

**PENERAPAN COACHING DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM
KESISWAAN DI SMK NEGERI 1 PURWOJATI**

EMY SETIANINGSIH, WAHID BUDI SUHARTO

Universitas Islam Negeri K.H. Syaifuddin Zuhri Purwokerto
emysetianingsih17@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the improvement in student team performance through the implementation of coaching. The research was carried out at SMK Negeri 1 Purwojati, Banyumas Regency with all OSIS coaches and extracurricular coaches using qualitative research methods based on phenomenon research. Data sources were obtained from observations, interviews and literature review. The data analysis technique begins by describing the results of observations of the initial conditions of the student team's performance before implementing coaching, complemented by analysis of interview results and analysis of related literature reviews to draw conclusions from the research results. The research results showed that 54% of student teams felt the benefits of implementing coaching to improve their performance, 27% of student teams did not feel the difference before and after implementing coaching and 19% of student teams did not know that coaching was implemented. Coaching is an alternative in overcoming the problem of low performance of the student team at SMK Negeri 1 Purwojati which still has a high dependence on the leader or deputy principal for student affairs, practices one-way communication, and carries out its duties only as a routine activity. Through the implementation of coaching, changes can be seen in the performance of the student team which can be seen in the practice of two-way communication, creativity and innovation in carrying out their duties, and dependence on the leader or deputy principal is starting to decrease. From the research results, it can be concluded that the implementation of coaching brings positive changes to the performance of student teams. By increasing the performance of the student team, it is hoped that service to students can be improved in achieving the goals of the student affairs sector to develop interests, talents, academic and non-academic achievements and the formation of student character.

Keywords: Coaching, Work Team, Team performance, student affairs

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kinerja tim kesiswaan melalui penerapan coaching. Penelitian dilaksanakan di SMK negeri 1 Purwojati Kabupaten Banyumas kepada semua pembina OSIS dan pembina ekstrakurikuler dengan menggunakan metode penelitian kualitatif berdasarkan pada penelitian fenomena. Sumber data didapatkan dari pengamatan, wawancara dan kajian pustaka. Teknik analisis data dimulai dengan mendeskripsikan hasil pengamatan kondisi awal kinerja tim kesiswaan sebelum penerapan coaching, dilengkapi dengan analisis hasil wawancara dan analisis kajian pustaka yang berkaitan untuk mengambil kesimpulan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 54% tim kesiswaan merasakan manfaat penerapan coaching untuk meningkatkan kinerjanya, 27% tim kesiswaan belum merasakan perbedaan sebelum dan setelah penerapan coaching dan 19% tim kesiswaan tidak tahu adanya penerapan coaching. Coaching menjadi salah satu alternatif dalam mengatasi permasalahan rendahnya kinerja tim kesiswaan di SMK Negeri 1 Purwojati yang masih mempunyai ketergantungan yang tinggi kepada pemimpin atau wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, mempraktikkan komunikasi satu arah, dan melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin saja. Melalui penerapan coaching terlihat perubahan dalam kinerja tim kesiswaan yang terlihat pada praktik komunikasi dua arah, Kreativitas dan

inovasi dalam melaksanakan tugasnya, ketergantungan kepada pemimpin atau wakil kepala sekolah yang mulai berkurang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan coaching membawa perubahan positif pada kinerja tim kesiswaan. Dengan meningkatnya kinerja tim kesiswaan, diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada peserta didik dalam mencapai tujuan bidang kesiswaan untuk mengembangkan minat bakat, prestasi baik akademik maupun non akademik dan pembentukan karakter peserta didik.

Kata Kunci: Coaching, Tim Kerja, Kinerja tim, kesiswaan

PENDAHULUAN

Tim kesiswaan di SMK Negeri 1 Purwojati terdiri dari pembina OSIS dan ekstrakurikuler dari pembina OSIS, PMR, PKS, ROKHIS dan pembina ekstrakurikuler lainnya yang diselenggarakan di sekolah. Penulis yang merupakan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan menemukan permasalahan dalam memimpin timnya. Permasalahan tersebut berupa rendahnya kinerja tim yang dilihat pada tingkat ketergantungan tim yang besar kepada pemimpin sehingga dalam melaksanakan tugasnya tim cenderung bersifat menunggu perintah. Komunikasi yang terjalin adalah komunikasi satu arah berasal dari pemimpin saja. Ketika pemimpin tidak memberikan instruksi maka kegiatan tidak berjalan karena pembina ekstrakurikuler tersebut hanya menunggu dan ketika melaksanakan tugasnya, pembina ekstrakurikuler cenderung melaksanakannya sebagai rutinitas saja. Dampak dari permasalahan tadi tentunya menurunkan pelayanan terhadap peserta didik dan menjauhkan dari pencapaian tujuan pembinaan kesiswaan. Dalam Permendiknas No. 39 Tahun 2008 menetapkan tujuan pembinaan kesiswaan adalah untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik dengan optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat, dan kreativitas, untuk memantapkan kepribadian peserta didik dalam mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari pengaruh negatif yang bertentangan dengan tujuan pendidikan, dan yang terakhir adalah untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik untuk mencapai prestasi unggulan sesuai minat dan bakatnya.

Dari latar belakang masalah tersebut bisa disimpulkan pentingnya mencari solusi agar kinerja tim kesiswaan dapat meningkat. Dalam penelitian Nuraeni et al. (2020) dan Wang et al. (2021) menyebutkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan, komunikasi dan kepercayaan. Diperkuat dengan hasil penelitian dari Setyawan dan Arifin (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah faktor penting untuk mempengaruhi kinerja tim. Tim dengan komunikasi yang efektif lebih bisa produktif dalam mencapai tujuan dengan lebih baik. Dengan komunikasi yang efektif mengurangi kebingungan dan memungkinkan anggota tim saling berbagi informasi dengan mudah sehingga kinerja tim menjadi efisien. Faktor kepemimpinan juga merupakan faktor yang penting seperti dijelaskan dalam penelitian Sharif dan Scandura (2014) yang membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan kinerja tim dengan memotivasi tim dan membuat keputusan yang efektif. Faktor kepercayaan juga dapat meningkatkan kinerja tim seperti yang disampaikan oleh Nuraeni et al. (2020) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepercayaan dapat membantu hubungan yang harmonis, memotivasi, dan meningkatkan kolaborasi.

Dalam rangka peningkatan kualitas komunikasi, kepemimpinan dan kepercayaan anggota tim perlu adanya peningkatan interaksi antara pemimpin dan anggota tim. Komunikasi berdasarkan coaching dinilai sangat tepat diterapkan pada tim bidang kesiswaan. Sesuai pendapat Homan dan Miller (2008), penerapan coaching dapat diterapkan untuk 4 tujuan yaitu untuk mendukung pembelajaran, untuk kinerja, untuk pengembangan kepemimpinan dan untuk tim dan kelompok. Tim kerja menurut Mackall (2004) adalah proses sekelompok orang menyatukan kemampuan dan keterampilannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kemudian menurut Aida Lasmi dkk. (2022) anggota tim harus saling bertanggung

jawab dan diberikan penghargaan sebagai tim. Interaksi dengan komunikasi yang baik dari pemimpin kepada timnya akan membangun perasaan dihargai sehingga tim dapat menyumbangkan kerja terbaiknya sebagai bentuk tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai hasil yang diharapkan. Lalu ditambahkan oleh Rivai dan Basri (dalam Latief dkk., 2016), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan dan menyempurnakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan harapannya. Untuk meningkatkan kinerja tim, coaching perlu diterapkan pada tim bidang kesiswaan. Coaching menurut Harvard Business Review dalam Achmad Fauzi & Femmy Wulansari (2023) yaitu suatu proses berinteraksi antara coach (pemimpin) dan coachee (anggota tim) untuk menyelesaikan masalah kerja atau mengembangkan kemampuan. Teknik coaching bisa diterapkan oleh siapa saja. Whitmore dan Passmore dalam Nani Sintiawati dkk (2022) menjeaskan coaching merupakan kunci untuk membuka potensi seseorang dalam memaksimalkan kinerjanya. Coaching adalah proses belajar bukan mengajari. Lalu pada Association for Coaching tahun 2005 (Passmore, 2013) menyampaikan bahwa coaching merupakan proses kolaborasi yang berfokus mencari solusi dan berorientasi pada hasil dimana coach memfasilitasi peningkatan performa kerja, pembelajaran diri, pengalaman hidup, dan pertumbuhan diri.

Dalam menerapkan coaching diperlukan pola pikir atau paradigma yaitu kerangka teoritis, cara memandang, memahami alam yang digunakan sekelompok ilmuwan sebagai pandangan dunianya (world view) (Muslih, 2004). Paradigma coaching dalam Monika (2022) yaitu memusatkan perhatian pada coachee bukan pada situasi dalam percakapan, bersikap terbuka dan ingin tahu dengan menunjukkan ciri-ciri mampu menerima pemikiran orang dan menunjukkan rasa ingin tahu (curiosity) yang besar terhadap apa yang ada dalam pemikiran coachee, memiliki kesadaran diri yang kuat agar dapat menangkap potensi yang dimiliki coachee dalam melakukan perubahan, mampu melihat peluang yang dimiliki coachee dan membawanya pada perubahan di masa depan. Hal ini bisa dilakukan jika bersifat netral dan berfokus pada solusi.

Penerapan coaching pada tim kesiswaan di SMK Negeri 1 Purwojati dilakukan dengan menerapkan prinsip komunikasi berbasis coaching seperti disebutkan Kartika (2022) sebagai berikut:

1. Seni bertanya yaitu dalam menyampaikan pertanyaan, pemimpin harus mempunyai kemampuan memberikan pertanyaan yang berbobot. Pertanyaan yang berbobot adalah pertanyaan yang merupakan hasil dari mendengarkan aktif, menyampaikan pertanyaan bersifat terbuka seperti apa, bagaimana. Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan yang membantu coachee mengamati dirinya sendiri dan merangsang coachee menemukan ide dalam memecahkan masalahnya
2. Seni mendengarkan yaitu coach harus aktif mendengarkan apa yang menjadi inti permasalahan bukan pada situasi yang menyertainya. Dengan penuh kesabaran, coach mendengarkan pembicaraan coachee dan menahan diri untuk tidak memotong pembicaraan dan bersabar untuk tidak memberikan solusi
3. Seni menangkap kata kunci yaitu untuk dapat memahami inti permasalahan dan dapat mengajukan pertanyaan berikutnya yang mengarahkan coachee pada potensinya

Dalam penerapan komunikasi berbasis coaching menggunakan alur pembicaraan TIRTA, TIRTA merupakan akronim dari alur percakapan coaching yang berisi langkah demi langkah komunikasi coaching diawali dengan T yaitu Tujuan Umum, I untuk identifikasi, R adalah rencana Aksi dan TA adalah Tanggung jawab. Langkah Pertama adalah membuat kesepakatan tentang tujuan percakapan misalnya; apa tujuan dari pertemuan ini dan apa ukuran keberhasilannya? Langkah kedua adalah identifikasi fakta-fakta yang berkaitan dengan topik

percakapan misalnya; Dimana posisi sekarang dalam pencapaian tujuan bila menggunakan skala 1 sampai dengan 10? Potensi apa yang dimiliki untuk mendapatkan kesempatan? Apakah factor penghambat dan solusinya dalam mencapai tujuan? Langkah ketiga adalah Rencana Aksi hasil pengembangan ide atau alternatif solusi misalnya; Bagaimana cara mencapai tujuan, prioritas dan strategi yang diterapkan serta bagaimana mengantisipasi factor gangguan? Langkah keempat adalah tanggung jawab dengan membuat komitmen atas langkah selanjutnya dan hasil misalnya; Bagaimana komitmen terhadap rencana dan siapa saja yang bisa membantu?

Namun dalam komunikasi berbasis coaching ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar tidak menghambat keberhasilan berkomunikasi dengan penerapan coaching. Faktor penghambat tersebut diantaranya adalah:

1. Budaya menghakimi yaitu langsung memvonis coachee disaat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Budaya membiarkan yaitu membiarkan coachee belajar sendiri karena tidak memperdulikan potensi yang dimilikinya
3. Budaya mengerjakan sendiri yaitu coach tidak memberikan kesempatan kepada coachee melaksanakan tugasnya karena kurang memberikan kepercayaan
4. Budaya mengharapkan hasil yang instan yaitu mendapatkan hasil yang instan, coach kurang memberikan waktu lebih untuk coachee berproses untuk menyadari potensinya dan memanfaatkannya untuk lebih berkembang
5. Budaya arogansi yaitu coach menjaga jarak dengan coachee sehingga komunikasi kurang ada keterbukaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya pengaruh coaching dalam meningkatkan motivasi dan kinerja baik sebagai individu maupun tim. Penelitian ini bertujuan untuk melihat manfaat penerapan coaching dalam meningkatkan kinerja tim kesiswaan di SMK Negeri 1 Purwojati dan bertujuan untuk melengkapi penelitian sebelumnya di bidang yang sama. Diharapkan lebih banyak penelitian-penelitian terkait penerapan coaching pada bidang-bidang yang lain.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui hasil penerapan coaching pada kinerja tim kesiswaan, penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomena digunakan untuk mengumpulkan data empirik. Menurut Creswell (2009) pendekatan fenomena menjelaskan arti dari konsep atau pengalaman secara sadar yang dialami subjek. Pendekatan ini digunakan untuk mendukung data empirik berdasarkan pengamatan sebelum diterapkan coaching pada tim kesiswaan. Populasi penelitian adalah 6 pembina OSIS dan 31 pembina ekstrakurikuler dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Anggota Tim Kesiswaan

Organisasi Siswa	Jumlah Pembina	Kegiatan Ekstrakurikuler	Jumlah Pembina
1. OSIS	6	1. PRAMUKA	5
		2. ROKHIS	3
		3. PMR	2
		4. PKS	2
		5. Karawitan	2
		6. Pencak Silat	2
		7. English Club	3
		8. Multi Media	1

		9. Futsal	1
		10. Volley	2
		11. Paduan suara Almersis	3
		12. Duling	2
		13. Seni Tari	1
		14. Math Club	2
Jumlah	6	Jumlah	31

Data penelitian berasal dari data primer dan sekunder. Data primer diambil secara langsung dari sumber utama penelitian. Menggunakan teknik wawancara kepada pembina OSIS dan pembina ekstrakurikuler, teknik lainnya adalah pengamatan atau observasi dari fenomena yang terjadi pada kinerja tim kesiswaan antara sebelum dan sesudah penerapan coaching. Sedangkan sumber data sekunder didapatkan dari sumber literatur yang relevan dan dokumen penelitian.

Moustakas (1994) mengembangkan metode analisis data terstruktur dan sistematis untuk penelitian fenomena. Tahap menganalisis data fenomena mulai dengan mengidentifikasi subjek penelitian dan konteks yang berkaitan dengan fenomena. Kinerja tim kesiswaan adalah objek yang diamati dalam penelitian ini. Pengumpulan data lapangan dilakukan khususnya yang didapatkan dari pengalaman subjek dan catatan lapangan untuk mendeskripsikan fenomena. Lalu, pernyataan penting dikumpulkan untuk menganalisis data mulai dari investigasi awal, reduksi data, triangulasi data untuk menarik kesimpulan akhir berdasarkan pada deskripsi kondisi nyata dari fenomena. Peneliti menerapkan teknik triangulasi data untuk mendapatkan data yang dapat dipercaya. Triangulasi adalah teknik analisis data dengan mengkombinasikan informasi dari berbagai sumber yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengamatan sebelum penerapan dan sesudah penerapan coaching dapat dilihat perbedaan kinerja tim kesiswaan melalui tabel contoh kasus tim kesiswaan. Tabel contoh kasus tim kesiswaan merupakan tabel yang berisi perbedaan penanganan kasus sebelum dan setelah penerapan coaching. Adapun tabel contoh kasus tim kesiswaan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Contoh Kasus Tim Kesiswaan

Kasus	Sebelum Penerapan Coaching	Sesudah Penerapan Coaching
<ul style="list-style-type: none"> PMR mengalami kendala dalam hal anggaran untuk melaksanakan kegiatan pembinaan anggota PMR dengan mengundang guru tamu dari PMI Kabupaten Banyumas yang membutuhkan dana Rp. 300.000,- 	<ul style="list-style-type: none"> Diserahkan kepada waka kesiswaan untuk mengambil keputusan dan pembina bersifat pasif dan siap mengikuti apapun keputusan yang diambil. 	<ul style="list-style-type: none"> Waka kesiswaan berdiskusi dengan pembina untuk menggali potensi yang dimiliki agar kegiatan tetap berjalan. Keputusan dibuat bersama dan menghasilkan keputusan untuk mencari dana melalui penjualan jus dalam acara sarapan bersama

<ul style="list-style-type: none"> • Pada pelaksanaan PPDB, sekolah tidak mempunyai anggaran untuk sewa kursi yang disiapkan untuk pendaftar yang biasanya datang bersama orang tuanya. • Kegiatan MPLS dilakukan dari tahun ke tahun tidak ada perubahan dan peserta masa pengenalan lingkungan merasa bosan dalam mengikuti kegiatan. • Permasalahan sampah plastic di sekolah belum ada yang menangani 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak mengadakan kursi tunggu untuk pendaftar dan orang tuanya karena tidak ada solusi. Apabila tetap mengadakan kursi tunggu maka harus menyewa dengan biaya Rp. 1000.000,- • Kegiatan dilakukan seperti biasanya sebagai rutinitas tanpa mempertimbangkan respon peserta MPLS. Kegiatan dilaksanakan untuk menggugurkan kewajiban. • Menyerahkan permasalahan kepada bagian sarana dan prasarana untuk meminta karyawan mengelola sampah plastic. 	<p>di hari jumat dan menghasilkan uang Rp. 600.000,-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdiskusi dengan Pembina OSIS untuk menggali potensi yang dimiliki dan menghasilkan keputusan untuk menggunakan kursi laboratorium komputer sebanyak 300 • Melalui diskusi berbasis coaching dengan pembina OSIS dihasilkan keputusan untuk menyisipkan acara panggung ekspresi dari peserta MPLS sesuai minat dan bakatnya serta pembuatan konten untuk media sosial sehingga dapat meningkatkan motivasi peserta MPLS. • Berdiskusi dengan guru-guru yang peduli dengan permasalahan tersebut. Dengan komunikasi coaching dihasilkan keputusan pembentukan tim DULING atau peduli lingkungan. Tim ini mulai tahun pelajaran 2023/ 2024 masuk sebagai kegiatan ekstrakurikuler di SMK Negeri 1 Purwojati. Tim Duling mengelola sampah plastik dengan mengkoordinir
--	---	---

		pengumpulan sampah plastik dari kelas oleh siswa dan sampah tersebut dijual dan menghasilkan uang yang dapat digunakan untuk kegiatan siswa.
--	--	--

Sebelum penerapan coaching, semua permasalahan disampaikan kepada pimpinan untuk dibuatkan keputusan pemecahan masalahnya. Pembina organisasi dan pembina ekstrakurikuler hanya mengikuti keputusan yang diambil waka kesiswaan. Setelah adanya penerapan coaching, pembina dapat berperan serta dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil observasi di atas, tim kesiswaan dapat menemukan solusi kreatif berdasarkan potensi yang dimiliki melalui penerapan coaching. Dengan peran serta pembina dalam pengambilan keputusan dapat menumbuhkan motivasi intrinsik atau motivasi dari dalam diri. Pernyataan Grant dalam Molly L Delaney & Mark A Kerajaan (2017) motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dilengkapi pendapat Ramadhan dan Sembiring (2014) melibatkan karyawan atau Employee Engagement sama halnya melibatkan karyawan atau tim ke dalam kepentingan keberhasilan organisasi yang dapat memotivasi kinerja karyawan atau tim tersebut.

Hasil wawancara kepada 37 pembina organisasi dan ekstrakurikuler didapatkan data sebagai berikut:

1. 10 orang pembina ekstrakurikuler menyatakan belum merasakan perbedaan sebelum dan setelah penerapan coaching. Jumlah ini berarti sebesar 27 % dari jumlah keseluruhan pembina ekstrakurikuler yang belum merasakan perbedaan antara sebelum dan sesudah penerapan coaching.
2. 7 pembina ekstrakurikuler tidak tahu seperti apa komunikasi coaching. Jumlah ini berarti 19 % dari keseluruhan pembina ekstrakurikuler yang tidak tahu sama sekali mengenai penerapan coaching
3. 20 pembina ekstrakurikuler menyatakan sangat merasakan perubahan kinerja mereka sebelum dan sesudah penerapan coaching. Jumlah ini berarti sebanyak 54 % dari jumlah pembina ekstrakurikuler keseluruhan.

Dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa penerapan coaching pada tim bidang kesiswaan 54% dapat meningkatkan kinerjanya, 27 % belum merasakan perubahan pada kinerjanya dan 19 % belum tahu penerapan coaching yang seperti apa. Kurangnya waktu pertemuan dengan semua pembina OSIS dan pembina ekstrakurikuler menjadi hambatan dalam penerapan coaching secara keseluruhan. Rencana kegiatan tindak lanjut diterapkan secara berbeda pada kelompok pembina ekstrakurikuler tersebut. Kepada pembina ekstrakurikuler yang telah dapat merasakan manfaat penerapan coaching pada kinerjanya dapat menerapkan coaching juga pada siswa binaannya agar kinerja siswa pada organisasi dan bidang ekstrakurikuler juga dapat meningkat. Sedangkan untuk pembina yang belum merasakan perubahan pada kinerjanya setelah adanya penerapan coaching dapat diadakan kegiatan coaching lanjutan dari pemimpin Dan bagi pembina ekstrakurikuler yang belum tahu adanya penerapan coaching dapat dibuatkan pertemuan untuk pemahaman dan penerapan coaching.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya peningkatan kinerja tim bidang kesiswaan di SMK Negeri 1 Purwojati setelah adanya penerapan coaching. Kinerja tim bidang kesiswaan sebelum dan sesudah penerapan coaching mengalami perubahan yang lebih baik bisa dilihat dari terjalannya komunikasi dua arah, keterlibatan tim dalam pengambilan keputusan

bersama, terlaksananya kegiatan tidak lagi sebagai rutinitas saja namun menghasilkan ide kreatif. Menghasilkan keaktifan tim terhadap keberhasilan kegiatan, bukan lagi sekedar mengikuti perintah pimpinan. Sebagai saran, coaching dapat diterapkan dalam situasi apa saja baik dalam pembelajaran dengan siswa ataupun peningkatan pembelajaran guru di kelas. Dengan meluasnya keterampilan coaching dalam dunia pendidikan pada khususnya dan pengembangan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dapat membantu untuk mengembangkan potensi dan kepercayaan diri setiap individu ataupun kelompok sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. 2009. *Research Design Pendekatan Kualitatif, kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Delaney, Molly L. & Kerajaan, Mark A. 2017. *Memisahkan keterlibatan: peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam strategi keterlibatan*. Cambridge University Press.
- Fauzi, Achmad & Wulansari, Femmy. 2023. *Pengaruh Coaching dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai*
- Homan, M., & Miller, L.J. (2008). *Coaching in Organization*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Irayati, Monika dkk., 2022. *Coaching untuk Supervisi Akademik*. Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan
- Kartika, G. (n.d.). *Intervensi coaching dukungan atasan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen afektif serta menurunkan intensi mengundurkan diri pada guru*. Galih Kartika, Retrieved February 5, 2022
- Latief, Abdul dkk., 2019. *Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of education, Humaniora and social science*.1(3). 127-131.
- Lasmi, Aida dkk. 2022. *Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi*. *Journal laaroiba*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2008 tentang *Pembinaan Kesiswaan*
- Maustakas, C. (1994). *Phenomenologicalresearch methods*. Thousand Oaks, California: Sage publications.
- Mangkunegara, AP.(2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslikh. 2004. *Coaching and Counseling for Outstanding job performance*. Neo Talenta Consuling
- Nuraeni, A., Asmiati, A., & Arsyad, M. (2020). *The Impact of Trust on Team Performance: A Study on the Healthcare sector of Pakistan*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 116.
- Ramadhan, Nabilah dan Jafar Sembiring. 2017. *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK*, (online), Jilid 14, No 01, diakses pada 2 Desember 2017
- Setyawan, E., & Arifin, Z. (2018). *The Effect of Effective Communication on Team Performance*. *Journal of Business and Management*, 20(3), 1-9
- Sharif, M. M., & Scandura, T. A. (2014). *Do perceptions of organizational politics really matter?*. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 716-725.
- Sintiawati, Nani dkk., 2022. *Modul PSDM: Coaching, Mentoring, Counselling*. Universitas Jember.