

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/378174592>

Coaching & Coaching Psychology

Presentation · January 2024

CITATIONS

0

READS

329

1 author:



P. Tommy Y. S. Suyasa

Tarumanagara University

130 PUBLICATIONS **228 CITATIONS**

[SEE PROFILE](#)

Coaching & Coaching Psychology

Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

Program Studi Psikologi Profesi Psikolog Umum

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

13 Februari 2024

Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog



Value

(12) *Peace*, (02) *Love of Learning*,
(04) *Happiness*, (05) *Freedom*, & (09) *Honesty*

Riwayat Pendidikan

2015 – Universitas Indonesia

Doktor Ilmu Psikologi

2000 – Universitas Indonesia

Magister Ilmu Sosial / Administrasi SDM

1999 – Universitas Indonesia

Profesi Psikolog Umum

1997 – Universitas Indonesia

Sarjana Psikologi

Pekerjaan

- ❖ Ketua Program Studi S2 Psikologi UNTAR (2015 – saat ini).
- ❖ Dosen (2000 – saat ini). Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta.
- ❖ Psikolog (1999 – saat ini)

Minat & Kepakaran

- ❖ *Psychological Measurement*
- ❖ *Positive Psychology; Values in Action*
- ❖ *Work Behavior; Coaching Psychology*

Digital Profile

1. <https://scholar.google.co.id/citations?user=jYKjHAMAAAJ&hl=en>
2. <https://www.researchgate.net/profile/P-Tommy-Suyasa>
3. <http://sumatera-suyasa.blogspot.com/>



TEAMCOACH
INTERNATIONAL™



International
Association of
Coaching®
Accredited School

This is to certify that

R. Tommy F. S. Supasa

*Has successfully fulfilled all assessment requirements
and competence of professional coaching and has
herewith earned the title of*

Certified Professional Coach

The signature of the director is affixed on this day

15th October 2022

Captain Dr. Shanmugam D Moorthi (Retd.)

IAC-CC™, CSFC (CGPC), CEC (UMCCED)
Founder & CEO Teamcoach International



C01D 491199 1A

Certificate Registration No: 1166

COACHING



01

COACHING



Solution Focus Vs Problem Focus

Solution Focus	Problem Focus
Fokus pada masa depan	Fokus pada masa lalu
Sumber daya	Kekurangan
Apa yang berhasil	Apa yang tidak berfungsi
Kehadiran	Ketiadaan
Kemungkinan	Hambatan
Kemajuan	Kegagalan
Perubahan	Penjelasan
Tindakan	Definisi
Harapan	Menyalahkan





Focus on The Solution



**Pembicaraan masalah
menimbulkan
masalah,
pembicaraan solusi
menghasilkan Solusi
- Steve De Shazer -**





Apa itu Coaching?

Coaching adalah suatu bentuk pengembangan di mana orang yang disebut *coach*, mendukung klien dalam mencapai tujuan pribadi atau profesional tertentu dengan memberikan **bimbingan**. Pembelajar kadang-kadang disebut *coachee*.



Coaching ≠ Mentoring

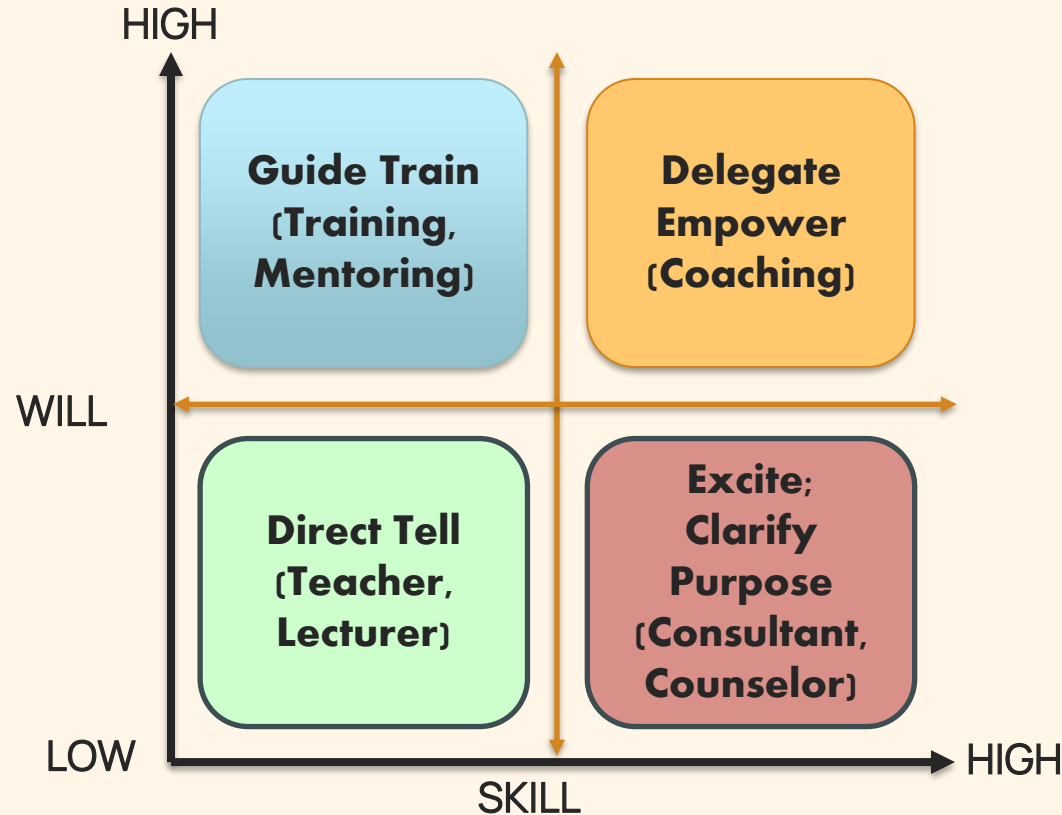


Coaching dapat berarti hubungan informal antara dua orang, yang salah satunya mempunyai keterampilan membimbing.

Coaching berbeda dari *mentoring* yang berfokus pada tugas atau tujuan tertentu, *coaching* memiliki tujuan yang lebih umum atau pengembangan secara keseluruhan.



Coaching: Will x Skill



Adapted from Tao of
Coaching: Boost Your
Effectiveness At Work
By Inspiring And
Developing Those

Asal Usul Coaching (I)

Kata “*coaching*” berasal dari abad ke-16 dan awalnya merujuk pada metode transportasi, khususnya kereta kuda. Berasal dari kata Hongaria “[kocsi](#),” yang berarti **kereta dari desa Kocs**, yang terkenal memproduksi kereta berkualitas tinggi.

Seiring waktu, istilah “*coaching*” beralih dari konteks transportasi literal menjadi representasi metaforis proses membimbing dan mendukung individu dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka.



Asal Usul Coaching (2)

Penggunaan pertama istilah "coach" sehubungan dengan instruktur atau pembimbing muncul sekitar tahun 1830 dalam bahasa gaul Universitas Oxford untuk tutor yang "membawa" siswanya melewati ujian.

Kata "*coaching*" mengidentifikasi suatu proses yang digunakan untuk mengangkut orang dari tempat mereka berada ke tempat yang mereka inginkan. Istilah ini pertama kali digunakan dalam kaitannya dengan **olahraga** pada tahun 1861.



Penerapan Coaching

Coach menggunakan serangkaian keterampilan komunikasi (seperti pernyataan/konfirmasi ulang, mendengarkan, bertanya, mengklarifikasi, dll.) untuk membantu klien mengubah / menguatkan perspektif mereka; dengan demikian mereka menemukan pendekatan/metode untuk mencapai tujuan mereka.



Jenis-Jenis Coaching



1. ADHD Coaching
2. Business Coaching
3. Coaching of Career
4. Co-Coaching
5. Coaching of Dating
6. Financial Coaching
7. Health Coaching
8. Homework Coaching
9. Education Coaching
10. Life Coaching
11. Sport Coaching
12. E-Sport Coaching
13. Coaching of Vocal
14. Coaching of Writing

Jenis-Jenis Coaching

ADHD

Inattention,
Hyperactive,
Impulsive

Coaching ADHD adalah jenis pembinaan kehidupan khusus yang menggunakan teknik yang dirancang untuk membantu individu dengan gangguan hiperaktif defisit perhatian dengan mengurangi efek defisit fungsi eksekutif. Coach bekerja dengan klien untuk membantu mereka menetapkan tujuan, **mengatur waktu**, lebih **tenang** dan fokus pada penyelesaian rencana dengan lebih baik.

Coaching bisnis adalah jenis pengembangan untuk sumber daya manusia untuk para karyawan, anggota/tim manajemen, ataupun pengelola perusahaan. *Coaching* jenis ini memberikan dukungan positif, umpan balik, dan saran secara individu atau kelompok untuk meningkatkan **efektivitas pribadi** dalam mencapai **target kinerja**. *Coach* membantu klien mereka maju menuju tujuan profesional.

BISNIS

Jenis-Jenis Coaching

KARIR

Bimbingan karir berfokus pada pemilihan / pekerjaan / karier; sebagai kelanjutan proses dari konseling karier. Pembinaan karir tidak sama dengan pembinaan kehidupan, yang berkonsentrasi pada pengembangan pribadi. Istilah umum lainnya untuk pembimbing karier adalah “panduan karier”.

Co-coaching adalah praktik bimbingan terstruktur antara sesama rekan dengan tujuan mempelajari teknik pembinaan yang lebih baik.

CO- COACHING

Jenis-Jenis Coaching

PACARAN

Coaching of dating menawarkan bimbingan serta produk dan layanan terkait untuk meningkatkan kesuksesan klien dalam berkencan dan menjalin hubungan.

Bimbingan keuangan, biasanya berfokus membantu klien merestrukturisasi dan mengurangi utang, mengurangi pengeluaran, mengembangkan kebiasaan menabung, dan mengembangkan disiplin fiskal.

KEUANGAN

Jenis-Jenis Coaching

KESEHATAN

Bimbingan kesehatan dikenal sebagai cara baru untuk membantu individu “mengelola” penyakit dan kondisi mereka, terutama yang bersifat kronis. Bimbingan akan menggunakan teknik khusus, pengalaman pribadi, keahlian dan dorongan untuk membantu orang yang dibimbing dalam melakukan perubahan perilaku sambil berupaya menurunkan risiko kesehatan dan menurunkan biaya perawatan kesehatan.

Bimbingan pekerjaan rumah berfokus pada membekali siswa dengan keterampilan belajar yang diperlukan untuk berhasil secara akademis. Pendekatan ini berbeda dengan bimbingan belajar biasa yang biasanya berupaya meningkatkan kinerja siswa dalam mata pelajaran tertentu.

PEKERJAAN RUMAH (PR)

Jenis-Jenis Coaching

PENDIDIKAN

Bimbingan diterapkan untuk mendukung siswa/mahasiswa dalam proses penyelesaian pendidikan. Bimbingan ini bersifat kolaborasi antara pembimbing dengan siswa untuk meningkatkan nilai, keterampilan akademik maupun sosial, serta untuk penyelesaian tugas tertentu.

Pembinaan kehidupan adalah proses membantu klien mengidentifikasi dan mencapai tujuan pribadi melalui pengembangan keterampilan dan sikap yang mengarah pada pemberdayaan diri. *Life coaching* umumnya berkaitan dengan isu-isu seperti penundaan, ketakutan akan kegagalan, masalah hubungan, kurang percaya diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan perubahan karier, dan sering kali terjadi di luar lingkungan kerja.

LIFE COACHING

Psychology in Education Coaching

Coaching psychology juga dapat diterapkan di sekolah. Misalnya, teori motivasi berfokus pada pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja siswa. Meningkatkan kepercayaan diri dan efikasi diri guru juga merupakan bidang studi untuk *coaching psychology*. *Coaching psychology* juga memandu siswa, guru, dan staf dalam penetapan tujuan dan pencapaian tujuan yang efektif.



Psychology in Education Coaching

Selain itu, metode pembimbingan seperti pembimbingan rekan sejawat (proses guru mengevaluasi kinerja satu sama lain) dianjurkan karena dapat menumbuhkan dukungan dan kepercayaan di antara para pendidik. Pembimbingan teman sebaya di kelas juga menyediakan lingkungan kolaboratif bagi siswa, yang kondusif untuk belajar.



Jenis-Jenis Coaching

OLAHRAGA

Dalam olahraga, *coach* (pembimbing) adalah individu yang memberikan arahan dan konsultasi kepada tim atau individu pemain. *Coach* dalam olah raga disebut juga sebagai **pembimbing**; terlibat dalam administrasi, pembimbingan fisik, persiapan kompetisi, dan sebagai representasi tim/para pemain.

Dalam *esports*, pembimbing sering kali bertanggung jawab merencanakan strategi permainan dan membantu pengembangan pemain. Misalnya, di Kejuaraan Dunia *League of Legends*, pembimbing bertanggung jawab untuk memberi saran kepada pemain selama fase pertandingan / permainan melalui obrolan suara dan selama jeda antar pertandingan.

OLAHRAGA ELEKTRONIK E-SPORTS

Psychology in Sport/Athlete Coaching

Psikologi kepemimpinan dalam pembimbingan untuk pengembangan atlet bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan prestasi dalam olahraga tetapi juga untuk **mengembangkan atlet secara holistik**. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan seperti **motivasi** atlet, **keterampilan** fisik, **efikasi diri** telah dipelajari melalui teori kognitif, sosial, perilaku dan emosional. Sebuah studi menemukan bahwa **narsisme** atlet berdampak pada efektivitas kinerja yang ditetapkan oleh pembimbing.



Psychology in Sport/Athlete Coaching

Penelitian telah menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang efektif meningkatkan kinerja dalam olahraga. Oleh karena itu, pembimbing didorong untuk meningkatkan efikasi diri pada atlet melalui umpan balik positif dan menjadi teladan rasa percaya diri mereka sendiri. Bahkan keyakinan pembimbing sendiri tentang tingkat keterampilannya dalam melatih mempengaruhi pengembangan efikasi diri pada atlet.



Jenis-Jenis Coaching

MENYANYI

Pembimbing vokal, juga dikenal sebagai pembimbing suara tergolong seorang guru musik; biasanya pengiring piano, yang membantu penyanyi mempersiapkan pertunjukan, sering juga membantu mereka meningkatkan teknik menyanyi dan merawat serta mengembangkan suaranya.

Pembimbing penulisan; membantu penulis (pelajar, jurnalis, dan profesional lainnya) untuk meningkatkan kualitas tulisan dan produktivitas mereka.

MENULIS

ETIKA DALAM COACHING



Salah satu tantangan di bidang *coaching* adalah menjunjung tinggi tingkat profesionalisme, standar, dan **etika**. Untuk mencapai tujuan ini, badan dan organisasi *coaching* perlu memiliki kode etik dan standar anggota. Namun, karena organisasi *coaching* ini belum diatur, dan karena *coach* tidak perlu menjadi bagian dari *organisasi coaching* tertentu, maka etika dan standar bervariasi di lapangan.



ETIKA DALAM COACHING



Banyak *coach* memiliki sedikit pembimbingan dibandingkan dengan persyaratan pembimbingan dari beberapa profesi penolong lainnya. Kritikus melihat *life coaching* mirip dengan kegiatan psikoterapi tetapi tanpa batasan hukum dan peraturan dalam konteks negara. Karena kurangnya peraturan, orang yang tidak memiliki pembimbingan atau sertifikasi formal dapat menyebut diri mereka sebagai *life coach*.



MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
1.	AOR	• <i>Activities</i>: mengelaborasi lingkungan kehidupan individu, mencakup: panggilan akrab, eksplorasi sosial media, kontak, berbagai kualifikasi yang dimiliki, dan sebagainya. • <i>Objectives</i>: menetapkan tujuan; misalnya: mengikuti pembimbingan, menetapkan sasaran / target kerja, dll. • <i>Results</i>: analisis tentang keuntungan dari keberhasilan mencapai tujuan.
2.	GROW	• <i>Goals</i> (tujuan, aspirasi, target, kondisi ideal) • <i>Reality</i> (hambatan/kelemahan, situasi/kondisi saat ini) • <i>Options</i> (kekuatan, sumber daya, peluang yang ada) • <i>Will</i> (rencana/komitmen untuk tindakan perbaikan)

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
3.	<u>FUEL</u>	• <i>Frame</i> (membuka percakapan dengan menetapkan konteks; menyepakati agenda dan proses diskusi) • <i>Understand</i> (mengeksplorasi dan memahami kondisi saat ini; termasuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi) • <i>Explore</i> (eksplorasi situasi/kondisi yang diinginkan dan berbagai pilihan yang ada) • <i>Layout a success plan</i> (membuat rencana, identifikasi kerangka waktu dan aktivitas yang perlu dilakukan untuk mencapai situasi/kondisi yang diinginkan)
4.	<u>WOOP</u>	• <i>Wish</i>: identifikasi apa harapan/keinginan yang akan dicapai. • <i>Outcome</i>: apa ukuran/kriteria objektif dari pencapaian harapan/keinginan tersebut. • <i>Obstacles</i>: identifikasi berbagai hambatan/tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai harapan/keinginan. • <i>Plan</i>: membuat rencana untuk mencapai harapan/keinginan.

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
5.	<u>OSKAR</u>	• <i>Outcome</i> (memahami dan mengungkapkan secara verbal apa tujuan yang diharapkan/ingin dicapai) • <i>Scale</i> (gunakan skala 1-10 dan meminta coachee untuk menilai seberapa dekat mereka dengan pencapaian tujuan) • <i>Know-how</i> (identifikasi/eksplorasi keterampilan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan; eksplorasi ini akan membantu dalam penyusunan tahapan rencana) • <i>Affirm & Action</i> (mengkonfirmasi situasi/kondisi <i>coachee</i> saat ini; apa yang sudah dikerjakan dengan baik) • <i>Review</i> (membahas ulang tujuan yang ingin dicapai, kemungkinan untuk mencapainya, cara/keterampilan/sumber daya yang tersedia, hingga coachee merasa perlu dan termotivasi untuk melakukan tindakan)

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
6a.	<u>CLEAR</u>	• <i>Contract</i> (memahami metode <i>coaching</i>, dan kesepakatan untuk saling bekerja sama antara coachee dan <i>coach</i> untuk mencapai kesuksesan) • <i>Listen</i> (<i>coach</i> mendengarkan secara aktif untuk memahami bagaimana situasi/kondisi coachee saat ini, dan apa yang diinginkan oleh <i>coachee</i>) • <i>Explore</i> (<i>coach</i> memahami pikiran dan kondisi emosional <i>coachee</i> terkait situasi/kondisi saat ini – identifikasi hal apa yang menurut mereka perlu diubah untuk mencapai keadaan yang diinginkan) • <i>Action</i> (mengeksplorasi berbagai tindakan yang mungkin untuk dilakukan oleh <i>coachee</i>; tindakan yang akan dilakukan berdasarkan kapasitas dan komitmen <i>coachee</i>) • <i>Review</i> (peninjauan terhadap poin-poin penting dari sesi <i>coaching</i>, termasuk refleksi tentang apa dan bagaimana tujuan akan dicapai; bertanya apakah ada hal lain yang ingin dibahas)

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
6b.	<u>SPACE</u>	Model SPACE adalah kerangka bio-psiko-sosial berdasarkan psikologi kognitif-perilaku. Tujuannya adalah untuk memandu Pembina dalam menilai dan memahami perilaku kliennya selama situasi tertentu. SPACE adalah akronim yang merupakan singkatan dari <u>S</u>ocial context, <u>P</u>hysiology, <u>A</u>ctions, <u>C</u>ognitions, dan <u>E</u>motions. Hal ini dapat dibagi lagi menjadi kerangka kerja yang lebih kecil: ACE dan PACE. Kerangka ACE mengkaji hubungan antara tindakan, emosi, dan kognisi individu.[38] Kerangka kerja PACE kemudian mengambil model ACE dan mempertimbangkan respons fisiologis atau biologis yang menyertai kognisi, emosi, dan perilaku.[38] Terakhir, model SPACE utama memperhitungkan konteks sosial di mana perilaku tersebut terjadi.

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
6c.	<u>ABCDE</u>	• <u>Activating an Event or Situation</u>: membantu individu mengidentifikasi peristiwa atau situasi tertentu yang menyebabkan individu mengalami pola pikir negatif. • <u>Belief</u>: membantu individu yang dibimbing untuk memahami struktur dan sistem keyakinan mendasar yang berperan ketika peristiwa atau situasi pemicu terjadi. • <u>Consequence</u>: membantu individu memahami dampak keyakinan mereka terhadap diri mereka. • <u>Disagreement of beliefs</u>: membantu individu menantang struktur keyakinan mereka, dengan tujuan akhir membantu mereka menggantinya dengan seperangkat keyakinan yang lebih bermanfaat, keyakinan yang memberikan manfaat lebih baik bagi mereka. • <u>Effective new approach</u>: membantu individu mengganti keyakinan mereka yang tidak membantu dengan serangkaian keyakinan baru yang lebih bermanfaat.

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
7a.	<u>RESPECT</u>	• <i>Rapport</i> (menjalin hubungan baik dan menyepakati setting diskusi) • <i>Establish Future</i> (mengidentifikasi hal yang akan dicapai di masa depan) • <i>Seek Wisdom</i> (mengidentifikasi kekuatan dan sumber daya yang tersedia) • <i>Possible Solution</i> (mengeksplorasi berbagai alternatif solusi untuk mencapai situasi/kondisi masa depan) • <i>Edify</i> (mengafirmasi / mengakui usaha yang selama ini telah dilakukan) • <i>Clarify</i> (melakukan konfirmasi/memperjelas masa depan yang akan dicapai) • <i>Timeline & Action Plan</i> (membuat rencana / tahapan mengenai tindakan yang akan dilakukan)

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
7b.	<u>ACHIEVE</u>	• <u><i>Assess Current Situation</i></u>: pengembangan pemahaman tentang keadaan saat ini. • <u><i>Creatively Brainstorm Alternatives</i></u>: membantu orang yang dibimbing mulai memikirkan alternatif-alternatif yang potensial. • <u><i>Hone Goals</i></u>: membantu mereka mulai menyempurnakan bagaimana mereka ingin sesuatu menjadi berbeda dan menentukan tujuan yang ingin mereka capai. • <u><i>Initiate option generation</i></u>: membantu mereka mulai mengeksplorasi cara menjembatani kesenjangan tersebut. • <u><i>Evaluation Options</i></u>: mengevaluasi opsi tersebut dan menentukan opsi mana yang ingin mereka capai. • <u><i>Valid Action Plan Design</i></u>: menambahkan kedalaman pada pilihan tersebut, mewujudkannya dan merencanakan sub-langkah dan tindakan yang harus mereka selesaikan untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. • <u><i>Encourage Momentum</i></u>: memberi dorongan dan momentum untuk membantu individu mencapai tujuan.

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
8a.	<u>PRACTICE</u>	Stephen Palmer mengembangkan model <i>PRACTICE</i> sebagai panduan untuk pemecahan masalah dan pencarian solusi. Tahap pertama adalah <i>Problem identification</i>. Selanjutnya, <i>Realistic goals</i> dikembangkan sehubungan dengan permasalahan yang ada. Setelah itu, solusi alternatif yang berhasil mencapai tujuan tersebut dilakukan brainstorming. Kemungkinan hasil dari solusi tersebut kemudian dievaluasi secara kritis selama <i>Consideration of consequences</i>. Setelah itu, opsi terbaik dipilih selama <i>Targeting the most feasible solution</i>. Kemudian tibalah <i>Implementation</i> dari <i>the Chosen solution</i>. Langkah terakhir adalah <i>Evaluation</i> di mana <i>coach</i> dan <i>coachee</i> mendiskusikan efektivitas solusi dan pembelajaran apa pun dari pengalaman.

MODEL COACHING



No.	Coaching Model	Keterangan
8b.	<u>POSITIVE</u>	• <u>Purpose</u>: membantu orang yang dibimbing menentukan tujuan mereka, apa yang ingin mereka peroleh dari bimbingan tersebut. • <u>Observations</u>: memahami keadaan saat ini. • <u>Strategy</u>: membantu individu mengembangkan pemahaman yang jelas tentang masa depan yang mereka inginkan, dan membantu mereka menetapkan tujuan spesifik yang ingin dicapai. • <u>Insight</u>: membangun motivasi, dan untuk memastikan tujuan yang dijelaskan sudah sesuai. • <u>Team</u>: membantu orang yang dibina memahami dukungan apa yang mereka perlukan untuk mencapai tujuan mereka. • <u>Initiate</u>: membantu orang yang dibina mendapatkan kejelasan mengenai hal-hal spesifik yang akan mereka lakukan, membantu membangun komitmen dan meluncurkan ke dalam tindakan. • <u>Value</u>: membantu memastikan bahwa mereka merasakan kemajuan dan pencapaian sepanjang upaya mereka • <u>Encourage</u>: menyemangati orang yang dibina



02

COACHING PSYCHOLOGY



Apa itu Coaching Psychology?



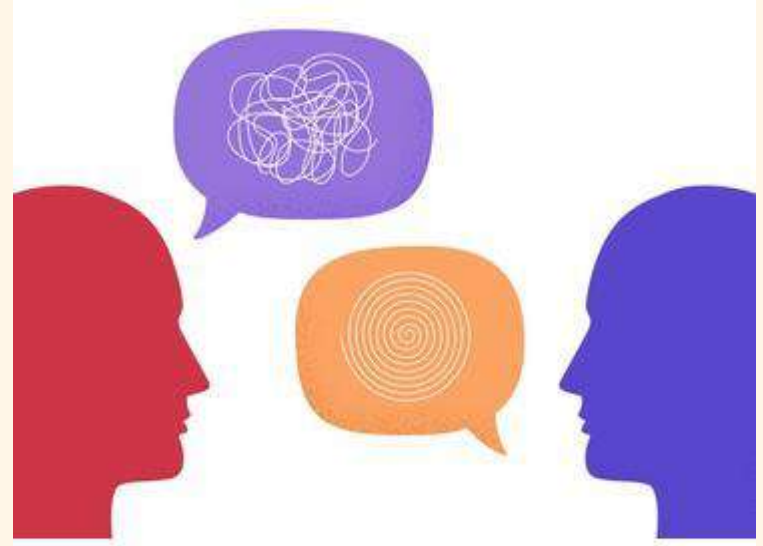
Coaching psychology adalah bidang psikologi terapan yang menerapkan teori dan konsep psikologi ke dalam praktik *coaching*. Tujuan *coaching psychology* adalah untuk meningkatkan **performance**, aktualisasi diri, pencapaian, dan **kesejahteraan** individu, tim, dan organisasi dengan memanfaatkan **metode** berbasis data yang didasarkan pada penelitian ilmiah.

Coaching Psychology



Coaching psychology dimulai dari sub-disiplin psikologi, yang dilaksanakan pertama kali di University of Sydney pada tahun 2000 dalam pembimbingan “*coaching psychology*” .

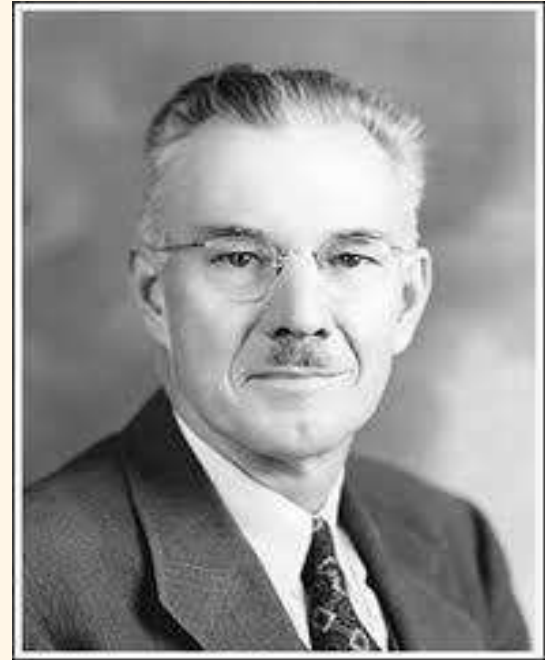
Mulai saat itu dibentuklah organisasi profesi yang didedikasikan untuk *coaching psychology*, dan penerbitan jurnal penelitian tentang *coaching psychology*.



Asal Usul Coaching Psychology

Sejarah Awal

Sejarah awal bermula dari teori dan praktik *coaching psychology* (terkhusus dalam pembinaan atletik) dapat kita ditelusuri hingga tahun 1920-an. **Coleman Griffith** menerbitkan *The Psychology of Coaching: A Study of Coaching Methods in the Point of View of Psychology* pada tahun 1926. Griffith tercatat sebagai pelopor penerapan ilmu *coaching psychology* dan psikolog olahraga pertama di Amerika.



Asal Usul Coaching Psychology

Abad Ke-21

Coaching psychology kontemporer secara formal dimulai pada awal [abad ke-21](#). Anthony Grant mengimplementasikan unit studi “*coaching psychology*” pada bulan Januari 2000 pertama di **University of Sydney (Australia)** dan menetapkan bidang *coaching psychology* sebagai disiplin berbasis data. Grant ditetapkan sebagai perintis dalam bidang *coaching psychology* oleh banyak psikolog. Pada tahun 2006, *Australian Psychological Society* (APS) mengadakan konferensi dan membentuk *Interest Group in Coaching Psychology* (IGCP).



Asal Usul Coaching Psychology

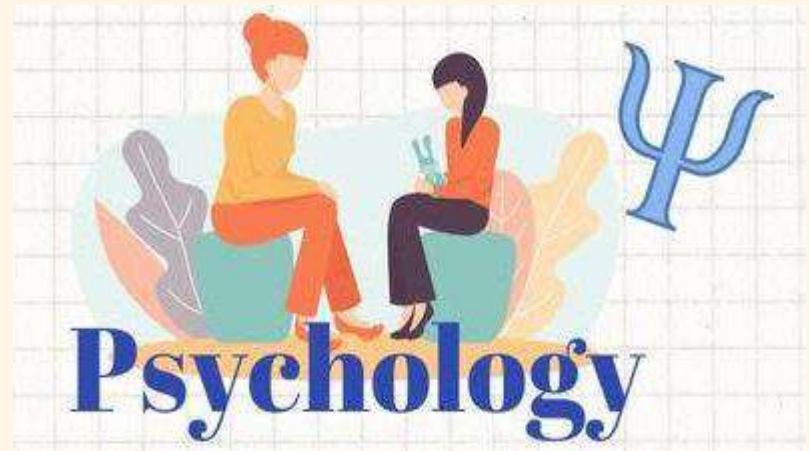
Abad Ke-21

Sedangkan di luar Australia, Stephen Palmer dari *British Psychological Society* (BPS) membentuk *Special Group in Coaching Psychology* (SGCP). Baik IGCP (Australia) dan SGCP (Eropa) bertujuan untuk lebih mengembangkan profesi *coaching psychology* dalam hal teori dan aplikasi dengan menyediakan platform untuk berbagi penelitian dan pengalaman yang relevan di antara *coaching psychologists*.



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology

Coaching psychology dipengaruhi oleh teori-teori dalam berbagai bidang psikologi, seperti psikologi humanistik, psikologi positif, teori belajar, psikologi sosial, psikologi gestalt, psikologi budaya, dan psikopatologi.

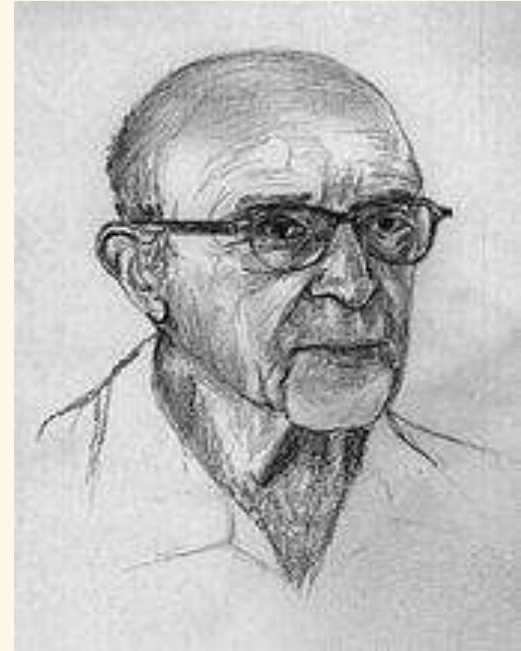


Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (Ia)

Psikologi Humanistik

Pendekatan humanistik dalam psikologi dianggap sebagai kontributor besar dalam *coaching psychology*. Baik psikologi humanistik maupun *coaching* memiliki pandangan yang sama tentang manusia sebagai makhluk yang mengaktualisasikan diri. Artinya, kapan pun diberi kesempatan, manusia akan memanfaatkan kapasitas tersebut untuk memperbaiki diri.

Carl Rogers (1902-1987)





Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (Ib)



Psikologi Humanistik

Coaching psychology memandang perkembangan ini sebagai suatu proses yang terdiri dari perubahan-perubahan positif yang nyata dalam kehidupan seseorang. Selanjutnya, proses pertumbuhan ini dilakukan oleh klien dan **coach** yang memfasilitasi aktualisasi diri klien mereka.

Dalam [psikologi humanistik](#) hubungan klien-terapis merupakan elemen kunci dalam memfasilitasi pertumbuhan. Oleh karena itu, hubungan antara *coach* dan *coachee* sangatlah penting. Secara khusus, Rogers mengidentifikasi tiga kualitas utama dalam hubungan *coach*-klien yang baik: “otentik” (keaslian), kepercayaan, dan pemahaman/empati.





Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (Ic)



Psikologi Humanistik

Selain itu, perbedaan penting dibuat antara bekerja pada klien dan bekerja dengan klien. Seorang *coach* harus bersedia berkolaborasi dan terlibat secara aktif dengan klien untuk memahami pengalaman mereka dan membuat pilihan yang mendorong pertumbuhan.

Selain itu, menurut Rogers, pertumbuhan klien dicapai melalui penghargaan positif tanpa syarat. *Coach* harus berempati dengan kliennya untuk memahami pengalaman dan sudut pandang mereka. *Coach* juga harus mampu menerima kliennya apa adanya karena individu perlu merasa dihargai atas "dirinya yang sebenarnya" agar dapat mengaktualisasikan diri.



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (2a)

Psikologi Positif (Martin Seligman)

Psikologi positif berfokus pada aspek-aspek positif dari karakteristik manusia berupa kekuatan / kompetensi. Pada intinya, *coaching psychology* memiliki fokus yang sama; *coaching* yang efektif memerlukan peningkatan *performance* dan kesejahteraan klien. Psikologi positif dengan demikian memberikan landasan untuk *coaching*. *Coaching psychology* telah dianggap sebagai jenis psikologi positif terapan.





Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (2b)



Psikologi Positif

Emosi positif memotivasi individu untuk meningkatkan kemampuan / kompetensinya. *The broaden-and-build theory* oleh Barbara Fredrickson (1964 – saat ini) menyatakan bahwa emosi positif dapat berperan tidak hanya dalam memicu motivasi, tetapi juga tindakan yang produktif dan bermanfaat. Dalam bimbingan untuk mengalami emosi positif ditekankan untuk menginspirasi klien mengambil tindakan nyata menuju tujuan mereka. Selain emosi, keterlibatan penuh dalam aktivitas juga merupakan faktor dalam memaksimalkan kinerja seseorang.





Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (2c)



Psikologi Positif

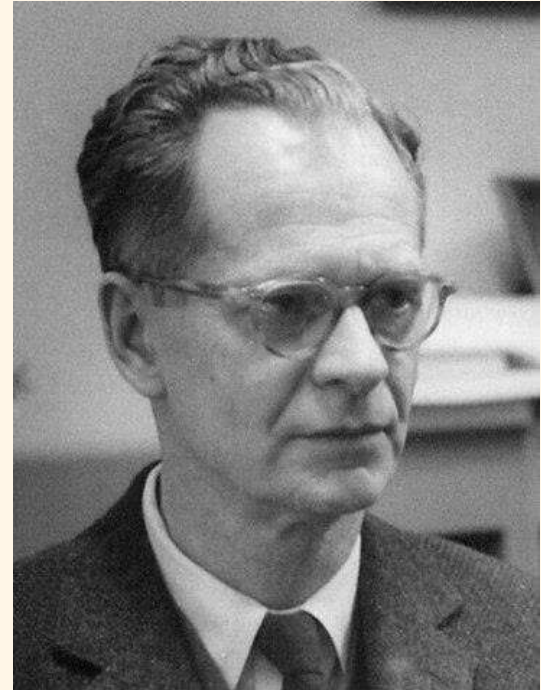
[Mihaly Csikszentmihalyi](#) (1934 – 2021) menggambarkan tingkat **keterlibatan maksimal dalam suatu tugas** sebagai “**flow**”. pembimbing berperan dalam mengatur lingkungan yang mendorong “**flow**”. Hal ini dapat dicapai melalui penetapan tujuan yang jelas dan konsisten. Memberikan umpan balik yang jelas dan segera juga membuat klien mendapat informasi tentang apakah tindakan mereka membantu mencapai tujuan mereka. pembimbing juga membantu mencapai **keseimbangan** antara tantangan dan keterampilan karena tugas yang terlalu mudah atau terlalu sulit bagi klien dapat menghambat pencapaian tujuan.



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (3)

Teori Belajar – Operant Conditioning (B. F. Skinner: 1904 - 1990)

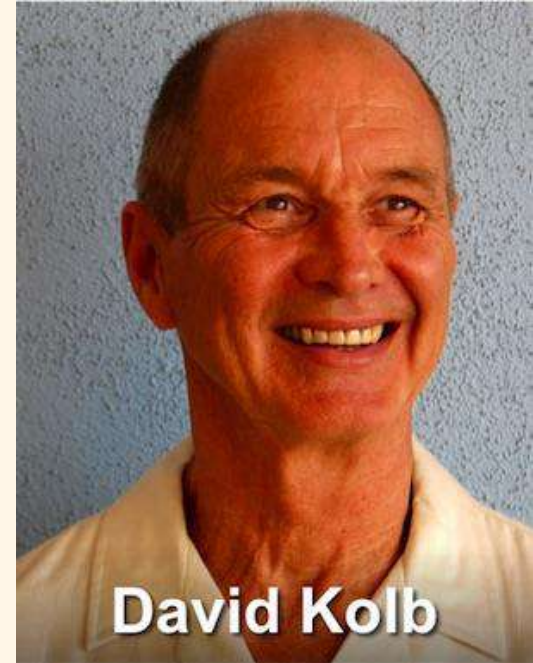
Teori ini memandang pembelajaran sebagai proses yang melibatkan penguatan dan hukuman. *Coach* diimbau untuk selalu **memperkuat perilaku sehat** dan produktif melalui **penguatan verbal**, seperti **kata-kata** dan **gambar/ilustrasi**. Penguatan intrinsik (yaitu penguatan dari dalam individu) juga dapat memainkan peran besar dalam meningkatkan kinerja dan mendorong tindakan yang diarahkan pada tujuan.



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (4a.1)

Teori Belajar – [David A. Kolb's Experiential Learning theory](#)

Teori ini menyatakan bahwa individu belajar melalui pengalaman mereka. Pembelajaran berdasarkan pengalaman difasilitasi oleh **refleksi diri**, **penilaian diri**, dan tindakan. pembimbing dapat mendorong refleksi diri yang kritis terhadap pengalaman melalui "catatan pembimbingan" di mana peserta pembimbingan menganalisis pikiran dan emosi mereka dalam berbagai insiden dan keadaan.



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (4a.2)

Teori Belajar – David A. Kolb's Experiential Learning Theory

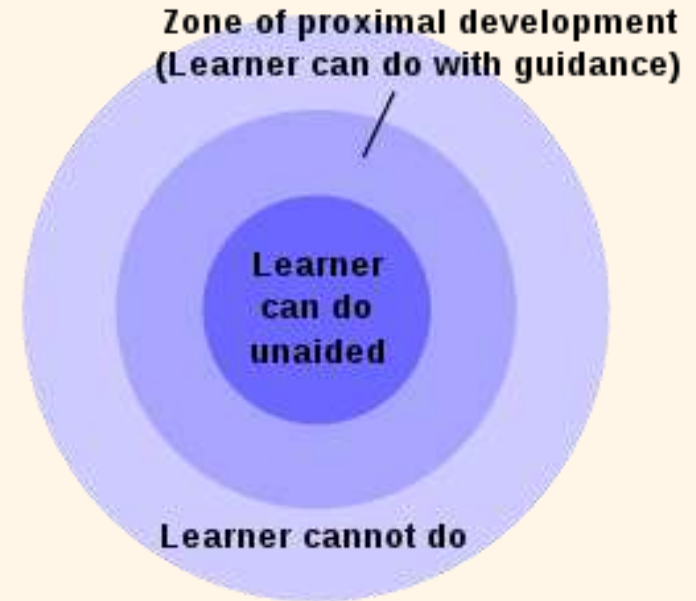
Hal ini membantu klien memeriksa dan menantang keyakinan, sikap, dan perilaku mereka sendiri. Wawasan yang diperoleh dari bantuan ini dalam pembelajaran transformatif di mana peserta pembimbingan mengembangkan rencana tindakan untuk perbaikan diri lebih lanjut dan peningkatan kinerja berdasarkan pengalaman mereka sendiri.



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (4b.1)

Toeri Belajar - The Zone of Proximal Development

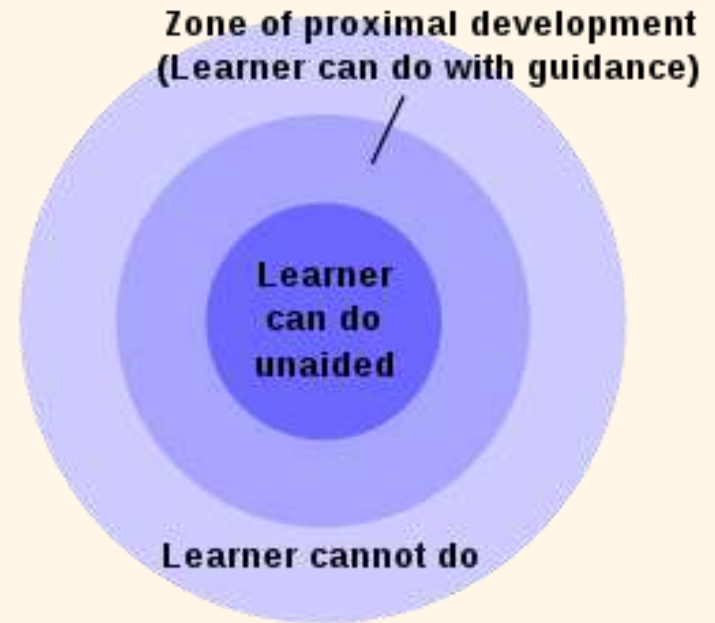
Zona Perkembangan Proksimal terletak di antara apa yang mudah dilakukan dan tidak dapat dilakukan oleh pembelajar. Lev Vygotsky menggambarkan zona perkembangan proksimal (ZPD) sebagai ruang antara apa yang diketahui seseorang (suatu tindakan yang dapat dilakukan dengan mudah) dan apa yang tidak diketahui seseorang (apa yang dianggap sulit).



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (4b.2)

Teori Belajar - The Zone of Proximal Development

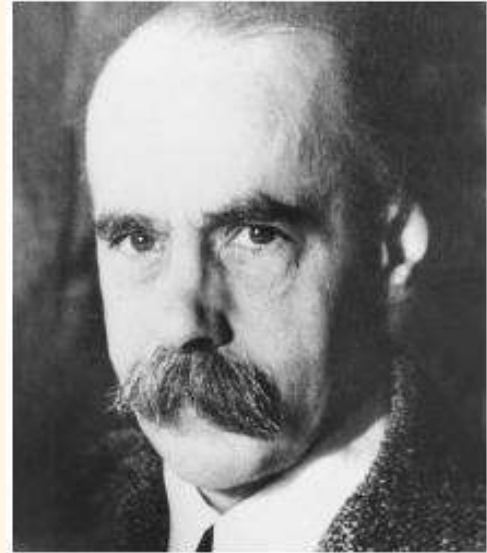
Vygotsky berteori bahwa pembelajaran paling efektif terjadi pada zona ini. Pembina memfasilitasi pembelajaran yang efektif dengan memberikan kegiatan dalam ZPD kepada peserta bimbingan, yang tidak terlalu mudah namun tidak terlalu sulit (sesuai tahapan / berdasarkan proses *scaffolding*).



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (4c)

Gestalt Theory

Teori Gestalt menjelaskan bahwa orang memandang peristiwa di sekitar mereka dengan cara yang sesuai dengan ide, keyakinan, dan pengalaman pribadi mereka. Para peserta bimbingan harus dibimbing dalam kesadaran mereka terhadap sikap dan pengalaman mereka sendiri, yang membentuk persepsi mereka terhadap dunia.



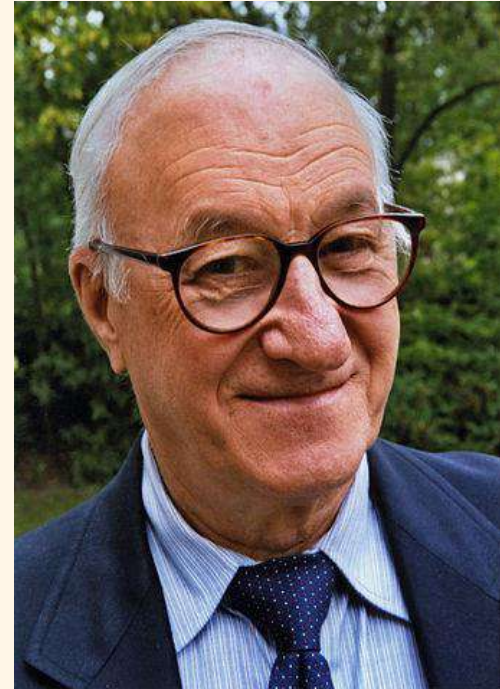
Max Wertheimer



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology (5)

Teori Belajar - Social Learning Theory

Menurut Albert Bandura, **pembelajaran** terjadi ketika individu belajar / **melakukan observasi** terhadap orang-orang di sekitarnya (disebut *modelling*). Pembimbing perlu menyadari proses *modelling* dalam membentuk sikap dan perilaku *coachee*. Selain itu, pembimbing harus menilai faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran observasional pada peserta pembimbingannya, seperti perhatian dan frekuensi perilaku yang diamati.



Teori Psikologi dalam Coaching Psychology

Social Psychology

Konsep dalam [psikologi sosial](#) seperti pengaruh interpersonal dan kepatuhan menekankan peran kuat interaksi sosial dalam membentuk pemikiran, kinerja, dan perilaku para pembimbing.

Cultural Psychology

[Psikologi budaya](#) membantu pembimbing dalam memfasilitasi pertumbuhan dan pembelajaran klien dari berbagai latar belakang budaya.

Psychopathology

[Studi psikopatologi](#) mungkin juga penting dalam mengembangkan metode bimbingan yang tepat bagi individu yang tidak sehat secara mental. Dengan model *psychopatolgy Coach* perlu memahami kondisi *coachee*. (khususnya saat Coachee sulit untuk mencapai target *coaching*)





International Association of Coaching®

03

MASTERIES COACHING WITH IAC

Mastering Coaching



- 1a. *Rapport*: Membangun dan menjaga hubungan saling percaya
- 1b. *Rapport*: Mendengarkan dengan penuh perhatian
- 2. *Establish the Future*: Membantu klien menetapkan dan menjaga niatnya tetap jelas
- 3. *Seek Wisdom*: Memahami, meneguhkan, dan mengembangkan potensi klien
- 4. *Possible Solution*: Kemungkinan Berbagai Solusi
- 5. *Edify*: Mengekspresikan / menguatkan usaha
- 6. *Clarify*: Memperjelas masa depan yang akan dicapai
- 7a. *Timeline & Action Plan*
- 7b. *Action Plan*: Membantu klien membuat dan menggunakan sistem

Mastering Coaching



1a. *Rapport*: Membangun dan menjaga hubungan saling percaya

Definisi: pastikan ruang yang aman dan hubungan yang mendukung untuk pertumbuhan, penemuan, dan transformasi pribadi.

Efek:

- Klien terbuka untuk berbagi dan menerima.
- Klien menganggap pembimbing sebagai penasihat pribadi.
- Klien melihat transformasi dan pertumbuhan sebagai hal yang dapat dikelola.
- Klien memiliki harapan yang realistis terhadap hasil dan tanggung jawab pembinaan.

Elemen kunci:

Saling menghormati dan menerima; keyakinan dan kepastian; klien merasa aman untuk berbagi ketakutannya tanpa menghakimi dari pembimbing.

Mastering Coaching

1b. *Rapport*: Mendengarkan dengan penuh perhatian

Definisi: Memberikan perhatian penuh terhadap kata-kata, nuansa, dan makna komunikasi klien yang tidak terucapkan; Pembina lebih sadar akan klien, kekhawatirannya, dan sumber masalahnya, dengan mendengarkan melampaui apa yang dapat diutarakan klien.

Efek: klien merasa dipahami dan diakui – bukan dihakimi dan klien berkomunikasi dengan lebih mudah dan banyak akal.

Elemen kunci:

pembimbing memusatkan perhatian pada apa yang diungkapkan klien, baik secara verbal maupun nonverbal; pembimbing mendengarkan melebihi apa yang diutarakan klien; pembimbing waspada terhadap perbedaan antara apa yang dikatakan klien (perkataan) dan perilaku dan/atau emosi klien.

2. *Establish the Future*: Membantu klien menetapkan dan menjaga niatnya tetap jelas

Definisi: Membantu klien menjadi atau tetap fokus dan bekerja menuju tujuan yang diinginkan.

Efek: klien merasa mampu, klien memahami dengan jelas apa yang ingin dicapai atau diubahnya, klien terinspirasi oleh kemungkinan-kemungkinan, klien bergerak maju dengan sengaja.

Elemen kunci:

- Menanyakan maksud dan tujuan klien.
- Tetap memperhatikan hal yang paling penting.
- Memperjelas arah kemajuan.
- Secara berkala meninjau, merevisi, dan/atau merayakan proses dan maksudnya.

3. *Seek Wisdom*: Memahami, meneguhkan, dan mengembangkan potensi klien

Definisi: Mengenali dan membantu klien mengakui dan menghargai kekuatan dan potensinya.

Efek:

- Klien mempunyai apresiasi yang lebih besar terhadap kemampuan dan potensi pribadi.
- Klien lebih bersedia melakukan tindakan di luar paradigma atau strategi yang ada saat ini.

Elemen kunci: berempati terhadap klien; mengenali kemungkinan yang lebih luas; mendorong dan memberdayakan klien; menantang keyakinan yang membatasi; mengenali kekuatan klien dan kesadaran di mana kekuatan mendukung tujuan pribadi dan organisasi

4. *Possible Solution*: Kemungkinan Berbagai Solusi

Definisi: Menciptakan lingkungan yang memungkinkan munculnya ide, pilihan, dan peluang.

Efek: pembimbing memungkinkan perluasan pikiran dan tindakan, kesadaran klien diperluas, pembimbing membantu klien mengatasi hambatan, klien bersedia meninggalkan zona nyamannya, klien memiliki lebih banyak pilihan.

Elemen kunci:

Kepercayaan, keterbukaan, rasa ingin tahu, keberanian, dan pengakuan terhadap potensi; pembimbing dan klien berkomunikasi melalui eksplorasi dan penemuan; identifikasi kemungkinan “internal” (misalnya, kehebatan pribadi, tujuan yang lebih tinggi) dan kemungkinan “eksternal” (misalnya, sumber daya, meme); kemungkinan dihasilkan oleh pembimbing, klien atau kolaborasi keduanya.

Mastering Coaching



5. *Edify*: Mengekspresikan / menguatkan usaha

Definisi: Kegiatan untuk menguatkan usaha dengan mengekspresikan perhatian, kesadaran, dan apresiasi terhadap komitmen, arah, niat, ide dan efektivitas komunikasi ini.

Efek:

- Interaksi pembinaan ditingkatkan dengan sikap klien yang nyaman dan percaya.
- Klien terbuka untuk memahami dan/atau mempertanyakan setiap komunikasi dari pembimbing.

Elemen kunci:

Hormat, perhatian, berfokus pada klien, kejelasan, kesesuaian.

6. *Clarify*: Memperjelas masa depan yang akan dicapai

Definisi: Kegiatan untuk mengurangi/menghilangkan kebingungan atau ketidakpastian; meningkatkan pemahaman dan kepercayaan klien.

Efek: klien dan pembimbing bergerak maju dengan cara yang lebih terarah; meningkatnya kemungkinan; menurunnya ketidakpastian; mengungkapkan hal yang tidak diketahui.

Elemen kunci:

- Identifikasi permasalahan yang paling penting dengan tetap menghormati preferensi dan keterbatasan klien.
- Tidak ada penilaian dari pembimbing, tidak ada petunjuk menuju tujuan tertentu.
- Identifikasi nilai dan kebutuhan utama. Pembimbing memberikan kesempatan kepada klien untuk memproses dan mengklarifikasi pertanyaan dan komentar pembimbing.
- Pembimbing memberikan kesempatan kepada klien untuk memproses pikiran dan tanggapannya.
- Memudahkan keselarasan tujuan, visi dan misi; identifikasi hambatan untuk maju.

Mastering Coaching



7a. Timeline & Action Plan

Definisi: Fokuskan perhatian penuh pada klien, pemrosesan informasi pada tingkat pikiran, tubuh, hati, dan/atau jiwa, sebagaimana mestinya. Pembimbing memperluas kesadaran klien tentang kapan dan bagaimana solusi akan dicapai. Bantu klien menuju kesadaran diri yang lebih besar untuk menentukan kapan rencana akan dilakukan..

Efek:

- Klien bebas berekspresi dan terlibat dengan realitas saat ini.
- Klien tidak terbebani oleh kekhawatiran atau kekhawatiran di masa lalu atau masa depan.
- Klien mendapat manfaat dari pembinaan wawasan dan dukungan di semua tingkatan.

Mastering Coaching



Elemen kunci:

- pembimbing menyadari dinamika yang terjadi dalam sesi, dalam diri klien, dan antara Pembimbing dan klien, dan memahami bagaimana dinamika mempengaruhi klien dan pembinaan.
- Pembimbing memiliki kesadaran simultan dan holistik terhadap komunikasi dengan klien.
- Pembimbing dapat membedakan apakah klien berkomunikasi dari masa lalu, sekarang, atau masa depan.

7b. Action Plan: Membantu klien membuat dan menggunakan sistem dan struktur pendukung

Definisi: membantu klien mengidentifikasi dan membangun hubungan, alat, sistem, dan struktur yang dia perlukan untuk memajukan dan mempertahankan kemajuan.

Efek: Klien yakin dan aman dalam bergerak maju, mengetahui bahwa sumber daya tersedia atau dapat diciptakan.

Elemen kunci:

Pembina menyarankan kemungkinan sistem dan struktur pendukung yang sesuai dengan kebutuhan klien; pembimbing meminta klien untuk mengidentifikasi sistem dan struktur pendukung yang dimiliki klien tetapi tidak dimanfaatkan secara efektif; pembimbing membantu klien dalam mengidentifikasi bidang-bidang di mana klien merasa memerlukan dukungan dan struktur; klien memahami nilai sistem pendukung yang tepat; kemajuan klien menuju tujuan atau niatnya lebih berkelanjutan.

THANKS!

DO YOU HAVE ANY QUESTIONS?



081219891992



<https://sumatera-suyasa.blogspot.com/>

