

Pendekatan *Coaching group*: Upaya Menjaga Konsistensi Pendidik dalam Implementasi Kurikulum Merdeka

Wakhida Nurhayati

Aya Sophia Islamic School, Indonesia

Corresponding email: wakhidanurhayati28@admin.paud.belajar.id

Abstraks: Pendekatan *Coaching Group* merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk menjaga konsistensi pendidik dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Studi ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menjadikan seluruh warga belajar di sekolah responden sebagai sumber primer dan dilengkapi dengan beragam sumber sekunder yang berasal dari literatur terkini dan relevan. Hasil studi ini menyebutkan bahwa *Coaching Group* membantu pendidik dalam memahami konsep, prinsip, dan tujuan dari Kurikulum Merdeka, serta memberikan dukungan dalam mengembangkan strategi pengajaran yang sesuai. Melalui interaksi dan kolaborasi dengan rekan sejawat, pendidik dapat berbagi pengalaman, refleksi, dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Pendekatan ini juga membantu pendidik dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang kemampuan siswa, memperkaya metode pengajaran, dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Dengan demikian, *Coaching Group* menjadi wadah yang penting dalam mendorong konsistensi pendidik dan memperkuat implementasi Kurikulum Merdeka di lingkungan pendidikan.

Kata kunci: *Coaching group*, implementasi kurikulum merdeka, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Program Sekolah Penggerak merupakan program prioritas Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Ristek dalam kebijakan Merdeka Belajar episode tujuh (Amelinda & Asbari, 2023; Fadhillah et al., 2024; Reni et al., 2023). Program Sekolah Penggerak pada jenjang PAUD mengusung visi Merdeka Belajar, Merdeka Bermain untuk mewujudkan pendidikan berkualitas bagi anak usia dini agar tumbuh optimal dan siap bersekolah (Alfina et al., 2024; Devi et al., 2024; Lestari et al., 2023; Sriyanti & Asbari, 2024).

TK Aya Sophia-2 menjadi salah satu pelaksana Program Sekolah Penggerak Angkatan 3 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Nomor 7883/C/HK.03.01/2022 tentang Penetapan Satuan Pendidikan Pelaksana Program Sekolah Penggerak Angkatan III. Kami menerima ucapan selamat dari pihak yayasan, para orangtua siswa, rekan-rekan lembaga lain, dan berbagai pihak terkait. Ada rasa bahagia karena mendapatkan kepercayaan yang diidamkan banyak satuan pendidikan. Sebelum program sekolah penggerak dimulai, kami belajar mandiri tentang Implementasi Kurikulum Merdeka melalui webinar dan pelatihan sebagai bekal mengimplementasikannya pada tahun ajaran 2022-2023. Setelah mendapatkan pembekalan awal dari pihak Direktorat PAUD dan Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang, tim TK Aya Sophia-2 mulai mempersiapkan energi agar bisa melaksanakan Program Sekolah Penggerak dengan optimal. Kepala satuan pendidikan membentuk tim Komite Pembelajaran untuk mengikuti Pelatihan Komite Pembelajaran (PKP), dilanjutkan dengan mengadakan pengimbasan dalam bentuk *In House Training* (IHT) agar semua pendidik memahami konsep Program Sekolah Penggerak, Kurikulum Merdeka, Profil Pelajar Pancasila, dan implikasinya dalam pembelajaran sesuai dengan perannya masing-masing (Alfaeni & Asbari, 2023; Candra et al., 2023).

Pengalaman implementasi Kurikulum Merdeka secara mandiri pada tahun ajaran 2022-2023 serta pemahaman yang didapatkan oleh tim pendidik dan tenaga kependidikan dari Pelatihan Komite Pembelajaran dan *In House Training* menjadi bekal dalam merancang kurikulum di TK Aya Sophia-2 tahun ajaran 2023-2024. Kepala satuan pendidikan memimpin rapat kerja yang diawali dengan peninjauan ulang visi, misi, dan tujuan satuan pendidikan agar selaras dengan Program Sekolah

Penggerak. Setelah itu dilanjutkan dengan menyusun Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP) serta modul ajar. Visi, misi, dan program kegiatan yang telah disahkan menjadi acuan bersama semua tim pendidik dan tenaga kependidikan dengan harapan di tahun ajaran 2023-2024 TK Aya Sophia-2 mampu mengimplementasikan kurikulum merdeka dengan baik.

Situasi yang dialami pada awal implementasi kurikulum merdeka, tim pendidik di TK Aya Sophia-2 berjumlah 5 orang dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang berbeda-beda. Satu orang memiliki kualifikasi akademik S1 dengan pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun, dua orang memiliki kualifikasi akademik SMA dengan pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun, satu orang sedang menempuh jenjang S1 dengan pengalaman mengajar 1 tahun, dan satu orang sedang menempuh S1 belum memiliki pengalaman mengajar. Para pendidik merasa khawatir bahwa mereka tidak mampu menerapkan kurikulum merdeka dengan baik karena belum menguasai IT/media digital, banyak curahan waktu dan energi untuk belajar hal-hal baru sehingga jadwal akan sangat padat serta melelahkan. Bahkan satu orang pendidik yang sudah berpengalaman mengajar selama 10 tahun mengajukan surat pengunduran diri. Situasi yang demikian penting untuk diatasi karena pendidik menjalankan peran penting dalam implementasi Kurikulum Merdeka.

Perubahan adalah keniscayaan untuk mendapatkan kondisi yang lebih baik (Azzahra et al., 2024; Hasanah et al., 2024; Putri et al., 2024; Sevtriani et al., 2024). Setiap perubahan membutuhkan pengorbanan dan dedikasi. "*Rahasia perubahan adalah memusatkan semua energi, bukan untuk melawan yang lama, tetapi untuk membangun yang baru*" (Socrates). Kepala satuan pendidikan sebagai pemimpin pembelajaran menjalankan peran penting dalam memajukan satuan pendidikan di era merdeka belajar. Berdasarkan Perdirjend GTK 6565/B/GT/2020 tentang indikator Model Kompetensi Kepemimpinan Sekolah, maka kompetensi sebagai pemimpin pembelajaran meliputi kemampuan memimpin upaya pengembangan lingkungan belajar yang berpusat pada murid, memimpin perencanaan dan pelaksanaan proses belajar yang berpusat pada murid, memimpin refleksi dan perbaikan kualitas proses belajar yang berpusat pada murid, serta melibatkan orang tua/wali murid sebagai pendamping dan sumber belajar di sekolah (Aprilyanti et al., 2024; Damiati et al., 2024; Reza & Asbari, 2024; Yansah et al., 2023).

Alhasil, *Coaching group*, atau kelompok bimbingan, memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja mengajar para guru di sekolah. Berikut adalah beberapa alasan mengapa *coaching group* penting:

- 1) Kolaborasi dan Pertukaran Ide: Melalui *coaching group*, guru dapat berkolaborasi dengan rekan sejawat dalam lingkungan yang mendukung dan saling memahami. Mereka dapat berbagi pengalaman, strategi pengajaran, dan ide-ide inovatif. Pertukaran ide ini dapat memberikan wawasan baru dan membantu meningkatkan kualitas pengajaran.
- 2) Dukungan Emosional: Mengajar adalah tugas yang menantang dan kadang-kadang dapat menimbulkan stres. Dalam *coaching group*, guru dapat saling memberikan dukungan emosional. Mereka dapat berbagi tantangan, kekhawatiran, dan keberhasilan mereka. Dukungan ini dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental mereka.
- 3) Refleksi dan Pemantauan: *Coaching group* memberikan kesempatan bagi guru untuk merefleksikan praktik mengajar mereka. Dalam kelompok ini, mereka dapat membagikan pengalaman mengajar, menerima umpan balik, dan menganalisis situasi pengajaran. Proses ini membantu guru untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang kekuatan dan kelemahan mereka sebagai pengajar, sehingga mereka dapat membuat perubahan yang diperlukan.
- 4) Pembelajaran Kolaboratif: *Coaching group* dapat mendorong pembelajaran kolaboratif antara anggota kelompok. Guru dapat saling mengamati, memberikan umpan balik, dan berpartisipasi dalam sesi pengajaran bersama. Pembelajaran kolaboratif ini memungkinkan guru untuk mengembangkan keterampilan dan strategi baru, serta meningkatkan praktik pengajaran mereka.
- 5) Akuntabilitas: Dalam *coaching group*, guru dapat saling memberikan akuntabilitas. Mereka dapat mengatur tujuan bersama, memantau kemajuan, dan memberikan dukungan untuk mencapai tujuan tersebut. Akuntabilitas ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap pengembangan profesional mereka.

Dengan demikian, *coaching group* memberikan lingkungan yang mendukung, kolaboratif, dan reflektif bagi guru. Ini membantu meningkatkan kinerja mengajar mereka melalui pertukaran ide, dukungan emosional, refleksi, pembelajaran kolaboratif, dan akuntabilitas.

Dalam menjalankan peran sebagai pemimpin pembelajaran ini, penulis berhadapan dengan tantangan yaitu:

1. Bagaimana penulis mampu menghilangkan hambatan kebiasaan lama pada pendidik yang kontra produktif bagi implementasi kurikulum merdeka?
2. Bagaimana penulis mampu membangun rasa memiliki pada diri para pendidik terhadap program implementasi kurikulum merdeka di TK Aya Sophia-2?
3. Bagaimana penulis mampu memastikan konsistensi para pendidik dalam mengimplementasikan program di kelas sesuai perencanaan?
4. Bagaimana penulis mampu memetakan potensi setiap pendidik untuk mendukung implementasi kurikulum merdeka?
5. Bagaimana penulis mampu membuat program peningkatan kompetensi pendidik yang tepat sasaran?

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Bogdan dan Taylor (1992) menjelaskan bahwa penelitian yang dihasilkan yaitu data deskriptif yang terdiri dari ucapan atau tulisan dan tingkah laku orang yang diamati. Pendekatan ini dapat menghasilkan gambaran yang jelas ke dalam pemahaman wawasan perilaku individu maupun kelompok. Data diolah dan dianalisis dengan dukungan literatur yang relevan dan terkini dengan menjadikan seluruh warga belajar di TK Aya Sophia-2 sebagai unit analisis. Wawancara mendalam juga dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru, sehingga dihasilkan temuan dan kesimpulan penelitian yang sesuai dengan konten dan konteksnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan merupakan kondisi yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Seorang pemimpin sudah semestinya memiliki kecerdasan daya juang (*Adversity Quotient/AQ*). Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* adalah suatu kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi peluang keberhasilan mencapai tujuan. *Adversity quotient* merupakan suatu bentuk kecerdasan yang melatarbelakangi kesuksesan seseorang dalam menghadapi sebuah tantangan disaat terjadi kesulitan.

Untuk mengatasi tantangan yang ada, penulis menggunakan pendekatan *coaching group* untuk mengelola para pendidik. Coaching adalah suatu proses hubungan kemitraan antara coach dan coachee untuk memaksimalkan potensi personal dan professional coachee yang bertujuan mendorong terciptanya perubahan perilaku yang pada akhirnya menghasilkan kesuksesan bagi individu tersebut dan juga organisasi (Asbari & Prasetya, 2021; Novitasari et al., 2021; Novitasari & Asbari, 2021). Hasil-hasil riset sebelumnya menunjukkan bahwa coaching secara profesional dapat memberikan manfaat yang luar biasa bagi pimpinan (Browde, 2011). Terdapat tiga alasan utama mengapa proses coaching efektif dalam mendorong peningkatan kinerja tim yaitu:

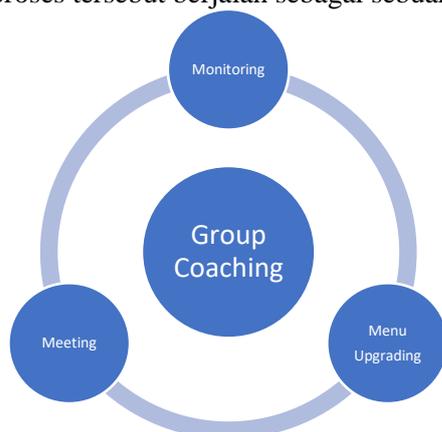
- 1) Coaching menstimulasi munculnya kesadaran, ide, pemikiran, dan kreativitas dalam menemukan solusi kreatif dan inovatif anggota tim.
- 2) Coaching menumbuhkan rasa percaya diri dan sikap positif anggota tim.
- 3) Coaching memunculkan rasa memiliki (*sense of ownership*) yang tinggi terhadap ide, target kinerja strategi, dan taktik yang muncul dari dalam diri anggota tim sendiri.

Selain tiga hal tersebut, Whitmore (2009) menyatakan bahwa coaching mampu untuk meningkatkan unjuk kerja dan produktifitas anggota tim karena coaching mampu meningkatkan pembelajaran (*learning*), meningkatkan kualitas hidup, meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas terhadap perubahan, menumbuhkan tanggungjawab dan rasa memiliki (*ownership and responsibility*). Studi meta-analisis Jones, Woods dan Guillaume (2016) menemukan bahwa coaching memiliki pengaruh positif terhadap *outcome* organisasi secara keseluruhan. Survei yang dilakukan oleh International Coach Federation memperlihatkan bahwa pendekatan coaching untuk pemberdayaan diri mampu meningkatkan produktivitas sampai dengan 70%.

Proses coaching dapat dilakukan secara personal (*one on one*) maupun dalam grup. Penulis memilih pendekatan *coaching group* karena pemanfaatan waktu menjadi lebih efektif dan efisien, memfasilitasi terjadinya kolaborasi antar individu anggota tim, dan adanya perspektif yang beragam dari masing-masing individu dapat memperkaya alternatif solusi. *Coaching group* mampu mengintegrasikan antar pendidik agar masing-masing *on the track* pada *goal*-nya. Sebelum melakukan *coaching group*, penulis memastikan terlebih dahulu bahwa para pendidik terbebas dari rasa khawatir berlebihan melalui proses konseling secara personal sehingga pendidikan yang mengajukan

pengunduran diri akhirnya memutuskan tetap bertugas di TK Aya Sophia-2 pada tahun ajaran 2023-2024 ini.

Proses *coaching group* terdiri dari rapat koordinasi (*meeting*), monitoring, dan menyusun menu *upgrading*. Ketiga proses tersebut berjalan sebagai sebuah siklus yang terus-menerus.



Gambar 1. Proses *Coaching group*

Tabel 1. Langkah Aksi *Coaching group*

No.	Aksi	Uraian Aksi	Tujuan
1.	Menyepakati jadwal koordinasi (<i>meeting</i>)	Jadwal <i>meeting</i> dilakukan secara rutin setiap bulan dengan durasi waktu sekitar 60-120 menit setiap pertemuan.	Semua pendidik dapat mengagendakan.
2.	Pelaksanaan koordinasi (<i>meeting</i>)	Dalam koordinasi ini, kepala satuan sebagai coach melakukan 3 tahapan yaitu eksplorasi data, elaborasi ide, dan integrasi aksi dari masing-masing pendidik.	Hasil koordinasi adalah kesepakatan aksi yang terukur dari masing-masing pendidik .
3.	Monitoring	Kepala satuan sebagai coach melakukan monitoring secara berkala baik secara tatap muka maupun online memanfaatkan WA (personal dan grup).	Memastikan setiap pendidik melakukan aksi dengan benar dan jika ada permasalahan, dapat diketahui dengan cepat sehingga bisa dengan segera didiskusikan juga solusinya.
4.	Menyusun menu <i>upgrading</i>	Menyepakati program <i>up grading</i> bagi pendidik yang menunjang pelaksanaan aksi (kelompok dan individual)	Masing-masing pendidik memiliki komitmen belajar apa, belajar kepada siapa, bagaimana proses belajarnya, dan kapan proses belajarnya.

Proses *coaching group* telah berjalan selama 9 bulan terhitung sejak bulan Januari 2023. Proses *coaching group* berhasil menghilangkan kebiasaan lama pada pendidik yang kontra produktif bagi implementasi kurikulum merdeka yaitu masih fokus pada kompetensi membaca dan menulis secara *drilling* untuk semua peserta didik, saat ini menggunakan kegiatan main dan tidak ada pemaksaan bagi peserta didik. *Coaching group* juga mampu membangun rasa memiliki pada diri para pendidik karena penyusunan visi, misi, tujuan, program, dan pengisian Evaluasi Diri Sekolah melalui instrumen Perencanaan Berbasis Data dilakukan bersama-sama. Pendekatan *coaching group* berhasil menjaga konsistensi para pendidik menyediakan berbagai pilihan main dalam satu hari yang dapat dipilih oleh peserta didik sesuai minat serta menata lingkungan main sebelum proses pembelajaran dimulai. Pendidik memiliki kesepakatan mengalokasikan waktu khusus setiap hari Senin untuk rapat internal dalam rangka diskusi pemecahan masalah, membuat perencanaan pembelajaran, dan persiapan media belajar untuk satu minggu ke depan. Para pendidik juga sepakat untuk bersama-sama belajar mandiri melalui platform merdeka mengajar setiap hari Selasa. Permasalahan kurang menguasai media digital/IT dapat diatasi dengan pendampingan oleh rekan sejawat. Demikian pula keluhan kesulitan

mencari ide kegiatan terutama terkait pembelajaran berdiferensiasi dan masalah-masalah lain dapat teratasi.

Melalui proses *Coaching group*, terlihat potensi setiap pendidik yang berbeda-beda. Bagi pendidik yang telah memiliki kemampuan dan kemauan untuk menangani program tertentu, penulis akan memberikan delegasi untuk bertanggungjawab terhadap program tertentu, misalnya menjadi ketua pelaksana program Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, menjadi anggota Komite Pembelajaran, dan melakukan pengimbasan kepada satuan sasaran imbas di wilayah Kecamatan Panongan, Kabupaten Tangerang. Dalam rangka meningkatkan motivasi dan mengurangi tingkat stress kerja, penulis memberikan apresiasi pada setiap capaian. Apresiasi tersebut berupa pujian secara verbal maupun melalui *whats app* (pribadi dan grup), serta pemberian fasilitas seperti makan bersama atau program jalan bersama.

KESIMPULAN

Pendekatan *Coaching group* penulis rasakan sangat membantu dalam menjaga konsistensi pendidik. Program penguatan sumber daya manusia tahun 2023 dapat terlaksana dengan baik dan semua pendidik terlibat aktif. Dampaknya adalah pendidik mampu memfasilitasi proses pembelajaran yang memberikan kemerdekaan belajar dan bermain bagi peserta didik. Orangtua peserta didik memberikan apresiasi positif dengan memberikan dukungannya melalui beberapa kegiatan yang diselenggarakan pihak satuan pendidikan maupun pengurus POMG (Persatuan Orangtua Murid dan Guru). Peserta didik juga antusias mengikuti proses pembelajaran, hasil capaian perkembangan di triwulan pertama sesuai dengan harapan. Dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pendekatan *Coaching group* mampu menghilangkan hambatan kebiasaan lama pada pendidik yang kontra produktif bagi implementasi kurikulum merdeka.
- 2) Pendekatan *Coaching group* mampu membangun rasa memiliki pada diri para pendidik terhadap program implementasi kurikulum merdeka di TK Aya Sophia-2.
- 3) Pendekatan *Coaching group* mampu memastikan konsistensi para pendidik dalam mengimplementasikan program di kelas sesuai perencanaan.
- 4) Pendekatan *Coaching group* mampu memetakan potensi setiap pendidik untuk mendukung implementasi kurikulum merdeka.
- 5) Pendekatan *Coaching group* mampu membuat program peningkatan kompetensi pendidik yang tepat sasaran.

Implikasi Teoritis

Penerapan *coaching group* pada para guru di sekolah memiliki beberapa implikasi teoritis yang dapat mempengaruhi pengembangan profesional mereka. Berikut adalah beberapa implikasi teoritis yang mungkin terkait dengan penerapan *coaching group*:

- 1) Teori Pembelajaran Kolaboratif: Penerapan *coaching group* secara langsung mencerminkan prinsip-prinsip pembelajaran kolaboratif. Teori ini menekankan pentingnya interaksi sosial dan kolaborasi dalam proses pembelajaran. Dalam *coaching group*, guru dapat berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk membagikan pengetahuan, pengalaman, dan strategi pengajaran. Hal ini memungkinkan mereka untuk saling belajar dan meningkatkan keterampilan mereka melalui interaksi sosial yang saling mendukung.
- 2) Teori Refleksi: *Coaching group* juga berkaitan erat dengan teori refleksi dalam pengembangan profesional guru. Teori ini menekankan pentingnya refleksi terhadap praktik pengajaran untuk meningkatkan pemahaman dan pengembangan diri. Dalam *coaching group*, guru memiliki kesempatan untuk merefleksikan pengalaman mengajar mereka, menerima umpan balik dari sesama anggota kelompok, dan menganalisis praktik pengajaran mereka. Proses refleksi ini memungkinkan guru untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta membuat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- 3) Teori Dukungan Sosial: Penerapan *coaching group* juga berhubungan dengan teori dukungan sosial dalam konteks pengembangan profesional. Teori ini menekankan peran penting dukungan sosial dalam mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan, dan memfasilitasi pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam *coaching group*, guru dapat saling memberikan dukungan emosional, berbagi tantangan, kekhawatiran, dan keberhasilan mereka. Keberadaan lingkungan yang mendukung dan saling memahami dalam *coaching group* memberikan dukungan sosial yang penting bagi para guru.

- 4) Teori Pembelajaran Berkelanjutan: Penerapan *coaching group* juga berhubungan dengan teori pembelajaran berkelanjutan. Teori ini menekankan pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan dan kontinu. Dalam *coaching group*, guru memiliki kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka melalui pertukaran ide, pembelajaran kolaboratif, dan refleksi terhadap praktik mengajar. *Coaching group* menciptakan lingkungan yang merangsang pembelajaran berkelanjutan bagi guru, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kinerja mengajar mereka seiring waktu.

Dalam keseluruhan, penerapan *coaching group* pada para guru di sekolah memiliki implikasi teoritis yang berkaitan dengan pembelajaran kolaboratif, refleksi, dukungan sosial, dan pembelajaran berkelanjutan. Dalam konteks ini, *coaching group* dapat menjadi sarana yang efektif untuk mempromosikan pengembangan profesional guru dan meningkatkan kinerja mengajar mereka.

Implikasi Manajerial

Penerapan *coaching group* bagi para guru di sekolah memiliki beberapa implikasi manajerial yang perlu diperhatikan oleh pimpinan sekolah. Berikut adalah beberapa implikasi manajerial yang mungkin terkait:

- 1) Pengelolaan Sumber Daya: Pimpinan sekolah perlu mengelola sumber daya yang tersedia, seperti waktu, ruang, dan fasilitas, untuk mendukung penerapan *coaching group*. Mereka perlu menyediakan waktu yang memadai dalam jadwal sekolah untuk sesi *coaching group*, serta menyediakan ruang yang nyaman dan kondusif untuk pertemuan kelompok. Selain itu, pimpinan sekolah juga perlu memastikan tersedianya sumber daya pendukung lain seperti materi bacaan, teknologi, atau ahli yang dapat membantu dalam proses *coaching group*.
- 2) Pemilihan dan Pengembangan Pemimpin Coaching: Pimpinan sekolah bertanggung jawab untuk memilih dan mengembangkan pemimpin coaching yang berkualitas. Pemimpin coaching harus memiliki pemahaman yang baik tentang coaching, pengalaman dalam pengembangan profesional guru, serta kemampuan untuk memfasilitasi kelompok dengan efektif. Pimpinan sekolah perlu memastikan bahwa pemimpin coaching diberikan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk menjalankan peran mereka dengan baik.
- 3) Pemantauan dan Evaluasi: Pimpinan sekolah perlu melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penerapan *coaching group*. Mereka perlu memantau kehadiran dan keterlibatan guru dalam sesi *coaching group*, serta memperhatikan dampaknya terhadap kinerja mengajar. Evaluasi secara berkala dapat membantu pimpinan sekolah dalam mengevaluasi efektivitas *coaching group*, mengidentifikasi kebutuhan atau tantangan yang muncul, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.
- 4) Budaya Pembelajaran dan Kolaborasi: Pimpinan sekolah memiliki peran penting dalam membangun budaya pembelajaran dan kolaborasi di sekolah. Mereka perlu mempromosikan nilai-nilai seperti saling berbagi, saling mendukung, dan saling belajar di antara guru. Pimpinan sekolah dapat mengkomunikasikan pentingnya *coaching group* sebagai sarana pengembangan profesional, serta menghargai partisipasi guru dalam kegiatan *coaching group*.
- 5) Pembangunan Kebijakan dan Rencana Strategis: Pimpinan sekolah perlu mempertimbangkan penerapan *coaching group* dalam kebijakan dan rencana strategis sekolah. Mereka dapat mengintegrasikan *coaching group* sebagai salah satu strategi pengembangan profesional dalam rencana sekolah. Selain itu, pimpinan sekolah juga dapat mempertimbangkan alokasi sumber daya yang memadai untuk mendukung implementasi *coaching group* dalam kebijakan sekolah.

Dengan memperhatikan implikasi manajerial ini, pimpinan sekolah dapat mendukung penerapan *coaching group* secara efektif dan memastikan bahwa *coaching group* memberikan manfaat yang optimal bagi pengembangan profesional guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaeni, S. I., & Asbari, M. (2023). Kurikulum Merdeka: Fleksibilitas Kurikulum bagi Guru dan Siswa. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(5), 86–92.
- Alfina, Y., Asbari, M., & Habibah, S. (2024). Analisis Implementasi Pembelajaran Berbasis Neuroscie. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 26–29.

- Amelinda, D., & Asbari, M. (2023). Transformasi Pendidikan PAUD dan Kesetaraan: Akselerasi Peningkatan dan Pendanaan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 13–17.
- Aprilyanti, S., Asbari, M., Supriyanti, A., & Fadilah, I. A. (2024). Catatan Pendidikan Indonesia: Evaluasi, Solusi, & Ekspektasi. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 31–34.
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>
- Azzahra, P. T., Asbari, M., & Nugroho, D. E. (2024). Urgensi Peran Generasi Muda dalam Meningkatkan Pendidikan Berkualitas. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 90–92.
- Bogdan, R. & Taylor, S.J. (1992). *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Terjemahan arif surachman. Usaha Nasional. Surabaya
- Browde, B. (2011). Coaching Political Leaders. *Journal of Leadership Studies*, 5(1), 71-75.
- Candra, I. S., Asbari, M., & Rozikin, P. R. (2023). Konsep Eksosistem Pendidikan Merdeka: Perspektif Filosofis dan Praksis Najelaa Shihab. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 89–92.
- Damiati, M., Junaedi, N., & Asbari, M. (2024). Prinsip Pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 11–16.
- Devi, S., Asbari, M., & Anggel, C. (2024). Kurikulum Merdeka yang Memerdekakan Manusia: Perspektif Munif Chatib. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 48–52.
- Fadhillah, M., Asbari, M., & Othaviani, E. M. (2024). Merdeka Belajar: Solusi Revolusi Pendidikan di Indonesia. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 19–22.
- Hasanah, I. M., Asbari, M., & Wardah, H. (2024). Guru Berkualitas: Esensi Pendidikan Bermutu. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(3), 23–27.
- Lestari, D., Asbari, M., & Yani, E. E. (2023). Kurikulum Merdeka: Hakikat kurikulum dalam pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 85–88.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leaders Coaching di Sekolah: Apa Perannya terhadap Kinerja Guru? *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 580–597. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1299>
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>
- [Pelatihan Kelompok Vs. One-On-One Coaching, Berhasil, 28 September 2022](#)
- Putri, S. A., Asbari, M., & Hapizi, M. Z. (2024). Perkembangan Pendidikan Indonesia: evaluasi potensi implementasi merdeka belajar. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 39–46.
- Reni, S., Asbari, M., & Ramadhan, M. B. (2023). Visi Meningkatkan dan Memeratakan Mutu Pendidikan: Quo Vadis Transformasi Sekolah? *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(6), 50–54.
- Reza, M., & Asbari, M. (2024). Transisi PAUD ke SD: Solusi Pendidikan Menyenangkan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(3), 7–10.
- Sevtriani, M., Asbari, M., Amaria, L., Muhammad, B., & Maulana, A. (2024). Menguasai Ketidakpastian: Strategi dan Keterampilan Membentuk Pembelajaran Masa Kini. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(3), 19–22.
- Sriyanti, S., & Asbari, M. (2024). Pencegahan dan Penanganan Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 85–89.
- Stoltz. 2000. Adversity Quotient. <https://educhannel.id>. 30 April 2022.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: Growing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership*. Hachette UK.
- Yansah, O., Asbari, M., Jamaludin, G. M., Marini, A., & Zulela, M. S. (2023). Implementasi Kebijakan Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar: Tantangan dan Peluang. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(5), 48–52.