



Penerapan *Virtual Coaching* Dalam Pembelajaran

Farah Indrawati*

Universitas Indraprasta PGRI

* E-mail: farah_indrawati@yahoo.com

Info Artikel	Abstrak
Sejarah Artikel: Diterima: 25 Mei 2021 Disetujui: 5 Juni 2021 Dipublikasikan: 30 Juni 2021	Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui cara meningkatkan mutu peserta didik melalui <i>virtual coaching</i> dalam pembelajaran ini, dilatarbelakangi oleh adanya perubahan pola dalam pembelajaran di era pademi covid-19. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan sistematis (<i>systematic literature review</i>), yang menelaah beberapa sumber pustaka. Hasil dari penelitian diketahui bahwa <i>awareness</i> dan <i>responsibility</i> merupakan dua kata kunci yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan <i>virtual coaching</i> . Pendidik harus mengetahui pentingnya peran, posisi, metode pengembangan, fokus, pencapaian tujuan, dan tanggung-jawab dalam pembelajaran pada saat melakukan <i>virtual coaching</i> , dimana terdapat peserta didik yang mempunyai keragaman dalam berbagai hal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidik dapat meningkatkan mutu peserta didik melalui <i>virtual coaching</i> dengan cara menstimulasi pikiran dan proses kreatif peserta didik dalam berkomunikasi, berkolaborasi, dan berpikir kreatif, sehingga peserta didik terinspirasi untuk memaksimalkan potensi diri yang dimilikinya dalam kehidupan keseharian.
Kata kunci: Penerapan, <i>Virtual Coaching</i> , Pembelajaran	

PENDAHULUAN

Dampak kebijakan Pemerintahan Indonesia dalam upaya memutuskan mata rantai penyebaran covid-19 yang terjadi sejak bulan Maret tahun 2020 sangat dirasakan oleh masyarakat Indonesia sampai dengan saat ini. Pandemi covid-19 telah mempengaruhi berbagai bidang kehidupan manusia, seperti bidang kesehatan, ekonomi, sosial, bahkan sampai berpengaruh terhadap bidang pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran. Pembelajaran merupakan proses membelajarkan peserta didik untuk mencapai perkembangan yang optimal. Target pembelajaran harus tercapai secara mutu dan kuantitas sesuai sasaran program yang telah ditetapkan, dengan mengoptimalkan potensi (sikap, pengetahuan, dan keterampilan) peserta didik. *Physical distancing* yang diterapkan oleh Pemerintah di masa pademi covid-19 ini, menyebabkan terjadinya perubahan proses dalam pembelajaran yang sebelumnya dilakukan bertatap muka di dalam kelas, menjadi pembelajaran yang dilakukan dari rumah (*learning from home*). Peserta didik dituntut untuk melakukan semua aktivitas pembelajaran dari rumah dengan menggunakan media yang berbasis teknologi informasi, baik belajar, berdiskusi, menyelesaikan tugas, maupun menyelesaikan ujian. Covid-19 ini membuka paradigma baru bagi lembaga pendidikan yang harus mempersiapkan peserta didiknya dalam menghadapi tantangan abad ke-21 melalui pembelajaran yang dilakukan dari rumah dengan menggunakan media yang berbasis teknologi informasi.

Salah-satu pembelajaran yang dilakukan dari rumah dengan menggunakan media berbasis teknologi informasi adalah *virtual learning*. *Virtual learning* ini mengacu kepada proses pembelajaran yang terjadi pada kelas maya. Tujuan penerapan *virtual learning* adalah untuk mengatasi masalah perbedaan ruang dan waktu antara pendidik dan peserta didik melalui media komputer, *laptop*, tab, dan atau *handphone*, sehingga peserta didik mendapatkan bahan ajar yang telah dirancang dalam

paket pembelajaran, serta dapat belajar secara mandiri. Prinsip utama dari *virtual learning* adalah otoritas, dan kolaborasi. Otoritas disini mempunyai arti bahwa peserta didik mempunyai tanggung-jawab dalam menentukan bahan ajar yang akan dipelajari, akses terhadap sumber belajar, waktu yang dimiliki, serta media, tempat dan cara belajar yang digunakan dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kolaborasi berarti bahwa peserta didik dituntut untuk dapat berinteraksi dengan pendidik, peserta didik lainnya, sumber belajar, dan lain sebagainya yang menjadi faktor penunjang dalam proses pembelajaran tersebut. Tiga hal yang harus diperhatikan oleh peserta didik dalam *virtual learning* untuk menunjang keberhasilan dalam pembelajaran, diantaranya adalah : 1) Kolaborasi dan kerjasama secara *online* yang menuntut kesadaran akan adanya faktor sosial yang terlibat, 2) Keterampilan mencari, menemukan dan mengeksplorasi kembali informasi, dan 3) Menilai sumber informasi. Tidak hanya ketiga hal tersebut, ada tiga faktor penghambat utama peserta didik dalam melakukan *virtual learning* yang harus diperhatikan juga, yaitu : 1) *Dispositional Problems* (sikap, rasa percaya diri, gaya belajar), 2) *Circumstantial Problems* (waktu, letak geografis, dan lainnya), serta 3) *Technical Problems* (*hardware dan software*). Pendidik dalam *virtual learning* ini berperan sebagai fasilitator, pembimbing, penilai, peneliti, ahli teknologi, perancang pembelajaran, dan administrator manajer bagi peserta didiknya. Hal ini menuntut pendidik untuk fokus memandang aspek masa depan, literasi, dan kemanusiaan, yang dibangun dengan kompetensi berpikir kritis, kreatif, kolaborasi dan komunikasi.

Berbagai metode *virtual learning* dapat diterapkan dalam pembelajaran saat ini, diantaranya adalah *virtual coaching*. *Coaching* dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang bermanfaat untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, serta meningkatkan kinerja individu dalam menemukan jawaban atas berbagai tantangan yang dihadapinya. *Coaching* yang dimaksudkan disini adalah memfasilitasi melalui suatu pertanyaan, memberikan *feed-back*, dan berperan sebagai ahli. Grant (2001) dalam Yuliawan (2011) mendefinisikan *coaching* sebagai suatu proses untuk meningkatkan kinerja, dan kesejahteraan hidup pada populasi individu dewasa normal (*non-klinis*). Definisi *coaching* dari John Whitmore (2002) yang dikeluarkan oleh *International Coach Federation* (ICF) dalam Kuswandi (2016) adalah proses kemitraan yang dilakukan untuk memprovokasi proses berfikir *coachee* secara kreatif dan menginspirasi dalam memaksimalkan potensi dan *performance coachee*. Definisi tersebut mengutarakan bahwa kemitraan, provokasi cara berfikir, serta pemaksimalan potensi dan *performance* adalah tiga kata kunci pembeda pada *coaching* yang membedakan antara *coaching* dengan *tools* pengembangan lainnya. Gallwey (2008) dalam Aji (2017) mendefinisikan *coaching* sebagai pembebas potensi individu untuk memaksimalkan performanya dengan membantu belajar alih-alih mengajari. *Coaching* pada prosesnya adalah melatih individu mengelola cara kerja otak sehingga mampu menghasilkan performa yang lebih baik, menjadi pemimpin bagi diri sendiri dan manusia pembelajar, menyesuaikan kondisi untuk terus berkembang dan tumbuh, serta mengaktualisasikan ide dan pemikirannya, yang kemudian dapat mengandalkan diri sendiri dalam menghasilkan suatu keputusan dan tindakan yang lebih baik. Proses membangkitkan kesadaran biasanya diawali dengan pengenalan pola perilaku, termasuk kebiasaan, kelemahan, dan hambatan mental yang dimiliki. Intinya, metodologi dasar *coaching* adalah membangkitkan potensi untuk memaksimalkan prestasi, kinerja atau pencapaian. *Coaching* terbagi menjadi tiga tipe sebagai berikut :

1) *The Movement Enthusiast*

Tipe *coaching* yang bergerak, energik dan antusias. Biasanya berupa pelatihan *bootcamp* dengan jumlah peserta yang banyak, sehingga efisien dalam melatih *team-work*.

2) *The Verbal Scientist*

Tipe *coaching* yang mendalami teori pelatihan dengan mengutamakan komunikasi secara personal dan efektif, sehingga dapat meningkatkan keterampilan

3) *The Quiet General*

Tipe *coaching* yang paling teknik dan tidak komunikatif. Biasanya melihat bagaimana individu bekerja secara teknis, kemudian mengelompokkan sesuai hasil kinerja atau dimana dapat bekerja secara efektif

Penerapan ketiga tipe *coaching* dalam pembelajaran tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi yang ada.

Adanya beberapa kondisi yang telah dipaparkan tersebut diatas, membuat peneliti ingin mengetahui bagaimana cara meningkatkan mutu peserta didik melalui *virtual coaching* pada

pembelajaran saat ini, sebagaimana diketahui bahwa teknologi pada hakikatnya tidak dapat menggantikan peran pendidik sepenuhnya. Pendidik melalui *virtual coaching* diharapkan dapat memberikan motivasi kepada peserta didik untuk terus menggali dan mengembangkan potensi diri menjadi generasi penerus bangsa yang bermutu dan dapat mencapai kesuksesan, walaupun masih terdapat beberapa kendala atau keterbatasan dalam melaksanakan *virtual learning*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan sistematis (*systematic literature review*), yang menelaah beberapa daftar pustaka untuk menghindari terjadinya bias dan pemahaman yang subjektif dari penelitian yang telah dilakukan. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah pandemi covid-19 yang mewabah diseluruh dunia sejak bulan Maret 2020 hingga saat ini, sehingga menyebabkan terjadinya perubahan pola pembelajaran, khususnya di Indonesia. Alternatif pemecahan masalah yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah melakukan pembelajaran dengan *virtual coaching*, yang memperhatikan dua kata kunci, yaitu : *awareness* dan *responsibility*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidik sebagai pengajar merupakan pencipta kondisi belajar peserta didik yang dirancang secara sistematis dan berkesinambungan, oleh karena itu tugas pendidik adalah menjadikan pembelajaran sebagai suatu hal yang menarik. Pendidik harus mengetahui secara *detail* apa yang menjadi permasalahan peserta didik dalam pembelajaran, terlebih lagi dalam *virtual learning*. Beberapa prinsip yang terdapat pada pelaksanaan *virtual coaching*, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pendidik harus percaya pada potensi manusia yang terdapat pada diri peserta didik untuk mencapai kesuksesan. Pendidik membantu peserta didik dalam menggali dan mengembangkan potensi diri secara optimal, sehingga peserta didik dapat memahami kelebihan diri dan menemukan cara meraih sukses dalam pembelajaran
2. Pendidik mengeluarkan hal yang terbaik pada diri peserta didik dan membiarkan peserta didik memimpin. Pendidik membantu peserta didik mengenali potensi diri terbaiknya dan memfasilitasi peserta didik menemukan sendiri cara mengoptimalkan potensi diri, sehingga menimbulkan rasa bertanggung-jawab dan berkomitmen terhadap apa yang harus dilakukan, serta menyelesaikan hal terkait dengan melakukan pengembangan diri
3. Pendidik mengembangkan potensi peserta didik melalui tantangan dengan menggunakan teknik yang sesuai dan fleksibel
4. Pendidik tumbuh bersama peserta didik, saling mempengaruhi, serta saling memberikan dan menerima
5. Pendidik harus menyentuh hati peserta didik dengan kepedulian dan ketulusan, yang selanjutnya akan menimbulkan kepercayaan dari peserta didik
6. Pendidik harus mengajukan pertanyaan yang dapat memberdayakan peserta didik
7. Pendidik harus lebih banyak mendengarkan dan menyimak apa yang disampaikan peserta didik sehingga mendapatkan informasi lebih dari peserta didik
8. Pendidik harus dapat membangkitkan rasa memiliki kesadaran dan tanggung jawab terhadap tujuan yang akan dicapai
9. Pendidik harus dapat menciptakan strategi dan rencana tindakan nyata yang tidak tergantung kepada orang lain, dan menentukan ukuran keberhasilan bersama peserta didik
10. Pendidik dapat mengapresiasi usaha dan kemajuan yang telah dicapai, serta memberikan umpan balik

Sepuluh prinsip dalam *virtual coaching* memberitahukan, bahwa baik pendidik maupun peserta didik harus mengenali dirinya masing-masing terlebih dahulu sebelum melakukan proses

pembelajaran. Pendidik dan peserta didik harus mengetahui tujuan apa yang hendak dicapai dan bekal apa yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan tersebut. Prinsip tersebut memperlihatkan adanya keterkaitan hubungan antara kemitraan, provokasi cara berfikir, serta pemaksimalan potensi dan *performance* dalam *virtual coaching*, seperti apa yang telah diungkapkan oleh Grant (2001), John Whitmore (2002), dan Gallwey (2008) dalam mendefinisikan *coaching*.

Awareness dan *responsibility* merupakan dua kata kunci yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan *virtual coaching*. Pendidik sebagai *coach* harus mengetahui pentingnya peran, posisi, metode pengembangan, fokus, pencapaian tujuan, dan tanggung-jawab dalam pembelajaran pada saat melakukan *virtual coaching*, dimana terdapat peserta didik sebagai *coachee* yang mempunyai keragaman dalam berbagai hal, seperti 1) *Dispositional Problems* (sikap, rasa percaya diri, gaya belajar), 2) *Circumstantial Problems* (waktu, letak geografis, dan lainnya), serta 3) *Technical Problems (hardware dan software)*. Peran pendidik dalam *virtual coaching* ini adalah sebagai : 1) Peningkat motivasi peserta didik, sehingga berdampak kepada peningkatan produktivitas pembelajaran, 2) Peningkat performa peserta didik dan tim, akibat mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan adanya peningkatan kreativitas, 3) Peningkat keharmonisan hubungan, akibat adanya kepribadian yang menyenangkan dan mampu menjadi inspirasi bagi lingkungan, serta 4) Batu loncatan yang dapat meningkatkan hasil pembelajaran akibat adanya peningkatan belajar.

Penerapan *virtual coaching* dalam pembelajaran selain harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi, juga harus dilakukan melalui serangkaian pertemuan yang berkesinambungan dan membutuhkan waktu. Hasil yang dicapai dalam *virtual coaching* harus selalu di *review* pada setiap pertemuan guna mengetahui kemajuan atau sejauh mana pencapaian yang telah dicapai. Pendidik dalam *virtual coaching* membantu peserta didik dalam belajar, tidak mengajari. Pendidik dalam hal ini berfungsi sebagai *partner* akuntabilitas yang hanya bertanya dan menggali, membantu melihat sisi yang tidak terlihat oleh peserta didik, serta memastikan peserta didik melakukan berbagai hal yang telah diungkapkan dalam mencapai tujuannya. Pendidik tentunya juga harus mengetahui, menguasai dan dapat mengaplikasikan teknik bertanya, bagaimana cara membangun rapport, dan lain sebagainya. Pendidik tidak memberikan saran atau masukan, solusi, serta bagaimana cara pencapaian tujuan. Peserta didik yang berfikir dengan sendirinya dalam menemukan kepercayaan dan nilai yang dapat menghambat dan diberdayakan, serta memutuskan dan mengaplikasikan solusi, atau dengan kata lain pada prinsipnya adalah peserta didik yang paling mengetahui jawaban atas semua permasalahan. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam *virtual coaching*, peserta didik tidak mempunyai ketergantungan terhadap pendidik.

Beberapa hal tersebut memberikan penjelasan bahwa pendidik dapat meningkatkan mutu peserta didik dengan menstimulasi pikiran dan proses kreatif peserta didik dalam berkomunikasi, berkolaborasi, dan berpikir kreatif, melalui empat tahapan sebagai berikut :

1. Membangun keterhubungan (*connect*) dengan mereview apa yang telah dipelajari sebelumnya kemudian menetapkan tujuan pembelajaran
2. Membangun kesadaran (*conscious*) dari lingkup pembelajaran melalui pengajaran dengan memberikan pertanyaan mengenai makna, nilai, manfaat, serta identitas
3. Melakukan integrasi dalam menciptakan hasil (*create*) melalui studi kasus, permainan, menonton video atau lainnya, kemudian memberikan pertanyaan mengenai aksi, ide atau inisiatif
4. Pemberdayaan, dampak, pelaksanaan, berkelanjutan sebagai komitmen dengan membuat ringkasan pembelajaran, kemudian memberikan pertanyaan yang menunjukkan jika telah mengerti dan mengetahui waktu pelaksanaan.

Tujuan pencapaian, jangka waktu pelaksanaan, area pengembangan, serta faktor lainnya yang berpengaruh juga harus diperhatikan dalam penerapan *virtual coaching*, sehingga apa yang dihasilkan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan pencapaian, terlebih lagi dalam upaya meningkatkan mutu peserta didik yang kedepannya menjadi salah-satu aset terbesar negara.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidik dapat meningkatkan mutu peserta didik melalui *virtual coaching* dengan cara menstimulasi pikiran dan proses kreatif peserta didik dalam berkomunikasi, berkolaborasi, dan berpikir kreatif, sehingga peserta didik terinspirasi untuk memaksimalkan potensi diri yang dimilikinya dalam kehidupan keseharian. Pendidik tentunya harus memperhatikan beberapa hal yang menjadi parameter dalam melakukan *virtual coaching*, diantaranya adalah tujuan yang ingin dicapai, jangka waktu pelaksanaan, area pengembangan, serta faktor lain yang mempengaruhinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan banyak terima-kasih kepada teman-teman senior yang telah memberikan motivasi, ilmu, ide, dan saran yang membangun kepada peneliti untuk terus berkarya dan menuangkannya dalam bentuk tulisan karya ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, A. (2020). Distance Training Evaluation in Pademy. Balai Diklat Kegamaan Surabaya. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 14 (2), 136-144.
- Aji, D. (2017). Definisi *Coaching*: Apa itu *Coaching* ?. <https://darmawanaji.com/apa-itu-coaching-definisi/>
- Binar, R. (2016). Apa yang dimaksud dengan *Coaching*?. Binakarir. PT Care Indonesia Solusi. <http://binakarir.com/apa-yang- dimaksud-dengan-coaching/>
- Juleha, S. (2011). Virtual Learning : Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal UNY*
- Kuswandi, N. (2016). Apa itu *Coaching*?. Super Quantum. <http://noviantakuswandi.blogspot.com/2016/08/apa-itu-coaching.html>
- Munthe, RG. (2015). Menerapkan *Coaching* sebagai Gaya Kepemimpinan Masa Kini. *Jurnal Manajemen*, 14 (2), 271-279.
- Pranata, D. (2015). Ini Dia Beda *Coaching*, *Mentoring*, *Consulting*, *Training*, dan *Speaking*. <https://david-pranata.com/beda-coaching-mentoring-consulting-training-speaking/>
- Visecoach. (2021). Apa itu *Coaching*? Definisi Global dari ICF. DailyVisecoach. <https://visecoach.com/articles/read/apa-itu-coaching-definisi-global-dari-icf>
- Yaman, A., dkk. (2018). Tinjauan Pustaka Sistematis pada Basis Data Pustaka *Digital*: Tren Riset, Metodologi, dan Coverage Fields. *Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, 40 (1), 2019, 19-20. ISSN 0125-9008 (*Print*), ISSN 2301-8593 (*Online*). DOI: <https://doi.org/10.14203/j.baca.v40i1.481>
- Yuliawan, TP. (2011). *Coaching Psychology* : Sebuah Pengantar. Fakultas Psikologi Gadjah Mada. *Buletin Psikologi*, 19 (2), 45-54. ISSN : 0854-7108.