

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Survey dilakukan, dengan melakukan perbandingan pada proses *coaching* dari ICF dengan Canfield dan Chee, yang ditemukan persamaan dalam melakukan *coaching*. *Coaching*, menjadi baik penerapannya apabila dilakukan dengan prinsip *coaching* di mana prinsip tersebut merupakan suatu arah/petunjuk sebagai pedoman dalam melaksanakan *coaching*.

Coaching di Mandiri University sudah cukup baik dalam penerapannya, khususnya dalam melaksanakan *coaching* yang sesuai dengan prinsip *coaching*. Hal ini tergambarkan dalam hasil survei pendapat karyawan tentang 8 prinsip *coaching* melalui pengumpulan data dari data utama kuesioner dan data penunjang wawancara, observasi, dan dokumen.

Hasil kuesioner menunjukkan jumlah rata-rata dari 40 karyawan menyatakan setuju *coaching* dilakukan sesuai 8 prinsip *coaching* dengan persentase sebesar (88%) mengkategorikan bahwa sebagian besar karyawan bagian leadership dan central operation melakukan *coaching* sesuai 8 prinsip *coaching* dari Canfield dan Chee yang meliputi; *the coaching spirit, relationship and trust, asking question and curiosity, listening and intuition, feedback and awareness, suggestion and simplification, accountability and accomplishments*

B. Implikasi

Berdasarkan hasil analisis data yang dijabarkan sebelumnya maka ada beberapa implikasi yang muncul sebagai berikut:

1. *The Coaching Spirit* merupakan prinsip pertama yang melakukan *coaching* dengan menyemangati *coachee* dengan percaya akan potensi *coachee*, memberi nilai tambah *coachee*, memberi tantangan *coachee* dalam menyelesaikan project sesuai waktu. Dari hasil survey kuesioner, terdapat pernyataan positif yang dijawab responden ragu-ragu mengenai semangat *coaching* yang membuat *coachee* dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dalam indikator prinsip pertama hal ini bisa dikendalikan dengan memberikan tantangan yang dapat mengembangkan potensi *coachee* yang dilakukan pada awal/*opening coaching*.
2. *Relationship & trust* merupakan prinsip kedua yang menciptakan kepercayaan dengan membangun hubungan yang baik pada karyawan melalui ketulusan dalam menyentuh hati *coachee*. Dari hasil survey beberapa responden menjawab ragu-ragu pada pernyataan negatif mengenai hubungan antara atasan & bawahan. Dalam indikator prinsip kedua hal ini bisa dikendalikan dengan menyentuh hati *coachee* dengan ketulusan hingga terjadi kepercayaan antara keduanya. Hal ini dapat dilakukan pada saat terjadi interaksi antara *coach* dengan *coachee*.
3. *Asking question & curiosity* merupakan prinsip ketiga yang mengutamakan penggalian masalah dari dasarnya, dan berusaha memberi pertanyaan provokasi untuk *coachee* dapatkan inti permasalahan yang dihadapi (mengurangi terlalu

banyak menceritakan masalah). Dari hasil survey beberapa responden menjawab ragu-ragu pada pernyataan negatif mengenai ketidakyakinkan masalah dapat diselesaikan dengan *coaching*. Dalam indikator prinsip ketiga hal ini bisa dikendalikan dengan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi (peduli) pada masalah *coachee* serta berlatih untuk mengajukan pertanyaan yang dapat dipahami *coachee* (menghindari *judge*) ini bisa dilakukan saat *coachee* mulai menceritakan masalahnya.

4. *Listening & intuition* merupakan prinsip keempat yang menggunakan intuisinya dalam mendengarkan masalah *coachee* tanpa ada kesimpulan dini dari dialog tersebut. Dari hasil survey beberapa responden menjawab ragu-ragu pada pernyataan positif mengenai kesimpulan dini pada masalah *coachee*. Dalam indikator prinsip keempat hal ini bisa dikendalikan dengan menjauhi prasangka negatif terhadap masalah *coachee*, ini bisa dilakukan saat *coachee* menceritakan masalahnya dan *coach* mulai menggali/observasi saat mendengarkan masalah *coachee*.
5. *Feedback & awareness* merupakan prinsip kelima yang membuat kesempatan bagi *coachee* untuk belajar memahami permasalahannya, dan *coach* memberi *feedback* untuk *coachee* dapat lebih tenang dan semangat dalam menyikapi permasalahan yang dihadapi. Dari hasil survey beberapa responden menjawab ragu-ragu pada pernyataan positif mengenai perubahan kinerja *coachee* (penyadaran akan masalah terbesar *coachee*). Dalam indikator prinsip kelima hal ini bisa dikendalikan dengan memberikan *feedback* yang

menginspirasi *coachee* ini bisa dilakukan saat *coachee* terlalu banyak menceritakan masalahnya.

6. *Suggestion and simplification* ialah prinsip keenam yang menstimulus *coachee* tanpa memberi pilihan/*advice* solusi dari masalahnya. Karena *coaching* merupakan pembelajaran bagi diri sendiri. Dari hasil survey beberapa responden menjawab ragu-ragu pada pernyataan positif mengenai penyederhanaan masalah *coachee* Dalam indikator prinsip keenam hal ini bisa dikendalikan dengan memberikan pertanyaan yang berulang untuk meyakinkan *coachee* akan tindakan dan masalah yang dihadapinya memiliki resiko sedikit/banyak ini bisa dilakukan pada saat *coachee* menyetujui *advice* yang diberikan *coach*
7. *Goals and action plan* merupakan prinsip ketujuh menentukan strategi/langkah tindakan *coachee* dalam menyelesaikan pekerjaan serta berkomitmen pada tujuan yang telah disepakati bersama *coach*. Dari hasil survey beberapa responden menjawab ragu-ragu pada pernyataan positif mengenai kemajuan *coachee* melalui *actionplan*. Dalam indikator prinsip ketujuh hal ini bisa dikendalikan dengan membuat kesepakatan mempertahankan skor dan langkah tindakan ke depan ini bisa dilakukan pada saat membuat *actionplan coachee*.
8. *Accountability & accomplishments* prinsip kedelapan merupakan prinsip yang mendukung segala upaya kemajuan prestasi kerja *coachee* baik melalui *support system* maupun antara *coach dan coachee*. Dari hasil survey beberapa responden menjawab ragu-ragu pada pernyataan positif mengenai upaya *coachee* dalam memajukan karir setelah di *coaching*. Dalam indikator prinsip kedelapan hal ini bisa

dikendalikan dengan terus mendukung setiap progress yang dilalui *coachee*, ini bisa dilakukan pada saat *closing coaching/coaching* usai dilakukan.

C. Saran

Terkait dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan, diantaranya:

1. Program *coaching* di lembaga
 - a. Perlu adanya evaluasi *coaching* untuk melihat peranan *coaching* ini selanjutnya.
 - b. 8 prinsip *coaching* dari Canfield dan Chee bisa dijadikan alternatif solusi dalam menjalankan *coaching* di lembaga
2. Human Resources
 - a. Perlu dilakukannya penelitian survey serupa dengan penelitian ini kepada lembaga sebagai sebagai bentuk adanya pemetaan dampak program *coaching* terutama di setiap lini kerja
 - b. Perlu adanya bentuk intervensi teknologi kinerja selain *coaching* untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu,A.** 2009. *Psikologi Umum*. Rineka Cipta, Jakarta
- Bacon Terry R, PHD and Laurie Voss, PHD.** 2012. *Adaptive Coaching*. second edition, Nicholas Brealey International, London
- Canfield Jack and Dr Peter Chee.** 2013. *Coaching for Breakthrough Success*. MacGrawHill, United State America
- Djoenaesih.S.** 1984. *Opini Publik*. Liberty. Yogyakarta
- Foster Bill and Karen.R.Seeker.** 2011. *Coaching for Excellence Performance*. PPM manajemen, Jakarta
- Herdiansyah Haris.** 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Salemba Humanika, Jakarta
- International Coach Federation.** 2013. *Mandiri Coaching Handbook*. Mandiri University
- Januzewski and Molenda.** 2008. *Educational Technology*, New York, Lawrence Erlbaum Associate
- Kartono Kartini.** 1996. *Psikologi umum*. Mandar Maju, Bandung
- Labib Muhammad.** 2007. *Modul III Hubungan Opini Publik, Persepsi, Sikap dan Perilaku*. Universitas Mercu Buana, Jakarta
- Mandiri University.** 2014. *Catalogue Mandiri University*. PT.Bank Mandiri Persero Tbk, Jakarta
- Olii Helena.** 2007. *Opini Publik*. PT.Indeks, Jakarta
- Onong.U.E.** 1998. *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Passmore Jonathan.** 2010. *Excellence in Coaching*. PPM manajemen, Jakarta
- Prawiradilaga Dewi Salma.** 2012. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Kencana, Jakarta
- Tiem D.M Van and Moseley, et al,** 2004. *Fundamental of Performance*

Technology. Second Edition, IPSI , Washington DC

Resch David and Richard Einchban. 2007. *People Management Knowledge and Strategi*. Kencana, Jakarta

Singarimbun Masri dan Effendi Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta

Sumadi,S. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Rajawali Pers, Jakarta

Thorne Kaye. 2005. *Coaching for Change*. Buana Ilmu Popular, Jakarta

Wilson Carol. 2011. *Performance Coaching*. PPM manajemen, Jakarta

Wasty,S. 1987. *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pimpinan Pendidikan*. Bina Aksara, Jakarta