pengawas sekolah kepada kepala sekolah pada Program Sekolah Penggerak dilakukan sebulan sekali sudah dimulai dari bulan September 2022. Untuk melakukan refleksi atas proses coaching tersebut maka perlu dilakukan refleksi coaching. Hasil dari refleksi coaching dapat digunakan untuk pengembangan kompetensi coaching pengawas sekolah. Fokus refleksi ditujukan untuk pengembangan diri pengawas sekolah terhadap pola pikir, prinsip, dan kompetensi coaching yang digunakan selama mendampingi kepala sekolah. Target ketercapaian kegiatan ini adalah mengetahui proses pelaksanaan coaching yang sudah dilakukan pengawas kepada kepala sekolah, respon pengawas sekolah terhadap kompetensi coaching dan tanggungjawab pelaksanaan coaching setiap bulannya kepada kepala sekolah yang sedang melaksanakan Program Sekolah Penggerak.

Metode Pelaksanaan

Tempat dan Waktu

Kegiatan ini dilaksanakan secara daring menggunakan *Google Meeting* pada pengawas Sekolah Dasar pada Program Sekolah Penggerak di Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan kegiatan ini bulan November 2022.

Khalayak Sasaran

Khalayak dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah pengawas sekolah sebanyak 5 orang di Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara yang memiliki Sekolah Dasar binaan sebagai sekolah penggerak. Pemilihan khalayak sasaran berdasarkan tuntutan terhadap pengawas memiliki keterampilan coaching dalam mendampingi kepala sekolah binaannya dalam Program Sekolah Penggerak, keberhasilan coaching tersebut dan fasilitator sekolah penggerak yang mendampingi Sekolah Dasar tersebut.

Metode Pengabdian

Metode yang digunakan dalam kegiatan pendampingan refleksi coaching pengawas sekolah terdiri dari persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan. Adapun susunan skema pendampingan dapat dilihat pada Gambar 1. Skema Pelaksanaan Refleksi Coaching berikut ini.



Gambar 1. Skema Pelaksanaan Refleksi Coaching

Dalam skema pelaksanaan refleksi coaching tersebut terdapat tahapan-tahapan yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Persiapan

Pada tahap ini dilakukan koordinasi dengan Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sumatera Utara (BBGP Sumatera Utara) dan pengawas sekolah tentang pelaksanaan refleksi coaching pengawas. Pada tahap ini juga dilakukan penyusunan materi, *ice breaking* dan video yang mendukung materi pelaksanaan coaching.

2. Pelaksanaan Refleksi Coaching

Pelaksanaan refleksi coaching diawali dengan melakukan *ice breaking*, pengisian rubrik kompetensi coaching, refleksi coaching atau proses coaching yang berfokus pada keterampilan coaching pengawas, menonton video coaching, refleksi kegiatan dan tindak lanjut.

3. Evaluasi Kegiatan

Adapun aktivitas dalam evaluasi kegiatan antara lain refleksi dan tindak lanjut untuk mengetahui proses pelaksanaan coaching yang sudah dilakukan pengawas kepada kepala sekolah, respon pengawas sekolah terhadap kompetensi aktif dalam coaching dan tanggungjawab pelaksanaan coaching setiap bulannya kepada kepala sekolah yang sedang melaksanakan Program Sekolah Penggerak.

Indikator Keberhasilan

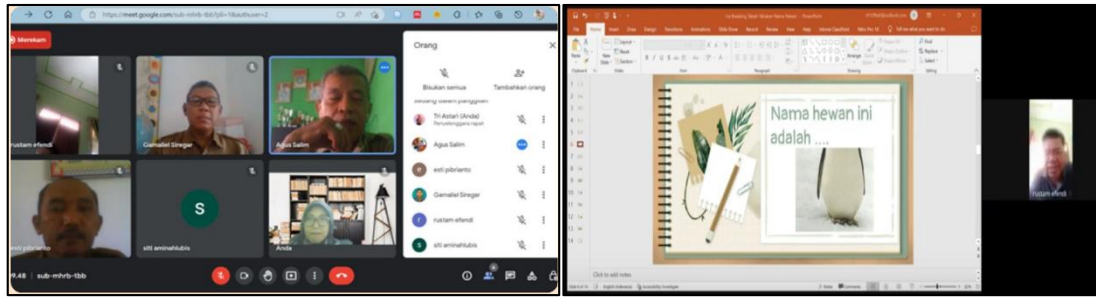
Indikator keberhasilan kegiatan ini adalah pengawas sekolah mampu melakukan refleksi coaching yang telah dilakukan dan meningkatnya kompetensi dalam coaching. Selain itu, pengawas sekolah dapat menyusun jadwal dan melaksanakan coaching kepada kepala sekolah penggerak setiap bulannya.

Metode Evaluasi

Dalam mengevaluasi keberhasilan kegiatan ini digunakan metode observasi, refleksi dan tindak lanjut untuk mengetahui proses pelaksanaan coaching yang sudah dilakukan pengawas kepada kepala sekolah, respon pengawas sekolah terhadap kompetensi dalam coaching dan tanggungjawab pelaksanaan coaching setiap bulannya kepada kepala sekolah yang sedang melaksanakan Program Sekolah Penggerak.

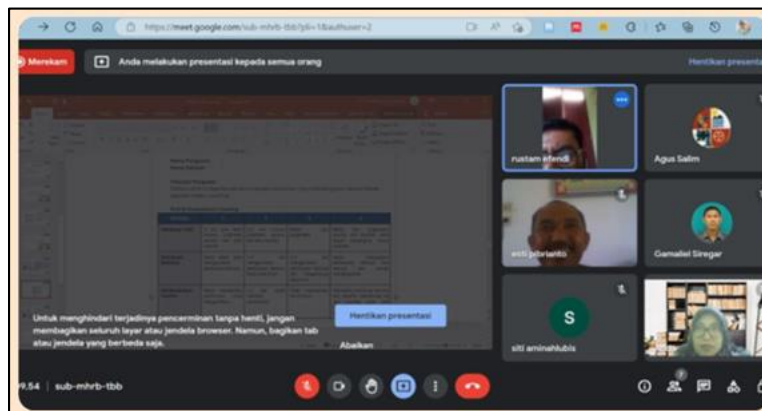
Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan refleksi coaching pengawas sekolah ini diawali dengan kegiatan pembukaan, *ice breaking* menggunakan media *Microsoft Power Point*. Adapun kegiatan tersebut dapat dilihat pada Gambar 2. Kegiatan Pembukaan dan Ice Breaking berikut ini.



Gambar 2. Kegiatan Pembukaan dan Ice Breaking

Selanjutnya, peserta mengisi rubrik kompetensi coaching secara mandiri sebagai diagnostik awal pemahaman peserta tentang kompetensi coaching. Kegiatan tersebut didokumentasikan ke dalam Gambar 3. Pengisian Rubrik Kompetensi Coaching berikut ini.



Gambar 3. Pengisian Rubrik Kompetensi Coaching

Berdasarkan rubrik kompetensi coaching yang telah diisi oleh pengawas sekolah diperoleh data pada Tabel 1. Hasil Rubrik Kompetensi Coaching berikut ini.

Tabel 1. Hasil Rubrik Kompetensi Coaching

No	Kompetensi Coaching	Jumlah Peserta
1	Mendengar Aktif	
	a. 3 kali atau lebih muncul judgment, asumsi, dan atau asosiasi	1
	b. 1-2 kali muncul judgment, asumsi, dan atau asosiasi	
	c. Bebas dari judgment	3
	d. Bebas dari judgement, asumsi, dan asosiasi, serta dapat menangkap emosi coachee	1
2	Pertanyaan Berbobot	
	a. Sama sekali tidak menggunakan pertanyaan terbuka	
	b. 1-2 kali menggunakan pertanyaan terbuka, tanpa kata kunci	1

No	Kompetensi Coaching	Jumlah Peserta
	c. 1-2 kali menggunakan pertanyaan terbuka dan mengandung kata kunci	3
	d. Selalu mengajukan pertanyaan terbuka dan berasal dari proses mendengarkan	1
3	Memberdayakan Coachee	
	a. Masih memberikan pertanyaan yang mengarahkan	
	b. 1-2 kali masih memberi saran/solusi	4
	c. Tidak memberikan saran/solusi	
	d. Membantu membuat rencana aksi spesifik, mendorong ide dari coachee, pada saat diminta saran berbagi pengalaman	1

Berdasarkan hasil rubrik kompetensi coaching pengawas sekolah tersebut diperoleh kompetensi mendengar aktif sebanyak 3 orang sudah bebas dari judgement. Selanjutnya, untuk pertanyaan berbobot sebanyak 3 orang sudah 1-2 kali menggunakan pertanyaan terbuka dan mengandung kata kunci. Sedangkan untuk memberdayakan Coachee sebanyak 4 orang pada proses coaching masih 1-2 kali masih memberi saran/solusi.

Kegiatan selanjutnya adalah melakukan refleksi coaching pengawas sekolah tersebut. Hasil yang diperoleh yaitu belum terjadi coaching setiap bulan sesuai yang dijadwalkan. Teknik coaching dapat membantu kepala sekolah dalam mengembangkan model kompetensi kepemimpinan sekolah, khususnya pengembangan diri dan pengembangan orang lain, serta pembelajaran kepemimpinan (Isnawan & Sudirman, 2022). Meskipun sudah ada pertemuan antara pengawas sekolah dengan kepala sekolah tetapi hal tersebut bukan coaching melainkan fasilitasi karena bersama guru-guru sekolah tersebut. Kemudian, masih terjadi miskonsepsi tentang makna coaching, pengawas sekolah kesulitan mengkoordinasikan waktu coaching dengan Kepala Sekolah dan masih merasa canggung ketika akan melakukan coaching serta masih ingin memberikan saran bila proses coaching berlangsung. Dalam proses coaching tidak ada proses pemberian saran atau solusi. Mentoring dan coaching memiliki perbedaan dan sekaligus persamaan, secara singkat mentoring memiliki arti memberikan arahan dan coaching memiliki arti penggalan ide/pendapat peserta didik dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam *project-based learning* yang dialaminya. Masalah terjadi pada para pendidik (fasilitator) adalah untuk menjawab pertanyaan apakah harus melakukan mentoring atau melakukan coaching. Umumnya, para fasilitator lebih kesulitan dalam melakukan coaching daripada mentoring dan dalam proses coaching tidak diperkenankan memberikan saran kepada mahasiswa sebab semua ide penyelesaian harus berasal dari mereka sendiri dan ternyata masih banyak fasilitator yang lebih banyak melakukan mentoring dari pada coaching (Wijaya & Radianto, 2016).

Temuan dalam refleksi coaching ini adalah selama ini pengawas sekolah memahami coaching berbeda dengan makna yang sebenarnya. Selanjutnya, untuk mengatasi hal tersebut dan belum terlaksananya proses coaching yang dilakukan oleh pengawas sekolah maka diberikan pendalaman tentang pengertian dan kompetensi coaching. Melalui penyajian video coaching tersebut, observasi kegiatan, refleksi dan tindak lanjut dapat disimpulkan pemahaman peserta tentang coaching lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, peserta sudah membuat komitmen untuk melaksanakan coaching kepada orang lain khususnya kepala sekolah dalam Program Sekolah Penggerak dan antusias

membaca referensi yang ada. Namun demikian, pengawas masih membutuhkan informasi tentang pendalaman coaching ke depannya agar menjadi lebih baik.

Kesimpulan

Pengawas sekolah belum melaksanakan kegiatan coaching sesuai yang dijadwalkan sebulan sekali. Selain itu, selama ini pengawas sekolah memahami coaching berbeda dengan makna yang seharusnya. Meskipun sudah ada pertemuan antara pengawas sekolah dengan kepala sekolah tetapi hal tersebut bukan coaching melainkan fasilitasi atau mentoring yang didominasi pemberian saran atau solusi serta dilakukan bersama guru-guru sekolah tersebut. Melalui pendalaman kembali tentang pengertian dan kompetensi coaching dapat disimpulkan pemahaman peserta tentang coaching lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, peserta sudah membuat komitmen untuk melaksanakan coaching kepada orang lain khususnya kepala sekolah dalam Program Sekolah Penggerak.

Referensi

- Isnawan, M. G., & Sudirman, S. (2022). Principal competency model development: Phenomenological design with coaching techniques in Sekolah Penggerak. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen ...*, 8(01), 59–68. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i01.5867>.
- Majid, A. (2018). Penerapan Coaching untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam supervisi akademik pada SMP Binaan Dinas Pendidikan kota Banjarmasin. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.33654/jpl.v13i1.336>
- Patilima, S. (2022). Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*, 0(0), 228–236. Retrieved from <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/PSNPD/article/view/1069>
- Prabadewi, K. D. L. (2017). Efektivitas Pelatihan Teknik Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja dan Penyusunan Rancangan Sistem Coaching. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(1), 1477–1488.
- Rahmah, D. D. N., & Muhliansyah, M. (2020). Pelatihan Coaching Model Grow untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 52. <https://doi.org/10.30872/plakat.v2i1.3824>
- Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. (2021). Peran Guru Penggerak Dalam Pendidikan Merdeka Belajar Di Indonesia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(2), 88–99. Retrieved from <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdpDOI:https://doi.org/10.51212/jdp.v14i2.53>
- Surahman, S., & Ainur Alam Budi Utomo. (2022). Program Sekolah Penggerak Sebagai Dasar Kurikulum Prototipe Berdasar Keputusan Mendikbudristek Nomor 317/M/2021 Pada Jenjang Sekolah Dasar. *Jurnal Sekolah Dasar*, 7(1), 41–48. <https://doi.org/10.36805/jurnalsekolahdasar.v7i1.2097>
- Tim Penyusun. (2021). *Daftar Pertanyaan yang Sering Ditanyakan Program Sekolah Penggerak (PSP)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Tim Penyusun. (2022). *Modul Pelaksanaan Refleksi Coaching Pengawas Sekolah PSP*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

- Ulfah, M., & Noviansah, A. (2020). Supervisi Coaching: Peningkatan Kinerja Mengajar Guru. *Al-Azkiya: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 2(2), 119–128.
- Wijaya, O. Y. A., & Radianto, W. E. (2016). Mentoring dan Coaching sebagai Strategi Pengembangan Pendidikan Kewirausahaan: Studi Fenomenologi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 675–682. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.08>