



Pendekatan Coaching Clinic untuk Meningkatkan Kompetensi Pendidik: Studi Kasus di Satuan Pendidikan Nonformal

Hadijah^{1*}, Umar², Najamudin³

Program Studi Pascasarjana, Fakultas Manajemen Inovasi Pendidikan, Universitas Teknologi Sumbawa, Jl. Raya Olat Maras Batu Alang, Pernek, Kec. Moyo Hulu, Kabupaten Sumbawa, NTB, Indonesia 84371

Email Korespondensi: hadijahsahajah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi efektivitas penerapan coaching clinic untuk meningkatkan kompetensi pendidik di sektor pendidikan nonformal, khususnya di SPNF SKB Boto, Kabupaten Sumbawa Barat. Coaching clinic dipilih sebagai strategi pelatihan karena pendekatannya yang personal, berkelanjutan, serta berfokus pada umpan balik dan refleksi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan pedagogis, manajemen kelas, dan integrasi teknologi pendidikan oleh pendidik. Sesi umpan balik yang berkelanjutan memungkinkan pendidik melakukan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka, sehingga kualitas pengajaran meningkat. Namun, keterbatasan sumber daya diidentifikasi sebagai kendala dalam pelaksanaan program secara optimal. Disarankan agar program ini dilakukan secara berkelanjutan dengan dukungan sumber daya yang memadai untuk memberikan dampak jangka panjang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa coaching clinic merupakan model pelatihan yang efektif dan dapat diterapkan di berbagai institusi pendidikan nonformal.

Kata kunci: Coaching Clinic, Kompetensi Pendidik, Pendidikan Nonformal, Pengembangan Profesional.

The Coaching Clinic Approach to Enhance Educator Competence: A Case Study in Non-Formal Education

Abstract

This study evaluates the effectiveness of implementing a coaching clinic to enhance educator competencies in non-formal education settings, specifically at SPNF SKB Boto, West Sumbawa Regency. The coaching clinic, characterized by its personalized, continuous approach with an emphasis on feedback and reflection, was used as a training strategy. The qualitative descriptive research employed a case study approach, with data collected through interviews, observations, and documentation. Findings revealed significant improvements in educators' pedagogical skills, classroom management, and the integration of educational technology. Continuous feedback sessions allowed educators to reflect on their teaching practices, resulting in improved instructional quality. However, challenges such as limited resources were identified as barriers to optimal implementation. Sustained programs with adequate resource support are recommended to ensure long-term impact. The study concludes that coaching clinics are an effective and scalable model for professional development in non-formal education.

Keywords: Coaching Clinic, Educator Competence, Non-Formal Education, Professional Development.

How to Cite: Hadijah, H., Umar, U., & Najamudin, N. (2024). Pendekatan Coaching Clinic untuk Meningkatkan Kompetensi Pendidik: Studi Kasus di Satuan Pendidikan Nonformal. *Empiricism Journal*, 5(2), 291–301. <https://doi.org/10.36312/ej.v5i2.2337>



<https://doi.org/10.36312/ej.v5i2.2337>

Copyright©2024, Hadijah et al.

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



PENDAHULUAN

Peningkatan kompetensi pendidik merupakan salah satu prioritas utama dalam upaya memperbaiki kualitas pendidikan, terutama dalam konteks pendidikan nonformal. Pendidikan nonformal memainkan peran penting dalam menyediakan alternatif bagi masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan di luar jalur formal, termasuk kelompok marginal atau daerah terpencil. Namun, realitas di Indonesia menunjukkan bahwa kompetensi tenaga pendidik di sektor ini masih menghadapi berbagai tantangan. Data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menunjukkan bahwa banyak pendidik di sektor nonformal belum memenuhi standar kualifikasi dan sertifikasi yang

memadai (Priyantini & Herawati, 2023). Hal ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik.

Salah satu tantangan utama adalah rendahnya kemampuan pedagogis, manajemen kelas, dan integrasi teknologi pendidikan dalam pengajaran. Penelitian Hidayat dan Patras (2022) menyoroti bahwa faktor seperti kepemimpinan dan efikasi diri sangat memengaruhi efektivitas pendidik dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, rendahnya kompetensi digital juga menjadi kendala signifikan, sebagaimana ditemukan oleh Mailizar dan Fan (2019), yang mencatat bahwa banyak pendidik di Indonesia masih kurang terampil dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) untuk mendukung proses pembelajaran.

Berbagai pendekatan telah dikembangkan untuk mengatasi masalah ini, salah satunya adalah coaching clinic. Pendekatan ini melibatkan bimbingan personal yang intensif, sesi umpan balik yang terstruktur, dan refleksi berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Menurut Kraft et al. (2018), coaching terbukti efektif dalam meningkatkan praktik pengajaran dan hasil belajar siswa. Efektivitas ini bergantung pada model coaching yang digunakan serta kompetensi pelatihnya. Dalam konteks pendidikan nonformal, coaching clinic memberikan pendekatan yang adaptif untuk memenuhi kebutuhan spesifik pendidik, seperti yang ditunjukkan oleh Yasni (2023), yang menemukan bahwa proses coaching yang terencana secara signifikan meningkatkan kualitas pengajaran.

Penelitian sebelumnya juga mendukung bahwa coaching clinic dapat mengatasi berbagai kendala dalam pengembangan profesional pendidik. Sinaga et al. (2022) mencatat bahwa model coaching berbasis kolaborasi antarsejawat (peer coaching) meningkatkan transfer keterampilan baru ke dalam praktik pengajaran. Selain itu, penelitian Warnock et al. (2022) menunjukkan bahwa coaching tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memberikan manfaat psikologis, seperti meningkatkan rasa percaya diri dan membangun hubungan positif antara pendidik dan pelatih.

Namun, pelaksanaan coaching clinic di sektor pendidikan nonformal di Indonesia masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan sumber daya, infrastruktur, dan kurangnya pelatih yang kompeten (Yan et al., 2022). Di sisi lain, penelitian Jakopovic (2021) menekankan pentingnya pengembangan profesional yang terpersonalisasi untuk memastikan relevansi dan efektivitas program coaching, khususnya dalam menghadapi kebutuhan yang beragam dari para pendidik di lapangan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas coaching clinic sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi pendidik di Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF) SKB Boto, Kabupaten Sumbawa Barat. Penelitian ini juga berusaha mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan coaching clinic di lembaga pendidikan nonformal, dengan harapan dapat memberikan model pelatihan yang layak diterapkan di berbagai lembaga pendidikan serupa.

Lebih jauh, penelitian ini tidak hanya akan mengevaluasi peningkatan kompetensi pedagogis, tetapi juga aspek lain seperti kemampuan manajemen kelas dan adaptasi terhadap teknologi pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus deskriptif kualitatif, penelitian ini akan menggali secara mendalam bagaimana coaching clinic dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks pendidikan nonformal. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, khususnya di sektor nonformal, serta memberikan rekomendasi untuk pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih holistik dan berkelanjutan.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi penerapan Coaching Clinic sebagai strategi peningkatan kompetensi pendidik di Satuan Pendidikan Nonformal (SPNF) SKB Boto, Kabupaten Sumbawa Barat. Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan penggalian mendalam terhadap fenomena Coaching Clinic dalam konteks spesifik, sehingga memberikan pemahaman yang komprehensif tentang dampaknya terhadap kompetensi pendidik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SPNF SKB Boto, Kabupaten Sumbawa Barat, yang merupakan lembaga pendidikan nonformal dengan program peningkatan kompetensi pendidik melalui Coaching Clinic. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan, dari Agustus hingga September 2024, yang dianggap cukup untuk mendapatkan data yang komprehensif dari seluruh tahapan program.

Subjek dan Sumber Data

Subjek penelitian mencakup pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam program Coaching Clinic di SPNF SKB Boto. Sumber data primer berasal dari wawancara semi-terstruktur dan observasi partisipatif terhadap pendidik, tenaga kependidikan, dan pelatih. Sementara itu, sumber data sekunder mencakup dokumentasi program, laporan evaluasi, serta literatur terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama:

1. Wawancara Semi-Terstruktur

Wawancara dilakukan dengan pendidik, tenaga kependidikan, dan pelatih untuk memahami pengalaman, persepsi, dan tantangan terkait implementasi Coaching Clinic. Pendekatan semi-terstruktur memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi informasi tambahan.

2. Observasi Partisipatif

Peneliti berpartisipasi langsung dalam sesi Coaching Clinic untuk mengamati interaksi antara pelatih dan peserta, serta mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pendidik.

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi berupa modul pelatihan, laporan evaluasi, dan penilaian kinerja sebelum dan sesudah program dianalisis untuk melengkapi data wawancara dan observasi.

Prosedur Penelitian

Proses penelitian dilakukan melalui tahapan berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan

Evaluasi awal dilakukan untuk menentukan kebutuhan kompetensi yang menjadi fokus program.

2. Perencanaan dan Persiapan

Merancang program Coaching Clinic, termasuk penentuan pelatih, materi pelatihan, dan jadwal pelatihan.

3. Implementasi

Pelaksanaan sesi Coaching Clinic yang meliputi sesi individu dan kelompok, dengan bimbingan langsung, pemberian umpan balik, dan praktik.

4. Evaluasi

Mengukur efektivitas program melalui penilaian kompetensi peserta sebelum dan sesudah pelatihan, serta umpan balik dari peserta dan pelatih.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Reduksi Data

Data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dirangkum dan dikelompokkan berdasarkan tema kunci, seperti efektivitas, tantangan, dan dampak Coaching Clinic.

2. Penyajian Data

Data yang telah direduksi disusun dalam bentuk narasi dan matriks untuk memudahkan interpretasi.

3. Penarikan Kesimpulan

Pola, tema, dan hubungan antar data diidentifikasi untuk menyimpulkan dampak Coaching Clinic terhadap kompetensi pendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Kompetensi Pendidik dan tenaga Kependidikan melalui pendekatan *Coaching Clinic*.

Strategi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendekatan *Coaching clinic* dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja PTK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan dalam *coaching clinic* sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi PTK. Pengembangan modul pelatihan yang spesifik dan personalisasi *coaching* merupakan faktor utama yang berkontribusi pada efektivitas program. Pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu memungkinkan peserta untuk fokus pada area kompetensi yang perlu ditingkatkan sehingga hasil pelatihan lebih terasa manfaatnya.

Pemberian umpan balik secara berkala juga berperan penting dalam proses pembelajaran. Dengan umpan balik yang diberikan secara langsung setelah setiap sesi, peserta dapat segera melakukan perbaikan dan penyesuaian yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan oleh pendidik.

Hasil Observasi

Pendekatan **Coaching Clinic** dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) sangat relevan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyoroti efektivitas *coaching* sebagai strategi pengembangan profesional (professional development/PD). Berikut adalah kaitannya dengan penjelasan di atas:

1. Personalisasi Coaching dan Kebutuhan Individu

Hasil penelitian *Coaching Clinic* menunjukkan bahwa personalisasi dalam pengembangan modul pelatihan menjadi kunci keberhasilan program. Hal ini sejalan dengan pandangan Nugent (2023), yang menekankan pentingnya proses *coaching* yang terstruktur dan sesuai kebutuhan individu untuk memengaruhi praktik instruksional. Pendekatan personal dalam *Coaching Clinic* memungkinkan PTK fokus pada area kompetensi yang spesifik, menciptakan hasil pelatihan yang lebih bermakna.

2. Umpan Balik sebagai Bagian Integral Coaching

Coaching Clinic yang memberikan umpan balik langsung selama sesi berkorelasi dengan penelitian Neuman dan Cunningham (2009), yang menekankan pentingnya dukungan berkelanjutan dan umpan balik untuk memastikan pelatihan diterapkan dalam praktik kerja. Melalui umpan balik langsung, PTK dapat melakukan perbaikan segera, meningkatkan efektivitas pembelajaran yang mereka berikan.

3. Kolaborasi dan Interaksi dalam Sesi Coaching

Hasil observasi *Coaching Clinic* yang menonjolkan kombinasi antara one-on-one *coaching*, diskusi kelompok, dan teknik *role-playing* menggarisbawahi pentingnya kolaborasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Evişen (2021) dan Jin et al. (2019), yang menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif, seperti *peer coaching* atau komunitas pembelajaran profesional, memperkuat interaksi antar peserta dan menciptakan suasana belajar yang mendukung.

4. Desain Program yang Terstruktur

Strategi *Coaching Clinic* yang dilakukan secara berkala setiap dua minggu sekali dengan durasi yang dirasakan cukup oleh sebagian besar peserta mendukung temuan Blazar dan Kraft (2015). Mereka menyoroti bahwa intensitas *coaching* harus seimbang untuk menghindari kejenuhan atau beban kerja berlebih, baik bagi peserta maupun coach. Frekuensi dan durasi dalam *Coaching Clinic* menciptakan ritme yang optimal untuk belajar.

5. Materi Relevan dan Praktis

Observasi menunjukkan bahwa materi pelatihan dalam *Coaching Clinic* disusun dengan lengkap, relevan, dan mudah dipahami, didukung dengan media seperti slide presentasi, video, dan studi kasus. Hal ini selaras dengan penelitian Phillips et al. (2016), yang menunjukkan bahwa PD yang terfokus pada kebutuhan spesifik peserta memberikan dampak nyata pada hasil pembelajaran.

6. Antusiasme dan Keterlibatan Aktif Peserta

Coaching Clinic berhasil menciptakan keterlibatan peserta yang tinggi melalui pendekatan interaktif dan dukungan personal dari coach. Temuan ini mendukung pandangan bahwa suasana coaching yang nyaman dan interaktif, seperti yang dicapai di SPNF SKB Boto, merupakan elemen kunci keberhasilan (Nugent, 2023).

Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan para narasumber, bahwa pendekatan seorang guru menjadi tolak ukur akan terjalin komunikasi pembelajaran yang baik serta mudahnya para murid dalam menyerap pelajaran yang diberikan guru. Murid yang merasa punya kedekatan emosional yang baik dengan guru sering kali lebih mudah menyerap pembelajaran sebab murid tersebut punya kebebasan secara psikis. Adapun hasil wawancara dengan ke 3 informan dalam hal ini adalah dua orang Pamong Belajar (PB1,PB2) dan satu orang Tata usaha (Tu) SKB Boto. Terkait pertanyaan pembuka yang berbunyi:

Tabel 1. Hasil Wawancara Coaching Clinic

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban
1	Bagaimana pengalaman Anda dalam mengikuti coaching clinic?	PB1	Sangat senang mengikuti coaching clinic, hasilnya memberikan dampak positif nyata, terutama dalam mengidentifikasi permasalahan pembelajaran.
		PB2	Coaching clinic sangat membantu dalam meningkatkan manajemen pembelajaran di kelas.
2	Apa saja strategi yang diterapkan dalam program coaching clinic?	PB1	Pengembangan modul pelatihan yang spesifik sesuai kebutuhan guru, personalisasi coaching, dan penggunaan umpan balik berkala selama pelatihan.
3	Bagaimana tahapan-tahapan dalam coaching clinic yang Anda ikuti?	PB2	Tahapan meliputi identifikasi kebutuhan kompetensi, sesi coaching individu, observasi kelas, dan evaluasi bersama untuk menetapkan langkah lanjutan.
4	Sejauh mana Anda merasa Coaching Clinic telah membantu dalam meningkatkan kompetensi Anda?	Tu	Sangat membantu dalam memperdalam penguasaan teknologi pembelajaran dan keterampilan manajemen kelas.
5	Apa peran pelatih (coach) dalam program Coaching Clinic ini?	Tu	Pelatih berperan sebagai mentor yang memberikan bimbingan praktis, menyediakan materi pelatihan, dan memberikan umpan balik konstruktif.
6	Bagaimana cara pengukuran keberhasilan Coaching Clinic dalam meningkatkan kompetensi PTK?	PB1	Keberhasilan diukur melalui peningkatan hasil belajar siswa, observasi langsung oleh pelatih, dan umpan balik dari rekan sejawat.
7	Apakah ada aspek khusus dari Coaching Clinic yang menurut Anda sangat efektif? Mengapa?	PB2	Sesi one-on-one coaching sangat efektif karena memungkinkan penyesuaian materi sesuai kebutuhan individu dan memberikan diskusi mendalam.
8	Apakah ada perubahan atau penyesuaian yang dilakukan selama pelaksanaan Coaching Clinic? Jika ya, apa saja itu?	PB1	Ya, ada penyesuaian jadwal pelatihan untuk mengakomodasi waktu guru dan adaptasi materi pelatihan berdasarkan umpan balik peserta.

No	Pertanyaan	Responden	Jawaban
9	Bagaimana respon rekan kerja atau atasan terhadap perubahan kompetensi setelah mengikuti Coaching Clinic?	PB2	Responnya sangat positif, banyak rekan mengakui peningkatan dalam cara mengajar, terutama dalam interaksi dengan siswa dan penggunaan teknologi.
10	Bagaimana pelatih memberikan umpan balik selama sesi Coaching Clinic?	Tu	Umpan balik diberikan secara langsung setelah setiap sesi, disertai contoh konkret tentang apa yang perlu diperbaiki atau dikembangkan lebih lanjut.
11	Apakah ada program lanjutan atau tindak lanjut setelah Coaching Clinic selesai? Jika ya, bagaimana pelaksanaannya?	Tu	Ada program mentoring lanjutan, di mana peserta terus dipantau dan diberikan dukungan tambahan jika diperlukan.
12	Apa saja faktor yang mendukung keberhasilan Coaching Clinic dalam peningkatan kompetensi PTK?	PB1	Dukungan manajemen sekolah, waktu yang dialokasikan khusus untuk pelatihan, dan motivasi pribadi.
13	Apa saja tantangan atau hambatan yang Anda hadapi selama pelaksanaan Coaching Clinic?	PB2	Tantangan terbesar adalah keterbatasan waktu karena beban kerja sehari-hari dan kurangnya sarana teknologi yang memadai.
14	Bagaimana institusi mendukung pelaksanaan Coaching Clinic?	Tu	Institusi menyediakan ruang khusus untuk sesi coaching, alokasi waktu di luar jam mengajar, dan kebijakan fleksibel.
15	Apakah ada kendala teknis atau logistik yang Anda hadapi selama proses Coaching Clinic?	Tu	Kendala seperti jaringan internet yang tidak stabil dan perangkat teknologi yang terbatas.
16	Bagaimana komunikasi antara coach dan peserta mempengaruhi keberhasilan Coaching Clinic?	Tu	Komunikasi yang terbuka dan dua arah sangat membantu dalam memahami kebutuhan masing-masing, berkontribusi pada keberhasilan program.
17	Apakah faktor-faktor internal (seperti motivasi pribadi) berperan dalam keberhasilan atau hambatan Coaching Clinic?	PB1	Motivasi pribadi sangat penting, terutama untuk menghadapi tantangan dan tetap berkomitmen untuk belajar dan berkembang.
18	Bagaimana lingkungan kerja atau budaya organisasi mempengaruhi Coaching Clinic?	PB2	Lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang menghargai pengembangan kompetensi sangat membantu keberhasilan program.
19	Apakah ada contoh spesifik dari hambatan yang Anda alami dan bagaimana Anda mengatasinya?	Tu	Hambatan waktu, tetapi dengan manajemen waktu yang baik dan prioritas yang jelas, saya bisa mengatasi masalah ini.

Efektivitas strategi dalam coaching clinic

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan dalam Coaching Clinic sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK). Pengembangan modul pelatihan yang spesifik dan personalisasi coaching menjadi faktor utama keberhasilan. Pendekatan ini memungkinkan peserta untuk fokus pada area kompetensi yang paling membutuhkan perbaikan, menciptakan pelatihan yang relevan dan berdampak nyata.

Pemberian umpan balik secara berkala, baik selama sesi maupun setelahnya, mempercepat proses perbaikan dan penyesuaian oleh peserta. Hal ini konsisten dengan temuan Chen & Chen (2022), yang menekankan pentingnya umpan balik dalam membangun budaya refleksi di kalangan guru. Selain itu, umpan balik berbasis teknologi, seperti video feedback (Dijk et al., 2019), memungkinkan refleksi mendalam terhadap praktik pengajaran.

Pendekatan coaching, sebagaimana didefinisikan oleh Bresser dan Wilson dalam Kaswan (2012), adalah proses pendampingan yang membantu individu memaksimalkan potensinya melalui percakapan bermakna. Hal ini sejalan dengan pandangan Blazar dan Kraft (2015), yang menemukan bahwa struktur dan intensitas coaching menentukan efektivitasnya. Coaching Clinic menawarkan pendekatan berbasis masalah, memungkinkan peserta mengidentifikasi dan menyelesaikan tantangan praktis.

Namun, kombinasi pendekatan lain, seperti mentoring dan pelatihan konvensional, tetap penting. Coaching Clinic sangat efektif dalam pengembangan keterampilan tertentu, tetapi metode lain diperlukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang lebih luas. Seperti yang ditunjukkan oleh Neuman & Cunningham (2009), pelatihan intensif yang dikombinasikan dengan coaching menghasilkan hasil yang lebih komprehensif.

Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Coaching Clinic

Meskipun Coaching Clinic terbukti efektif, pelaksanaannya tidak terlepas dari sejumlah tantangan yang harus dihadapi. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan waktu, di mana beban kerja sehari-hari sering kali mengurangi fokus peserta. Hal ini diperkuat oleh temuan PB2 yang menyebutkan bahwa jadwal padat menjadi kendala utama dalam mengikuti program. Solusi yang dapat diterapkan adalah penyusunan jadwal pelatihan yang lebih fleksibel serta dukungan manajemen waktu yang baik agar peserta dapat mengalokasikan waktu secara optimal. Tantangan lain adalah masalah teknologi, seperti jaringan internet yang tidak stabil dan keterbatasan perangkat, yang menghambat kelancaran sesi coaching. Untuk mengatasi hambatan ini, institusi perlu menyediakan fasilitas teknologi yang memadai dan menawarkan pelatihan teknis tambahan bagi peserta. Selain itu, kurangnya keterbukaan peserta juga menjadi kendala, di mana beberapa peserta ragu untuk menerima umpan balik atau berpartisipasi aktif. Pendekatan personal oleh coach, seperti sesi one-on-one, dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan peserta dalam program. Dengan mengatasi tantangan-tantangan tersebut, efektivitas Coaching Clinic dapat dimaksimalkan.

Faktor Pendukung dalam Implementasi Coaching Clinic

Dukungan manajemen institusi memainkan peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan Coaching Clinic. Kebijakan yang fleksibel, alokasi waktu khusus untuk pelatihan, dan penyediaan fasilitas yang memadai menjadi faktor pendukung utama yang membantu program ini berjalan dengan efektif. Hal ini sejalan dengan temuan Seethamraju et al. (2022) yang menekankan pentingnya dukungan kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesional. Selain itu, motivasi pribadi peserta juga menjadi elemen kunci keberhasilan. Peserta yang memiliki semangat belajar dan keinginan untuk berkembang, seperti yang diungkapkan oleh PB1, cenderung lebih mudah mencapai hasil maksimal dari program ini. Kolaborasi dan dukungan rekan kerja juga turut memperkuat efektivitas Coaching Clinic. Rekan kerja yang berbagi pengalaman dan memberikan motivasi moral menciptakan suasana belajar yang positif, dan pendekatan peer coaching, seperti yang disebutkan oleh Willging et al. (2014), menjadi strategi yang efektif dalam mendorong kolaborasi antar peserta. Lebih jauh, penggunaan teknologi, seperti video

feedback dan coaching jarak jauh, memberikan fleksibilitas dan memungkinkan refleksi mendalam, terutama dalam situasi dengan keterbatasan sumber daya (Prieto et al., 2020). Faktor-faktor ini secara bersama-sama menciptakan landasan yang kuat bagi keberhasilan Coaching Clinic dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

Dampak Coaching Clinic terhadap PTK

Coaching Clinic memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek, khususnya dalam peningkatan kompetensi profesional peserta. Peserta mampu menerapkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran, sehingga mendukung terciptanya praktik pengajaran yang lebih efektif. Selain itu, program ini juga berhasil meningkatkan motivasi dan partisipasi aktif peserta, sebagaimana dilaporkan oleh PB2 dan Tu, yang mengakui bahwa keterlibatan mereka dalam setiap sesi menjadi lebih optimal. Dampak positif lainnya terlihat pada peningkatan hubungan psikologis dan sosial, di mana hubungan antara peserta dengan siswa serta rekan kerja menjadi lebih harmonis. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, baik secara akademik maupun emosional, dan mendorong keberhasilan program secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Coaching Clinic adalah strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi pendidik, khususnya di sektor pendidikan nonformal seperti SPNF SKB Boto. Program ini berhasil meningkatkan keterampilan pedagogis, manajemen kelas, dan adaptasi terhadap teknologi pendidikan. Melalui pendekatan yang personal, berkelanjutan, dan fokus pada umpan balik, Coaching Clinic memberikan dampak nyata terhadap kualitas pengajaran. Pendekatan ini juga menciptakan lingkungan pembelajaran yang kolaboratif dan reflektif, membantu pendidik memahami area yang perlu ditingkatkan serta mengembangkan solusi untuk perbaikan berkelanjutan.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti keterbatasan waktu, sumber daya teknologi, dan keterlibatan peserta. Faktor pendukung, seperti kebijakan fleksibel, dukungan manajemen, dan kolaborasi antarpendidik, menjadi elemen penting dalam keberhasilan program ini. Dengan demikian, Coaching Clinic tidak hanya berkontribusi pada pengembangan kompetensi teknis tetapi juga pada penguatan hubungan sosial dan psikologis di antara para pendidik.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar lembaga pendidikan nonformal, seperti SPNF SKB Boto, meningkatkan dukungan terhadap pelaksanaan Coaching Clinic melalui penyediaan sumber daya dan infrastruktur yang memadai, termasuk anggaran, teknologi pendidikan, dan pelatih yang kompeten. Selain itu, program Coaching Clinic perlu diintegrasikan sebagai kegiatan pelatihan berkala untuk memastikan dampak jangka panjang terhadap kompetensi pendidik yang terus berkembang sesuai kebutuhan pendidikan yang dinamis. Sesi refleksi dan evaluasi rutin juga penting untuk membantu pendidik menilai kemajuan, berbagi pengalaman dengan rekan sejawat, dan memperkuat budaya kolaborasi. Di sisi lain, pelatih atau coach perlu diberikan pelatihan tambahan untuk memperkuat kapasitas mereka dalam menerapkan pedagogi modern dan teknologi pendidikan secara efektif. Keberhasilan pelaksanaan Coaching Clinic di SPNF SKB Boto dapat menjadi model yang diadopsi oleh lembaga pendidikan nonformal lainnya, dengan penyebaran praktik terbaik yang dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara lebih luas. Rekomendasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa Coaching Clinic memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan profesional pendidik dan kualitas pendidikan di sektor nonformal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan dorongan dalam penyelesaian penelitian ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF) SKB Boto, Kabupaten Sumbawa Barat, yang telah memberikan

kesempatan dan akses untuk melakukan penelitian, serta kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang telah berpartisipasi dalam proses pengumpulan data.

Terima kasih yang tulus juga disampaikan kepada pembimbing, yang dengan sabar dan penuh perhatian memberikan masukan, arahan, dan dorongan selama proses penelitian dan penulisan berlangsung. Kepada rekan-rekan sejawat, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan material, penulis sampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas segala bantuan dan semangat yang diberikan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan kompetensi pendidik di sektor pendidikan nonformal dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, A., Hidayah, N., Budiman, N., Maulida, Y., Sukmawati, I., Hariko, R., ... & Netrawati, N. (2023). Expectations and reality regarding teacher personality: perspectives of Indonesian students using importance-performance analysis. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(5), 620-636. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.5.32>
- Aghakhani, S., Lewitzky, R. A., & Majeed, A. (2023). Developing reflective practice among teachers of mathematics. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 18(4), em0755. <https://doi.org/10.29333/iejme/13715>
- Al-Mahdi, O. (2020). Professional learning communities approach: implications for policy and practice. *Innovations in Educational Leadership and Continuous Teachers' Professional Development*, 181-200. <https://doi.org/10.46679/isbn978819484832509>
- Bresser dan Wilson dalam Kaswan (2012). Definisi Coaching. *Loop-Indonesia.com*
- Chen, Z. and Chen, R. (2022). Exploring the key influencing factors on teachers' reflective practice skill for sustainable learning: a mixed methods study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11630. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811630>
- Dekker-Groen, A., Schaaf, M. F. v. d., & Stokking, K. M. (2013). A teacher competence development programme for supporting students' reflection skills. *Teachers and Teaching*, 19(2), 150-171. <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.741837>
- Dijk, M. v., Menninga, A., Steenbeek, H., & Geert, P. v. (2019). Improving language use in early elementary science lessons by using a video feedback intervention for teachers. *Educational Research and Evaluation*, 25(5-6), 299-322. <https://doi.org/10.1080/13803611.2020.1734472>
- Dung, N. T. K., Huy, N. H. Đ., Hằng, N. T., & Hà, D. T. T. (2020). Self-perception of teachers and managers of the impact of teachers' professional development in Vietnam. *Education & Self Development*, 15(2), 21-30. <https://doi.org/10.26907/esd15.2.03>
- Evişen, N. (2021). Turkish efl pre-service and in-service teachers' views on professional development and related activities. *Focus on ELT Journal*. <https://doi.org/10.14744/felt.2021.00048>
- Glover, T. A., Reddy, L. A., & Crouse, K. (2023). Instructional coaching actions that predict teacher classroom practices and student achievement. *Journal of School Psychology*, 96, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2022.10.006>
- Göbel, K., Wyss, C., Neuber, K., & Raaflaub, M. (2021). Student feedback as a source for reflection in practical phases of teacher education. *Student Feedback on Teaching in Schools*, 173-189. https://doi.org/10.1007/978-3-030-75150-0_11
- Gunderson, L., Willging, C. E., Jaramillo, E. M. T., Green, A. E., Fettes, D. L., Hecht, D. B., ... & Aarons, G. A. (2018). The good coach: implementation and sustainment factors that affect coaching as evidence-based intervention fidelity support. *Journal of Children's Services*, 13(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/jcs-09-2017-0043>
- Handayani, S. M., Yeigh, T., Jacka, L., & Peddell, L. (2021). Developing a heutagogy approach to promoting teacher competencies in Indonesia. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(3), 939-951. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i3.5765>
- Hidayat, R. and Patras, Y. E. (2022). Improving teacher organizational citizenship behavior (ocb) through servant leadership, justice and self-efficacy: Indonesian teacher

- perspective. *Pedagonal : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(2), 180-193. <https://doi.org/10.55215/pedagonal.v6i2.5612>
- Jakopovic, P. (2021). Coaching to develop teacher professional noticing: planning with students and mathematics in mind. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 10(3), 339-354. <https://doi.org/10.1108/ijmce-10-2020-0064>
- Jin, Y., Cui, J., & Tao, W. (2019). Research on the construction of professional learning community of english writing teachers in colleges and universities. *Proceedings of the 5th International Conference on Arts, Design and Contemporary Education (ICADCE 2019)*. <https://doi.org/10.2991/icadce-19.2019.218>
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: a meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: a meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: a meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- Mailizar, M. and Fan, L. (2019). Indonesian teachers' knowledge of ict and the use of ict in secondary mathematics teaching. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(1). <https://doi.org/10.29333/ejmste/110352>
- Makombe, C. B. T., Shabalala, N., Viljoen, M., Seris, N., Vries, P. J. d., & Franz, L. (2019). Sustainable implementation of early intervention for autism spectrum disorder through caregiver coaching: south african perspectives on barriers and facilitators. *Pediatric Medicine*, 2, 39-39. <https://doi.org/10.21037/pm.2019.07.08>
- Neuman, S. B. and Cunningham, L. C. (2009). The impact of professional development and coaching on early language and literacy instructional practices. *American Educational Research Journal*, 46(2), 532-566. <https://doi.org/10.3102/0002831208328088>
- Nugent, G., Houston, J., Kunz, G., & Chen, D. (2023). Analysis of instructional coaching: what, why and how. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 12(4), 402-423. <https://doi.org/10.1108/ijmce-08-2022-0066>
- Nugent, G., Houston, J., Kunz, G., & Chen, D. (2023). Analysis of instructional coaching: what, why and how. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 12(4), 402-423. <https://doi.org/10.1108/ijmce-08-2022-0066>
- Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2010, tentang tugas dan fungsi Pamong Belajar
- Phillips, D. A., Nichols, W. D., Rupley, W. H., Paige, D. D., & Rasinski, T. V. (2016). Efficacy of professional development: extended use of focused coaching on guided reading instruction for teachers of grades one, two, and three. *International Research in Higher Education*, 1(2). <https://doi.org/10.5430/irhe.v1n2p12>
- Priest, K. L. and Gleason, M. C. (2021). Applying complexity to leadership educator professional formation. *New Directions for Student Leadership*, 2021(172), 89-98. <https://doi.org/10.1002/yd.20473>
- Prieto, L. P., Magnuson, P., Dillenbourg, P., & Saar, M. (2020). Reflection for action: designing tools to support teacher reflection on everyday evidence. *Technology, Pedagogy and Education*, 29(3), 279-295. <https://doi.org/10.1080/1475939x.2020.1762721>
- Priyantini, T. and Herawati, A. (2023). Efl teacher's strategies and challenges in developing digital competency: a narrative inquiry. *Pedagogy : Journal of English Language Teaching*, 11(1), 01. <https://doi.org/10.32332/joelt.v11i1.6570>
- Reisman, A. and Jay, L. P. (2024). Coaching teachers in document-based history instruction: practices that support teacher facilitation of student discourse. *Journal of Teacher Education*, 75(3), 305-320. <https://doi.org/10.1177/00224871231223443>
- Ries, E., Holyoke, E. S., Dunham, H., Young, M. K., Mosley Wetzels, M., Garcia, C., ... & Trautman, K. (2023). Learning to expand our communities to support coaching for equity: a collaboration of seven university-based teacher preparation programs. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 13(2), 178-194. <https://doi.org/10.1108/ijmce-10-2022-0087>

- Seethamraju, R. R., Stone, K., & Shepherd, M. (2022). Factors affecting implementation of simulation-based education after faculty training in a low-resource setting. *Simulation in Healthcare: The Journal of the Society for Simulation in Healthcare*, 17(1), e113-e121. <https://doi.org/10.1097/sih.0000000000000549>
- She, Z., Bingqing, L., Li, Q., London, M., & Yang, B. (2019). The double-edged sword of coaching: relationships between managers' coaching and their feelings of personal accomplishment and role overload. *Human Resource Development Quarterly*, 30(2), 245-266. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21342>
- Sinaga, L. A. F. S., Nasrun, N., & Mudjisusaty, Y. (2022). Peer coaching model to improve the competence of paud teachers in applying scientific learning. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(2), 757-766. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i2.318>
- Sinaga, L. A. F. S., Nasrun, N., & Mudjisusaty, Y. (2022). Peer coaching model to improve the competence of paud teachers in applying scientific learning. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(2), 757-766. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i2.318>
- Tjabolo, S. A. and Otaya, L. G. (2019). The evaluation of islamic education teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 25-38. <https://doi.org/10.15575/jpi.v5i1.3627>
- Trier, J., Turnnidge, J., McGuire, C. S., Côté, J., & Dagnone, J. D. (2022). It's a 'two-way street': resident perspectives of effective coaching relationships in the clinical learning environment. *Canadian Medical Education Journal*. <https://doi.org/10.36834/cmej.72940>
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Warnock, J. M., Gibson-Sweet, M., & Nieuwerburgh, C. v. (2022). The perceived benefits of instructional coaching for teachers. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(3), 328-348. <https://doi.org/10.1108/ijmce-01-2021-0030>
- Willing, C. E., Green, A. E., Gunderson, L., Chaffin, M., & Aarons, G. A. (2014). From a "perfect storm" to "smooth sailing". *Child Maltreatment*, 20(1), 24-36. <https://doi.org/10.1177/1077559514547384>
- Won, N., Liu, K., & Bukko, D. (2019). Developing instructional skills: perspectives of feedback in student teaching. *Networks: An Online Journal for Teacher Research*, 21(2). <https://doi.org/10.4148/2470-6353.1303>
- Yan, Z., Na, M., Alam, S. S., Masukujjaman, M., & Lu, Y. X. (2022). Teacher competencies and school improvement specialist coaching (sisc+) programme in malaysia as a model for improvement of quality education in china. *Sustainability*, 14(23), 16273. <https://doi.org/10.3390/su142316273>
- Yan, Z., Na, M., Alam, S. S., Masukujjaman, M., & Lu, Y. X. (2022). Teacher competencies and school improvement specialist coaching (sisc+) programme in malaysia as a model for improvement of quality education in china. *Sustainability*, 14(23), 16273. <https://doi.org/10.3390/su142316273>
- Yasni, Y. (2023). Optimization of teachers' pedagogical competence through coaching at kasih ibu slb pekanbaru. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 12(1), 246. <https://doi.org/10.33578/jpkip.v12i1.9597>
- Yiğitoğlu, N. (2021). Pre-service teachers' perceptions about the efficacy of different types of feedback on micro-teaching activities. *Kuramsal Eğitim Bilim*, 14(2), 79-92. <https://doi.org/10.30831/akueg.752214>