

STUDI KAJIAN MODEL PEMBINAAN PROFESIONAL GURU DENGAN PENDEKATAN PEER COACHING BERKAITAN KINERJA GURU PROVINSI SUMATERA UTARA

Eri Widyastuti¹⁾

¹⁾Jurusan Matematika, FMIPA, UNIMED. Email:widyaoke@unimed.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengkaji dan mendeskripsikan; 1) Mengkaji model pembinaan profesional guru melalui pendekatan *peer coaching* untuk mengatasi permasalahan pembelajaran di SD Kota Medan; 2) Model pembinaan guru profesional melalui pendekatan *peer coaching* untuk meningkatkan hasil belajar siswa; 5) Memberikan kontribusi ilmiah melalui publikasi ilmiah Jurnal International melalui model pembinaan profesional guru pendekatan *peer coaching*. Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian pengembangan dengan menggunakan prosedur *Research and Development* (R&D). Subjek penelitian adalah guru Sekolah Dasar, Guru SMP, Guru SMA dan SMK Kota Medan dan Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan data dengan metode observasi, tes, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif melali teori *first order understanding* dan *second order understanding*, sedangkan alur analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil kajian pembinaan profesional guru melalui pendekatan *peer coaching* adalah sangat positif untuk meningkatkan profesional guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa. kajian pembinaan terdiri dari 3 kajian yaitu 1) kajian rancangan pembinaan *peer coaching* menunjukkan peningkatan kompetensi setelah dilakukan pembinaan yaitu ($p \text{ sig } 0,012 < \alpha 0.05$) lebih tinggi sebelum dilakukan pembinaan. 2) Kajian tahap pelaksanaan pembinaan sangat positif dan terjadi peningkatan kinerja guru. 3) pada tahap kajian tindak lanjut dengan mengukur 9 kompetensi guru terjadinya peningkatan 6 kompetensi dari 9 kompetensi yang diujikan.

Kata Kunci : Model Pembinaan Profesional Guru, dan Peer Coaching

I. PENDAHULUAN

Dalam proses pengembangan dan pembinaan profesional guru untuk meningkatkan kompetensi sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat pada guru

yang bersangkutan secara mandiri dan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan usaha yang dilakukan institusi terkait. Program pengembangan untuk meningkatkan kompetensi guru di antaranya adalah mengirim guru untuk mengikuti seminar, diklat, workshop, MGMP, serta kegiatan lainnya yang dapat

dilakukan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru. Dalam gambar 1.1 terlihat alur pembinaan profesi guru melalui peer coaching, di sinilah peran penting dari program pengembangan, baik dilakukan guru secara mandiri maupun dari program pengembangan institusi terkait yang diperuntukan kepada guru untuk menjadikan seorang guru memiliki perhatian penuh terhadap pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan bidangnya.

Perkembangan internet kian hari kian meluas dan semakin merambah ke seluruh pelosok dunia, dan juga pelosok tanah air. Dengan kemudahan yang ditawarkan, terutama sebagai alat komunikasi yang *powerful*, tidak heran jika saat ini semakin banyak bidang pekerjaan yang memberdayakan keberadaan internet, termasuk bidang pendidikan. Dan salah satu program yang telah memanfaatkan internet dalam proses belajar mengajar di sekolah adalah program *Peer Coaching*.

Program *Peer Coaching* dimulai sekitar awal tahun 1980-an yang dirancang sebagai suatu strategi

untuk memperbaiki implementasi kurikulum dan teknik pembelajaran, namun kenyataan program *Peer Coaching* tidak berjalan sesuai rencana. Program *Peer Coaching* dilakukan sebagai suatu proses perencanaan kolaborasi, observasi, dan *feedback* daripada suatu evaluasi atau review normal untuk meningkatkan implementasi kurikulum dan teknik pembelajaran. Menurut Robbins (1991), *Peer Coaching* adalah suatu proses kepercayaan dimana dua atau lebih rekan kerja yang profesional bekerja bersama untuk merefleksikan praktik pengajaran yang sedang dilakukan, memperluas, memperbaiki, dan membangun keterampilan baru, berbagi ide, mengajar satu sama lain, melakukan observasi kelas atau memecahkan sesuatu masalah di tempat kerja.

Peer Coaching adalah suatu model atau strategi pengembangan profesionalisme guru yang ditujukan untuk meningkatkan hubungan antar mitra kerja (*peer*) yang bersifat *collegial* dan mengembangkan pengajaran, proses belajar, dan pembelajaran. Dalam *peer coaching* biasanya dua guru-terkadang tiga

atau lebih bersama-sama berbagi ide-ide baru, melakukan observasi kelas, merefleksikan, dan memperbaiki cara-cara mereka mengajar. Hubungan mereka dibangun atas dasar kepercayaan dan kejujuran, bukan ancaman serta menjamin lingkungan di mana mereka belajar dan tumbuh bersama-sama. Oleh karena itu, *peer coaching* tidak menghakimi (*non judgmental*) dan tidak bersifat evaluatif. Program *peer coaching* memfokuskan pada pengembangan kolaborasi, perbaikan serta berbagi pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman.

Peer Coaching merupakan suatu program pengembangan profesionalitas guru di mana guru-guru setuju untuk terlibat dan berpartisipasi secara aktif. *Peer Coaching* sebagai model Pembinaan Profesi Guru (PPG) dimaksudkan agar guru-guru mempunyai kesempatan untuk saling berbagi pengetahuan, kecakapan, profesional, dan lain-lain. Misalnya mereka saling berbagi tentang strategi pembelajaran, pengorganisasian peserta didik, pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan, pengembangan silabus,

pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, berbagi hasil penelitian, dan memperkenalkan aspek-aspek kurikulum, maupun memperdalam materi kurikulum dengan mengoptimalkan fungsi teknologi, dalam hal ini teknologi informasi dan komunikasi. "Sudah waktunya tenaga kerja pendidikan kita untuk belajar cara kerja profesional lainnya secara terus-menerus, kolaboratif, dan dalam pekerjaan untuk mengatasi masalah umum dan tantangan penting di tempat mereka bekerja." (Darling-Hammond, 2009, hal 2).

Beban mengajar guru yang tinggi, akses teknologi yang tidak mencukupi, dukungan teknis yang tidak memadai, dan kurangnya pengembangan profesional yang berarti sebagai hambatan umum yang mencegah mereka mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran siswa. Guru dituntut untuk mengadopsi model baru pembelajaran secara profesional untuk menunjukkan pentingnya perhatian pada satu isu yang dapat mendorong inovasi pengembangan profesional. Pengamatan terhadap

kompetensi pedagogik pada sistem pengembangan profesional saat ini harus menjadi alasan yang cukup bagi guru untuk berubah. "Guru kekurangan waktu dan kesempatan untuk melihat kelas masing-masing, belajar dari mentor, dan bekerja sama," (Darling-Hammond, 2009, hal 2). Dalam spektrum pelatihan perlu mendapatkan dukungan dari pemerintah melalui Penelitian Hibah Bersaing.

Model pengembangan profesional guru saat ini mungkin tidak berjalan sesuai harapan dan alur yang telah dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan, namun penelitian dan pengalaman memberi gambaran yang lebih jelas tentang apa yang membuat pembelajaran lebih efektif. Darling-Hammond (2009) dalam penelitiannya tentang kompetensi pendidik mengemukakan bahwa *Peer coaching* merupakan pembelajaran profesional yang efektif, sangat intensif, berkelanjutan, terfokus pada kelas dan terjadi selama masa kerja guru. Dalam konteks belajar sangat penting dan berarti bagi guru, dimana guru mempraktikkan keahlian mereka dan berfokus pada aktivitas kelas yang

akan membantu guru memenuhi kebutuhan siswa mereka (Elmore, 2004). Kemudian Michael Fullan berpendapat bahwa untuk melihat peningkatan sistemik dalam pembelajaran siswa, perlu melakukan hubungan dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan (Fullan, 2008). Untuk mendapatkan kompetensi pedagogik melalui pembelajaran yang profesional, pendekatan kolaboratif lebih mendorong perubahan sekolah yang melampaui kelas individu. Guru dituntut mampu melakukan pendekatan kolaboratif dalam pembelajaran yang profesional di kelas untuk menunjukkan peningkatan pengembangan profesional guru. Dengan demikian pembelajaran yang lebih menekan pada profesional paling efektif didapatkan saat guru secara rutin berkolaborasi dengan rekan sejawat yang terpercaya untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi di kelas.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pengembangan dengan menggunakan prosedur *Research*

and Development (R&D) yang dilakukan dalam rentang waktu 3 tahun dengan tahapan. Penelitian pengembangan berorientasi pada produk yang dilakukan dengan proses pengembangan yang sangat teliti dan hasil akhir akan dievaluasi. Untuk implementasi optimalisasi kualitas dari sebuah produk dalam situasi tertentu maka penelitian dilakukan secara penelitian formatif yaitu aktivitas penelitian dilakukan dalam proses berulang. (cyclic) (Van den Akker, 1999).

Sampel penelitian yang telah ditetapkan diambil dari dua wilayah, yaitu Kota Medan dan Kabupaten Deli Serdang. Sumber data diperoleh dari tiga sumber, yaitu guru, kepala sekolah, dan dinas pendidikan. Pada penelitian tahun ke 2 (dua) akan dilakukan Tahap Analisis Formatif kedua yaitu dengan mengadakan work shop/pelatihan melalui Focus Group Discussion (FGD) dalam merancang Model *Peer Coaching* berdasarkan informasi yang didapat. Kemudian selanjutnya menganalisis, mengujicoba, mengembangkan, mengevaluasi dan merevisi Model Awal Pembinaan Profesional Guru. Model awal akan diujicobakan pada

sekolah sampel untuk melihat kualitas Model pembinaan profesional guru menerapkan model pembelajaran yang telah dihasilkan pada pelatihan. Pengembangan Model Pembinaan Profesional Guru dengan pendekatan *Peer Coaching* diawali dari identifikasi implementasi dan permasalahan pembinaan profesional serta penjaminan mutu guru. Tahap selanjutnya adalah merumuskan model berikut perangkatnya. Model tersebut kemudian divalidasi oleh berbagai ahli sesuai dengan bidang yang diteliti. Setelah semua perangkat siap, kemudian dilakukan uji coba Model *Peer Coaching*. Ujicoba direncanakan dilaksanakan di 1 Sekolah Dasar Kota Medan, 1 Sekolah Dasar Kabupaten Deli Serdang, 2 SLTP Kota Medan, 2 (Dua) SLTP Kabupaten Deli Serdang, 2 (dua) SMA Kota Medan dan 2 (dua) SMA Kabupaten Deli Serdang sebagai model percontohan dengan karakteristik yang berbeda. Aspek yang akan dilihat pada kegiatan ini adalah: (1) analisis proses pembelajaran oleh guru dengan menggunakan Model Pembelajaran yang telah didapat

dalam pelatihan/workshop, (2) analisis kegiatan dan kemajuan belajar siswa didalam kelas, (3) analisis kegiatan dan kemajuan guru dalam meningkatkan profesional dan kompetensi. Perolehan data pada tahap II didasarkan dari kuis, angket, jurnal harian guru dan siswa, tes, wawancara dan lembar observasi. Pada tahap ini akan menghasilkan Model Ujicoba pembinaan profesional guru dalam bentuk Buku siswa, Buku Aktivitas Siswa, media pembelajarn yang digunakan guru. Hasil pada tahap kedua selanjutnya direfleksi untuk membuat rencana tindak lanjut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Coba Rancangan *Peer Coaching*

Berdasarkan Hasil analisis data kompetensi guru dan pengembangan kompetensi diketahui bahwa peningkatan kompetensi peserta setelah pembinaan lebih tinggi dan berbeda nyata ($p \text{ sig } 0,012 < \alpha 0.05$) dibandingkan dengan peserta sebelum pembinaan (Tabel 1). Dengan demikian Pelatihan *Peer Coaching* lebih efektif meningkatkan kompetensi peserta dalam mengembangkan profesional guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa dibandingkan dengan program pelatihan lainnya.

Tabel 1. Peningkatan kompetensi Guru Dalam Pengembangan Tes

Pra Pelatihan		Setelah Pelatihan		Varians	<i>p (Sig)</i>	Ket
Rerata <i>n-gain</i>	Distribusi	Rerata <i>n-gain</i>	Distribusi			
0.29	Normal	0.44	Normal	Homogen	0.012	S

Keterangan: TS = tidak signifikan; S = signifikan

Menurut Safari (2004) bahwa dalam meningkatkan kompetensi guru dalam mengembangkan pembelajaran profesional baik dalam penyusunan test dan butir soal yang baik adalah butir soal yang menuntut berpikir tingkat tinggi yaitu butir soal yang dilengkapi dengan stimulus. Skor kualitas soal yang disusun oleh

peserta setelah pelatihan ternyata lebih tinggi dan berbeda nyata ($p \text{ sig } 0,00 < \alpha 0.05$) dibandingkan dengan sebelum pelatihan (Tabel 2). Butir soal hasil karya peserta juga dianalisis secara kualitatif untuk mengetahui apakah butir soal yang dibuat memenuhi kaidah penulisan soal atau tidak. Hasil analisis data

kualitas butir soal yang didasarkan pada skor kualitas soal diketahui bahwa butir soal pilihan ganda dan esai yang disusun peserta setelah pelatihan lebih berkualitas dan berbeda nyata ($p \text{ sig } 0,00 < \alpha 0.05$) dibandingkan dengan sebelum

pelatihan (Tabel 4). Hasil tersebut membuktikan bahwa penggunaan pelatihan *Peer Coaching* dapat meningkatkan kompetensi peserta dalam menyusun butir soal yang lebih berkualitas.

Tabel 2. Kualitas Pembuatan Test dan butir soal

Pra Pelatihan		Setelah Pelatihan		Varians	<i>p</i> (Sig)	Ket
Rerata skor	Distribusi	Rerata skor	Distribusi			
0.65	Tidak Normal	1.66	Tidak Normal	Homogen	0.00	S

Keterangan: TS = tidak signifikan; S = signifikan

Tabel 3. Rekapitulasi Kualitas Pembuatan Test dan butir soal

Jenis butir soal	Pra Pelatihan		Setelah Pelatihan		Varians	<i>p</i> (Sig)	Ket
	Rerata skor	Distribusi	Rerata skor	Distribusi			
Esai	5.82	Normal	8.53	Normal	Tidak homogen	0.00	S
Pilihan ganda	9.99	Normal	11,56	Normal	Tidak homogen	0.00	S

Keterangan: TS = tidak signifikan; S = signifikan

Bukti lain yang menunjukkan bahwa Pelatihan *Peer Coaching* efektif meningkatkan kompetensi peserta pelatihan adalah hasil evaluasi diri peserta. Pada awal dan akhir setiap sesi pelatihan peserta selalu diminta melakukan evaluasi

diri terhadap kompetensinya pada materi pelatihan. Selanjutnya hasil evaluasi diri dihitung selisihnya (*n-gain*) sebagai bukti perkembangan kompetensi akibat pelatihan. Berdasarkan hasil analisis data evaluasi diri menunjukkan bahwa

peningkatan kompetensi peserta kelompok tidak berbeda nyata.

Tabel 4. Evaluasi diri kompetensi peserta

Tahap Pengembangan	Pra Pelatihan		Setelah Pelatihan		Varians	p (Sig)	Ket
	Rerata skor	Distri busi	Rerata skor	Distribusi			
Perencanaan	0.25	Normal	0.39	Normal	Homogen	0.01	S
Penyusunan	0.32	Normal	0.44	Normal	Tidak homogen	0.02	S
Analisis	0.44	Normal	0.47	Normal	Tidak homogen	0.16	TS
Keterangan: TS = tidak signifikan; S = signifikan							

Program ini dirancang sesuai dengan langkah-langkah perancangan program pelatihan. Pelatihan *Peer Coaching* mengadopsi model pelatihan yang dikembangkan *Education Comunnities Peer Coaching* dan Microsoft dengan lima fase yaitu (a) analisis kebutuhan pelatihan, (b) perencanaan dan perancangan pendekatan palatihan, (c) pengembangan materi palatihan, (d) pelaksanaan pelatihan, dan (e) evaluasi pelatihan. Pelatihan *Peer Coaching* juga memenuhi unsur-unsur pengembangan model pelatihan yang dikemukakan oleh berbagai tokoh (Nadler, 1982; Blanchard, and Thacker, 2004; Hamalik, 2001). Hasil rancangan

program pelatihan dituangkan dalam bentuk modul pelatihan, bahan ajar pelatihan dan instrumen-instrumen penilaian yang semua itu telah divalidasi oleh tiga ahli, diujicoba, dan digunakan dalam pelatihan yang sesungguhnya (ujicoba utama).

Analisis kebutuhan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan (1) perancangan program pelatihan, (2) strategi dan tempat pelatihan, (3) kompetensi awal peserta (4) standar nasional kompetensi guru sebagai acuan penetapan tujuan pelatihan, (5) jenis bahan pelatihan, (6) program pelatihan yang biasa dilakukan, dan (7) jenis alat penilaian efektivitas pelatihan Pelaksanaan pelatihan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan. Pelatihan *Peer Coaching*

diartikan oleh Vygotsky sebagai peran guru dan lainnya dalam membantu perkembangan pebelajar dan pemberian dukungan terstruktur untuk mencapai tahap atau tingkat berikutnya (Raymond, 2000 dalam Stuyf, 2002). Pemberian bantuan tersebut bersifat sementara, ketika pebelajar telah meningkat kemampuannya maka bantuan secara berangsur-angsur ditarik, akhirnya pebelajar mampu menyelesaikan tugas secara mandiri (Chang, *et al.*, 2002; Ellis, Larkin, Wothington, *dalam* Stuyf, 2002).

b. Hasil Pembinaan Profesional Guru

Setelah selesai tujuh tahapan pelaksanaan pelatihan di atas, strategi berikutnya, penyelenggara pelatihan harus membuat laporan dan

menyiapkan paparan hasil yang akan dipresentasikan ke pihak klien. Dalam presentasi ini, perlu disiapkan dua hal, yaitu (1) keterkaitan bukti antara hasil evaluasi dan (2) bukti terwujudnya capaian hasil yang diharapkan (*return on expectations*, ROE). Dalam paparan hasil Pembinaan Profesional Guru melalui pendekatan *peer coaching* melalui angket tentang pendapat peserta pelatihan yang dijangkit melalui angket tertutup menggambarkan bahwa *Peer Coaching* Program (PCP) membantu peserta (lebih memahami kaidah-kaidah pengembangan pembelajar profesional, fasilitator yang baik, desain pembelajaran di kelas, praktik pembelajaran dikelas, tes hasil belajar, bahkan jika dibandingkan dengan pelatihan.

No	Pernyataan	Pilihan (%)			
		STS	TS	S	SS
1	Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan <i>Peer Coaching</i> ini membantu saya lebih memahami kaidah-kaidah pengembangan pembelajaran profesional	0,00%	0,00%	7,14%	89,29%
2	Dibandingkan dengan model pembinaan lain, maka Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan <i>Peer Coaching</i> ini lebih memudahkan saya	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%

No	Pernyataan	Pilihan (%)			
		STS	TS	S	SS
	memahami materi				
3	Saya kurang terpacu untuk lebih aktif dalam memecahkan masalah	67,86%	32,14%	0,00%	0,00%
4	Tugas-tugas yang diberikan membantu saya memahami pengembangan pembelajaran profesional setahap demi setahap	0,00%	0,00%	25,00%	75,00%
5	Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan <i>Peer Coaching</i> ini merangsang saya untuk lebih banyak terlibat dalam membangun pemahaman saya tentang peer coaching program	0,00%	0,00%	35,71%	64,29%
6	Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan <i>Peer Coaching</i> ini kurang merangsang anggota kelompok untuk saling berbagi kemampuan	42,86%	57,14%	0,00%	0,00%
7	Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan <i>Peer Coaching</i> ini didominasi oleh kegiatan peserta dalam meningkatkan kemampuan mengembangkan profesional guru	0,00%	0,00%	75,00%	25,00%
8	Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan <i>Peer Coaching</i> ini lebih menempatkan pelatih sebagai pendamping bukan sebagai instruktur	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%
9	Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan <i>Peer Coaching</i> ini kurang cocok untuk pelatihan guru karena guru adalah orang dewasa	82,14%	17,86%	0,00%	0,00%
Keterangan: STS = sangat tidak setuju, TS = tidak setuju, S = setuju, SS = sangat setuju					

Pada umumnya guru menilai bahwa Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan *Peer Coaching* memudahkan peserta memahami materi untuk meningkatkan kinerja

guru. Kenyataan tersebut dapat disimak pada tanggapan peserta terhadap pertanyaan-pertanyaan pada angket terbuka. Tanggapan para guru antara lain bahwa program pelatihan

ini (1) memotivasi peserta untuk lebih banyak terlibat, (2) memecahkan masalah bersama peserta lain, (3) waktu efisien, (4) peserta lebih aktif, (5) terdapat tugas kelompok dan tugas individual untuk lebih melatih memahami materi, (6) peserta dibimbing untuk kerja kelompok dan kerja individu, dan (7) pelatihan didominasi oleh aktivitas peserta. Pendapat peserta sejalan dengan yang dikemukakan oleh Lipscomb, *et al.* (2004) bahwa keuntungan penggunaan strategi *peer coaching program* antara lain (1) memberikan jaminan lebih besar diperolehnya kecakapan, pengetahuan atau kemampuan yang diinginkan, (2) menyebabkan efisiensi, (3) menciptakan percepatan, (4) mengikutsertakan pebelajar, dan (5) memotivasi pebelajar untuk belajar.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian dan pengembangan ini dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan *Peer Coaching* n *Peer Coaching* sebagai model pembinaan profesional guru merupakan jenis

program pelatihan yang efektif yang dibuktikan dengan meningkatkan kompetensi peserta sebagai pembelajar profesional. Peningkatan kompetensi guru sebagai pembelajar profesional lebih baik dibandingkan dengan program “konvensional”
Kedua, Karakteristik Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan *Peer Coaching* lebih menekankan pada karakteristik materi yang sesuai adalah aplikasi konsep, bukan materi yang bersifat teoritik (hafalan);
Ketiga, Masalah yang dihadapi terutama adalah manajemen waktu, Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan *Peer Coaching* lebih membutuhkan banyak waktu.
Keempat, Keunggulan Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan *Peer Coaching* adalah: (a) Pembinaan Profesional berpusat pada peserta (*student centered*); (b) Pengelompokan peserta didasarkan pada kompetensinya; (c) tugas-tugas yang diberikan adalah tugas yang melebihi kompetensi aktual peserta; (4) Setiap langkah Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan *Peer Coaching* selalu diakhiri evaluasi dan refleksi terhadap produk yang dihasilkan peserta.
Kelima,Tanggapan peserta Pembinaan

Profesional Guru Melalui Pendekatan *Peer Coaching* sangat positif. Dalam Pembinaan Profesional Guru Melalui Pendekatan *Peer Coaching* (a) memotivasi peserta untuk lebih banyak terlibat, memecahkan masalah bersama peserta lain, dan peserta lebih aktif, (b) lebih memudahkan memahami materi pelatihan, (c) merangsang peserta berbagi kompetensi, (d) tugas-tugas yang diberikan meningkatkan kompetensi secara bertahap, (e) pelatihan didominasi oleh aktivitas peserta, (f) menempatkan pelatih sebagai fasilitator.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief S. Sadiman, 1992/1993. *Perencanaan Sistem Pembelajaran, Prototipa Bahan Perkuliahan*. Jakarta: Fakultas Pasca Sarjana IKIP Jakarta
- Allison Rosset and Joseph W. Arwady, 1987. *Training Needs Assesment*. New Jersey: Education Technology Publications, Inc
- Aqib, Zainal. 2002. *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya. Cendekia.
- Brotosiswojo, Benny Suprpto. 2003. Liku-liku e-Education. Dalam Andriani, Durri et al. Cakrawala Pendidikan: e-Learning dalam pendidikan. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Covey, S.R. (1989). *The Seven Habits of Highly Effective People.* New York: A Fireside Book.
- Darling-Hammond, L., Wei, R., Andree, A., Richardson, N., Orphanos, S. (2009). *Professional Learning in the Learning Profession: A Status Report on Teacher Development in the United States and Abroad*. NSDC.
- Duff, P.J.J. 2002. *The role of personal coaching in enhancing leadership confidence and learning capability*. Unpublished masters dissertation, Royal Roads University.
- Duin, J.S. et al., (1994). "Collaborative Processes." Dalam Dishon D. & O'Leary, W. P. (1994). *A Guidebook For Cooperative Learning: A Technique For Creating More Effective Schools*. Holmes Beach, FL: Learning
- Elmore, R. (2004). *School Reform from the Inside Out*. Harvard Education Press, Cambridge MA.
- E. Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Glickman, CD. 2009. *The Basic Guide To Supervision and Instructional Leadership*. USA: Allyn & Bacon Made Pidarta, 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta
- Heithzal Rivai & Sylviana Murni. 2009. *Education Management, Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta. Rajawali Press.
- Idris (tt). Analisis Kebutuhan Diklat (*training Needs*) dalam Berbagai Pendekatan.
- Jerold E. Kemp, Gary R. Morrison, Steven M. Ross (1994) *Designing Effective Instruction*. New York: Macmillan College Publishing Company
- Kaswan. (2012), *Coaching dan Mentoring untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick J. 2009. *Kirkpatrick Partnership Business Model*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Microsoft Partners in learning, Innovative Teaching and Learning Research – 2011 Findings and Implications, 2011, retrieved on 23 December, 2013 from <http://www.itlresearch.com/>
- Materi *Shortcourse on Curriculum Design and Assessment for Educational Innovation*, 5 s.d. 29 Mei 2011, Vrije Universiteit (VU) Amsterdam, Netherlands. (Kerjasama BPPK dan Nuffic-Neso Indonesia).
- Moh. Uzer Usman. 1995. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurasmah, O. 2014. Empowering Teaching, Learning, and Supervision through Coaching in Action Research. *Journal of Management Research*, Vol 7, No 2. 2014. 98-108.
- Office of Personnel Management (OPM). 2011. *Training Evaluation Field Guide: Demonstrating the Value of Training at Every Level*. Washington D.C.: OPM Pub.
- Parsloe, E. 1992. *Coaching, mentoring and assessing: A practical guide to developing competence*. London: Kogan Page.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Poplin, C. (2011). Presentation to CCSSO.
- Poplin, C. (2010). Email correspondence with the author.
- Peer Ed (2013) Peer Coaching Overview retrieved on December 5, 2013 from <http://peer-ed.com/pc.html>

- Robinson D.G. & Robinson J.C. 1989. *Training for Impact: How to Link Training to Business Needs and Measure the Results*. San Francisco: Jossey Bass Pub.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wahjudin Sumpeno, dkk., (2015) *Modul Pelatihan Penyegaran Pendamping Desa dalam rangka Pengakhiran PNPM Mandiri Perdesaan dan Implementasi Undang-Undang Desa*, Jakarta: Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Whitmore, J. 2002. *Coaching for performance*. (3rded.). London: Nicholas Brealey Publishing.
- Zeus, P., & Skiffington, S. 2002. *The coaching at work toolkit: A complete guide to techniques and practices*. Sydney: McGraw Hill.