

Penerapan *Soft Skill Coaching* pada Penyusunan Aktualisasi (Studi Kasus pada Pelatihan Dasar CPNS Kabupaten Pulau Morotai)

Implementation of Coaching Soft Skill in the Making of Actualization Project (Case Study on The Basic Training for Civil Servant Candidate of Morotai Island Regency)

Najemiah M. Amin

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku Utara

Jl. Raya 40 Kel. Guraping Sofifi, Maluku Utara

najemiahmuhammadamin@gmail.com

Naskah diterima tanggal 3 November 2021. Naskah direvisi tanggal 26 Desember 2021.

Naskah disetujui tanggal 29 Desember 2021.

Abstrak

Latar belakang penelitian adalah peserta pelatihan dasar mengalami kesulitan dalam memunculkan ide atau gagasan serta kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, padahal seharusnya peserta tidak harus mengalami kesulitan dalam penentuan gagasan aktualisasi karena berkaitan dengan tugas dan fungsi peserta. Maka penelitian bertujuan menemukan pertama, mengetahui prinsip coaching penulisan aktualisasi dan kedua mengetahui penerapan *soft skill coaching* dalam penulisan aktualisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah alumni Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III Kabupaten Pulau Morotai sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah studi kepustakaan, penyebaran kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa, pertama prinsip *coaching* penulisan aktualisasi sudah berjalan dengan baik namun diperlukan penguatan pada aspek *coach* lebih banyak mendengar serta berkomitmen menyusun strategi kedepannya. Kedua, penerapan *soft skill coaching* dalam penulisan aktualisasi sudah berjalan dengan baik tetapi masih perlu penguatan pada aspek perilaku sopan santun. Maka secara keseluruhan diperlukan peningkatan kompetensi *coaching* secara berkesinambungan.

Kata Kunci: *Soft skill, Coaching, Aktualisasi*

Abstract

The background of the research is that basic training participants have difficulty in generating ideas or ideas as well as the activities to be carried out, even though participants should not have to experience difficulties in determining the idea of actualization because it is related to the tasks and functions of the participants. This research aims to find first, to

know the principles of coaching writing actualization and secondly to find out the application of soft skills coaching in writing actualization. The research method used in this study is a quantitative method. The sample used in this study was 40 people of Basic Training Alumni of Candidates for Civil Servants Group III Morotai Island Regency. Data collection techniques used in this research are literature study, questionnaire distribution and interviews. The data analysis technique was carried out using a qualitative descriptive method. The results of the study show that, firstly, the principle of coaching writing actualization has been going well, but it is necessary to strengthen the aspect of the coach listening more and being committed to formulating future strategies. Second, the application of soft skills coaching in writing actualization has been going well but still needs to be strengthened in the aspect of polite behavior. So overall it is necessary to improve coaching competence on an ongoing basis.

Keywords: *Soft skills, Coaching, Actualization*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS atau yang sekarang lebih populer dengan sebutan ASN (Aparatur Sipil Negara), dalam pengelolaannya diatur dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu Sistem Manajemen Kepegawaian yang meliputi sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan batas usia pensiun. Manajemen ASN ini diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat, berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional.

Dalam rangka beraktualisasi melaksanakan tugas dan kewajibannya, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mampu berpijak kepada Nilai Dasar Profesi Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari Akuntabilitas PNS, Komitmen Mutu, Nasionalisme, Etika Publik dan Anti Korupsi atau yang lebih dikenal dengan sebutan “ANEKA”. Kelima Nilai dasar itu sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang ingin dicapai dan di bangun menurut Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu ASN yang Berintegritas, Profesional, Netral dan Bebas dari Intervensi Politik, Bersih dari KKN dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD Negara RI 1945.

Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang

berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sejalan dengan hal itu Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS pola baru bertujuan agar PNS setelah mengikuti Latsar, peserta mampu mengaplikasikan nilai-nilai dasar akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi (ANEKA) pada instansi masing-masing. Adapun tujuan dari aplikasi nilai-nilai dasar adalah untuk membentuk PNS yang profesional, berkarakter nilai-nilai dasar profesi PNS, sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menganalisis setiap permasalahan dalam penerapan pola pembelajaran sesuai dengan kondisi dan situasi, manakala nilai-nilai ANEKA tersebut diaplikasikan di lingkungan tempat kerja dan dapat memberikan solusi yang terbaik.

Proses *coaching* aktualisasi nilai-nilai dasar profesi PNS bagi peserta Latsar golongan III memegang peranan yang penting dan sangat menentukan dalam merancang kegiatan-kegiatan yang akan diaktualisasikan di tempat tugas sebagai miniatur tugas pokok dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Untuk menggali ide-ide, mengembangkan kemampuan seorang *coachee* dan bagaimana mereka melaksanakannya itulah metode pembelajaran berbasis *soft skills* sangat diperlukan oleh seorang *coach*, sehingga seorang *coachee* mampu menemukan, mengembangkan dan melaksanakan dengan cara/teknik yang akan dipilih dalam mengaktualisasikan kegiatan-kegiatan yang dipilih dengan potensi yang dimilikinya sendiri.

Penelitian ini mencoba untuk melakukan identifikasi realita di lapangan tentang penerapan metode pembelajaran berbasis *soft skills* dalam proses *coaching* Peserta Latsar Golongan III Kabupaten Pulau Morotai sehingga mampu menampilkan gambaran kondisi secara lebih nyata. Masalah awal yang teridentifikasi adalah Peserta Latsar mengalami kesulitan dalam memunculkan ide-ide, kegiatan-kegiatan yang akan diaktualisasikan dan bagaimana cara/teknik yang digunakan pada proses aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi Pegawai Negeri Sipil dikarenakan seorang *coach* belum menerapkan metode Pembelajaran berbasis *soft skills* sebagai salah satu metode yang cukup penting untuk digunakan oleh

Coach dalam menentukan keberhasilan proses *coaching*. Proses *coaching* memerlukan kerjasama, komunikasi yang efektif tentu saja memerlukan *soft skill* dalam rangkaian interaksi antara peserta (*coachee*), *coach*, mentor dan penyelenggara pelatihan. Menurut [Mulyono \(2011: 99\)](#), *soft skills* merupakan komplemen dari *hard skills*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka menjadi permasalahan utama dalam penelitian diantaranya masih kurangnya metode pendekatan proses *choaching*. Dengan demikian, dari permasalahan tersebut diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian adalah a) bagaimana prinsip *coaching* penulisan aktualisasi? b) bagaimana penerapan *soft skill coaching* dalam penulisan aktualisasi?

TINJAUAN TEORI

Pengertian Soft Skills

Menurut [Elfindri et. al. \(2011: 67\)](#), *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan Tulis miring istilah asing berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual. Lanjutnya, semua sifat yang menyebabkan berfungsinya *hard skills* yang dimiliki. *Soft skills* dapat menentukan arah pemanfaatan *hard skills*. Jika seseorang memilikinya dengan baik, maka ilmu dan keterampilan yang dikuasainya dapat mendatangkan kesejahteraan dan kenyamanan bagi pemiliknya dan lingkungannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *soft skills* yang baik, maka *hard skills* dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain. Sejalan dengan pendapat Elfindri, [Mulyono \(2011: 99\)](#), menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan komplemen dari *hard skills*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu.

Sementara menurut [Goleman \(2005\)](#) secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal. Kemampuan intrapersonal meliputi kesadaran diri atau *self awareness* (mencakup kepercayaan diri, penilaian diri, sifat dan preferensi, serta kesadaran emosional), serta kemampuan diri atau *self skill* (perkembangan diri, pengendalian diri, kepercayaan, kekhawatiran, manajemen waktu,

proaktivitas, dan hati nurani). Sementara itu, kemampuan interpersonal meliputi kesadaran sosial atau *social awareness* (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, dan empati) dan kemampuan sosial atau *social skill* (kemampuan kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, sinergi dan kemampuan berorganisasi).

Pendapat Goleman sesuai dengan Aribowo sebagaimana dikutip oleh [Sailah \(2008: 17\)](#), menyebutkan *soft skills* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). *Atributs of skills*, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. *Atribut soft skills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru. Aribowo membagi *soft skills* atau *people skills* menjadi dua bagian, yaitu *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*. *Intrapersonal skills* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur diri sendiri. *Intrapersonal skills* sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai berhubungan dengan orang lain.

Dari berbagai definisi tentang *soft skill* dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya *soft skills* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skills*. Keberadaan antara *hard skills* dan *soft skills* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan.

Pengertian Coaching.

Menurut [Whitmore \(1997:14\)](#) di dalam bukunya yang berjudul *Performance Coaching*, menyatakan bahwa *coaching* adalah pembinaan yang membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri, yang membantu mereka untuk belajar daripada mengajar mereka.

Menurutnya, coaching berarti:

1. Mengakses potensial
2. Memfasilitasi individu untuk membuat perubahan yang diperlukan
3. Memaksimalkan kinerja
4. Membantu orang memperoleh keterampilan dan mengembangkan

5. Menggunakan teknik komunikasi khusus

Menurut Stone (2007:11) *coaching* adalah proses dimana individu mendapatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan diri secara profesional dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Ketika individu mendapatkan *coaching* dari atasan, mereka dapat meningkatkan kinerja mereka baik dalam saat ini, dan juga meningkatkan potensi mereka untuk berbuat lebih banyak di masa depan.

Menurut [Salim \(2014:2\)](#) *coaching* adalah bagaimana membantu seseorang menemukan apa yang diinginkan dari posisi dimana dia sekarang, dengan menggali sumber daya apa saja yang dibutuhkan, sikap mental yang harus dibangun dan teknik-teknik yang cocok dalam mengimplementasikannya. Morrison (1971:65) *coaching* adalah sesuatu yang harus dilakukan supervisor dalam waktu yang lama, yang menindaklanjuti perkembangan individu dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka.

[Jaques dan Clement \(1994:195\)](#) menyatakan definisi *coaching* adalah “percakapan terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja yang nyata antara seorang atasan dengan seorang individu (atau tim) yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.” Merujuk pada definisi tersebut di atas, bentuk dari *coaching* adalah percakapan dan membantu orang yang dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya. *Coaching* juga dapat dilakukan dimanapun apakah di kantor atau di lapangan, formal ataupun tidak formal.

Menurut Jaques, *coaching* terhadap karyawan/bawahan harus merupakan bagian dari aktivitas harian seorang atasan. *Coaching* bisa dalam bentuk berbagi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Efektivitas *coaching* selain ditentukan oleh peran coach juga ditentukan oleh model *coaching* yang digunakan. Model *coaching* adalah kerangka berpikir yang mendukung kekuatan intuitif dan ketrampilan *coaching* kita (Wilson, 2011). Terdapat banyak model yang dapat digunakan dalam *coaching* antara lain *emotional quotient* (EQ), GROW, EXACT, Model *Johari Window*, Model *forming, storming, norming, performing* pengembangan tim – Bruce Tuckman, model kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard, dan lain-lain. Tulisan ini hanya membahas dua model yaitu EQ dan GROW.

Goal merupakan tujuan yang akan dicapai dalam proses *coaching*. Ini merupakan tahapan pertama dalam *coaching* yaitu menentukan apa yang ingin dicapai. Dengan mengetahui tujuan yang ingin dicapai, kita dapat menentukan jalur atau arah yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. *Reality* (realitas) merupakan eksplorasi tentang

keberadaan *coachee* sekarang. Pada tahap ini *coachee* didorong untuk menemukan kebutuhan yang perlu diungkapkan dan dianalisis. Penggalan secara mendalam terhadap realitas merupakan kunci keberhasilan *coaching*. *Options* (opsi) merupakan tahap lanjutan setelah *coachee* menemukan realitas pada tahap sebelumnya. Dengan adanya realitas yang telah dikembangkan sebelumnya, *coachee* dapat menentukan opsi atau pilihan-pilihan yang cocok untuk dilakukan. Sementara *Will* (Kemauan) mencakup tindakan apa yang akan diambil oleh *coachee*. Ketiga tahap sebelumnya bertujuan untuk menciptakan kesadaran. Setelah kesadaran dicapai, *coachee* mendapatkan kejelasan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya *coachee* dengan sendirinya termotivasi untuk mengambil tanggung jawab terhadap perubahan yang akan dilakukan.“

Menurut [Canfield dan Chee \(2011\)](#) ada aspek 8 prinsip *coaching* meliputi; the *coaching spirit* (semangat *coaching*), *relationship and trust* (hubungan dan kepercayaan), *asking question and curiosity* (bertanya dan rasa ingin tahu), *listening and intuition* (mendengar dan berintuisi), *feedback and awareness* (umpan balik dan kesadaran), *suggestion and simplification* (sugesti dan penyederhanaan), dan *accountability and accomplishments* (prestasi dan tanggung jawab).

Coach dan mentor seharusnya memiliki karakter sebagai coach dan mentor yang ideal. Karakteristik *coach* dan mentor yang baik menurut Passmore (2010) diantaranya adalah empati, perspektif, fokus yang jelas, intuisi, obyektif, dan kekuatan untuk memberi tantangan kepada *coachee*. Lebih lanjut Passmore mengemukakan selain karakteristik tersebut, *coach* dan mentor harus memiliki beberapa ketrampilan. Ketrampilan yang harus dimiliki antara lain ketrampilan mendengarkan, mengajukan pertanyaan, dan mengklarifikasi sesuai tujuan, strategi, dan tindakan. [Whitmore \(1997\)](#) mengemukakan kualitas seorang pengarah yang ideal diantaranya adalah sabar, lepas bebas, bersifat mendukung, berminat, pendengar yang baik, perseptif, sadar, sadar diri sendiri, atentif, dan retentif.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan dibagian terdahulu maka *coaching* adalah percakapan terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja yang nyata antara seorang atasan dengan seorang individu (atau tim) yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Merujuk pada definisi tersebut di atas, bentuk dari *coaching* adalah percakapan dan membantu orang yang dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya.

Aktualisasi

Menurut [Maslow \(2011\)](#) aktualisasi diri merupakan puncak dari perwujudan segenap potensi manusia di mana hidupnya penuh gairah dinamis dan tanpa pamrih, konsentrasi penuh dan terserap secara total dalam mewujudkan manusia yang utuh dan penuh. Orang yang tidak tertekan oleh perasaan cemas, perasaan risau, tidak aman, tidak terlindungi, sendirian, tidak dicintai adalah orang yang terbebas dari meta motivasi (Robert, 1993 : 161). Sedangkan menurut [Zuhairini \(2000:188\)](#) yang dimaksud dengan aktualisasi diri adalah bila manusia itu mampu berkembang secara sempurna dengan cara yang semaksimal mungkin, sebab aktualisasi merupakan bentuk kepribadian yang memiliki karakteristik yang unik.

METODE

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut [Komariah dan Satori \(2011:22-25\)](#), dikatakan bahwa penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial dan tindakan. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.

Populasi dan Sampel

Menurut [Sukmadinata \(2011\)](#) populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup. Adapun populasi dalam penelitian adalah alumni Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Kabupaten Pulau Morotai Tahun 2021 sebanyak 87 orang.

Sedangkan menurut [Sugiyono \(2019\)](#) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel menggunakan *Probability sample*. *Probability sample* adalah suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen individu dari populasi tidak didasarkan pada pertimbangan pribadi, tetapi tergantung kepada aplikasi kemungkinan. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

Karakteristik responden dalam penelitian dapat digambarkan mulai dari jenis kelamin, dan formasi jabatan. Adapun gambaran responden dapat dilihat dalam Tabel 1-2 sebagai berikut:

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	47,5
2	Perempuan	21	52,5
Total		40	100

Sesuai pengisian kuesioner diketahui responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47,5% dan responden perempuan sebanyak 52,5%.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Formasi Jabatan

No	Pangkat/Gol	Jumlah	Persentase (%)
1	Guru	7	17,5
2	Kesehatan	16	40
3	Teknis	17	42,5
Total		40	100

Berdasarkan data responden sesuai formasi jabatan diketahui tenaga guru sebanyak 17,5%, tenaga kesehatan sebanyak 40% dan tenaga teknis sebanyak 42,5%.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kajian kepustakaan diperoleh dari teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan objek penelitian, penyebaran kuesioner menggunakan *google form* dengan menghubungi secara langsung responden via aplikasi *WhatsApp* serta wawancara kepada penyelenggara pelatihan sebagai narasumber.

Teknik Analisis Data

Setelah data sudah terkumpul sesuai dengan kebutuhan penelitian, selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada di

lapangan, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar aktivitas ([Sukmadinata, 2011](#)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip *Coaching* Penulisan Aktualisasi

Hasil penyebaran kuesioner penelitian untuk mengukur persepsi responden tentang prinsip *coaching* penulisan aktualisasi menggunakan lima skala likert diantaranya sangat setuju nilainya (5), setuju nilainya (4), cukup setuju nilainya (3), kurang setuju nilainya (2) dan tidak setuju nilainya (1). Berdasarkan distribusi jawaban responden prinsip *coaching* penulisan aktualisasi diketahui bahwa dari 8 (delapan) pernyataan mendapatkan jawaban sesuai kondisi sebenarnya.

Pernyataan pertama saya merasa sangat bersemangat saat melaksanakan *coaching*, responden memilih sangat setuju sebesar 55% dan setuju sebesar 45%. Pada pernyataan pertama, *coach* sudah berhasil memberikan semangat *coachee* dalam menyelesaikan penyusunan laporan aktualisasinya.

Pernyataan kedua, saya merasa *coach* dengan tulus membangun hubungan dan kepercayaan dengan baik, mendapat respon sangat setuju sebesar 75%, setuju 20% dan cukup setuju 5%. *Coach* telah berhasil membangun hubungan dan kepercayaan baik sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam menyusun laporan aktualisasi.

Pernyataan ketiga, saya merasa *coach* mengajukan pertanyaan yang memberdayakan dan tidak menghakimi *coachee*, mendapat respon sangat setuju 57.5%, setuju 37.5% dan cukup setuju 5%. *Coach* telah mampu menyampaikan pertanyaan yang tidak menghakimi sehingga *coachee* dapat menceritakan kondisi yang dialaminya.

Pernyataan keempat, saya merasa *coach* lebih banyak mendengar masalah *coachee*, mendapat respon sangat setuju 42.5%, setuju 45% dan cukup setuju 12.5%. Pernyataan keempat mendapat respon yang perlu menjadi salah satu evaluasi karena nilai setuju lebih tinggi dari sangat setuju serta mendapat nilai cukup setuju tinggi.

Pernyataan kelima, saya merasa *coach* memberi umpan balik yang menginspirasi hingga menemukan permasalahan utama yang dihadapi *coachee*, mendapat respon sangat setuju 62.5%, setuju 32.5% dan cukup setuju 5%. *Coach* telah berhasil memberikan umpan balik yang menginspirasi *coachee* sehingga menemukan permasalahan utama untuk mendapatkan solusinya.

Pernyataan keenam, saya merasa *coach* telah memberikan nasihat atas masalah dengan persetujuan *coachee*, mendapat respon sangat setuju 70%, sangat setuju 25% dan cukup setuju 5%. *Coach* telah mampu membuat *coachee* menyadari bahwa masalahnya telah lebih mudah untuk diselesaikan.

Pernyataan ketujuh, saya merasa pernah membuat kesepakatan dan berkomitmen antara *coach* dan *coachee* dalam menyusun tujuan serta strategi kedepan, mendapat respon sangat setuju 35%, setuju 55%, cukup setuju 7.5% dan kurang setuju 2.5%. Pernyataan ketujuh mendapat respon yang perlu menjadi bahan evaluasi karena ada selisih 20% nilai setuju dengan sangat setuju, serta mendapat nilai kurang setuju sebesar 2.5%. *Coach* dianggap belum membuat kesepakatan dan berkomitmen antara *coach* dan *coachee*.

Sedangkan pernyataan kedelapan, saya merasa *coach* sangat bertanggungjawab dengan terus mendukung pencapaian *coachee* pada penyusunan aktualisasi, mendapat respon sangat setuju 57.5%, setuju 40% dan cukup setuju 2.5%. *Coach* telah bertanggung jawab dalam mendukung pencapaian *coachee* selama menyusun laporan aktualisasi.

Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan bahwa secara umum prinsip *coaching* penulisan aktualisasi sudah berjalan dengan baik. Tetapi masih ada beberapa aspek yang perlu perkuat lagi diantaranya pernyataan keempat saya merasa *coach* lebih banyak mendengar masalah *coachee* dan pernyataan ketujuh saya merasa pernah membuat kesepakatan dan berkomitmen antara *coach* dan *coachee* dalam menyusun tujuan serta strategi kedepan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3 respon atas pernyataan yang disampaikan.

Tabel 3
Rekapitulasi Jawaban Prinsip *Coaching* Penulisan Aktualisasi

No.	Pernyataan	Presentase Jawaban (%)				
		SS	S	CS	KS	TS
1.	Saya merasa sangat bersemangat saat melaksanakan <i>coaching</i>	55	45			
2.	Saya merasa <i>coach</i> dengan tulus membangun hubungan dan kepercayaan dengan baik	75	20	5		
3.	Saya merasa <i>coach</i> mengajukan pertanyaan yang memberdayakan dan tidak menghakimi <i>coachee</i>	57.5	37.5	5		
4.	Saya merasa <i>coach</i> lebih banyak mendengar masalah <i>coachee</i>	42.5	45	12.5		
5.	Saya merasa <i>coach</i> memberi umpan balik yang menginspirasi hingga menemukan permasalahan utama yang dihadapi <i>coachee</i>	62.5	32.5	5		
6.	Saya merasa <i>coach</i> telah memberikan nasihat atas masalah dengan persetujuan <i>coachee</i>	70	25	5		
7.	Saya merasa pernah membuat kesepakatan dan berkomitmen antara <i>coach</i> dan <i>coachee</i> dalam menyusun tujuan serta strategi kedepan	35	55	7.5	2.5	
8.	Saya merasa <i>coach</i> sangat bertanggungjawab dengan terus mendukung pencapaian <i>coachee</i> pada penyusunan aktualisasi	57.5	40	2.5		

Penerapan Soft Skill Coaching Dalam Penulisan Aktualisasi

Berdasarkan respon terhadap variabel penerapan *soft skill coaching* dalam penulisan aktualisasi diketahui bahwa pernyataan pertama saya merasa *coach* telah melakukan komunikasi dengan baik selama proses *coaching* berlangsung mendapat respon sangat setuju 62.5%, setuju 35% dan cukup setuju 2.5%.

Pertanyaan kedua, saya merasa *coach* memiliki keterampilan emosional yang baik selama proses *coaching* berlangsung, mendapat respon sangat setuju 62.5%, setuju 27.5% dan cukup setuju 10%.

Pernyataan ketiga, saya merasa *coach* memiliki keterampilan berbahasa (pilihan kata) yang baik selama proses *coaching* berlangsung, mendapat respon sangat setuju 55%, setuju 40% dan cukup setuju 5%.

Pernyataan keempat, Saya merasa *coach* memiliki keterampilan berkelompok tanpa memandang status sosial selama proses *coaching* berlangsung, mendapat respon sangat setuju 62.5%, setuju 30% dan cukup setuju 7.5%.

Pernyataan kelima, saya merasa *coach* memiliki etika dan moral yang baik sehingga dapat dijadikan sebagai panutan, mendapat respon sangat setuju 60%, setuju 35% dan cukup setuju 5%. Pernyataan keenam, saya merasa *coach* sangat santun selama proses *coaching* berlangsung, mendapat respon 47.5%, setuju 45% dan cukup setuju 7.5%.

Pernyataan ketujuh, saya merasa *coach* memiliki keterampilan spiritual yang baik, mendapat respon sangat setuju 55%, setuju 40% dan cukup setuju 5%. Sedangkan pernyataan kedelapan adalah saya merasa penerapan metode *soft skill coaching* sudah berjalan dengan baik, mendapat respon sangat setuju 57.5%, setuju 40% dan cukup setuju 2.5%.

Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan bahwa secara umum penerapan *soft skill coaching* dalam penulisan aktualisasi sudah berjalan dengan baik tetapi masih perlu penguatan pada pernyataan keenam tentang perilaku sopan santun selama proses *coaching* berlangsung, serta perlunya peningkatan kompetensi *coaching* yang dilakukan secara berkesinambungan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan [Fauziatunisa et. al. \(2018\)](#), bahwa proses *coaching* yang dimiliki oleh karyawan PT. Sari Ater Hotel dan Resort telah dilakukan dengan baik. Tetapi dengan hasil tersebut perusahaan masih perlu meningkatkan kemampuan karyawan karena masih ada dimensi yang berada dibawah skor ideal.

Sedangkan menurut hasil wawancara dengan penyelenggara tentang pengembangan kompetensi *coach* agar memiliki kemampuan dalam membimbing peserta atau *coachee* disesuaikan dengan perkembangan regulasi dan ketersediaan pembiayaan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 respon atas pernyataan yang disampaikan.

Tabel 4.Rekapitulasi Jawaban Penerapan *Soft Skill Coaching* dalam Penulisan Aktualisasi

No.	Pernyataan	Presentase Jawaban (%)				
		SS	S	CS	KS	TS
1.	Saya merasa <i>coach</i> telah melakukan komunikasi dengan baik selama proses <i>coaching</i> berlangsung	62.5	35	2.5		
2.	Saya merasa <i>coach</i> memiliki keterampilan emosional yang baik selama proses <i>coaching</i> berlangsung	62.5	27.5	10		
3.	Saya merasa <i>coach</i> memiliki keterampilan berbahasa (pilihan kata) yang baik selama proses <i>coaching</i> berlangsung	55	40	5		
4.	Saya merasa <i>coach</i> memiliki keterampilan berkelompok tanpa memandang status sosial selama proses <i>coaching</i> berlangsung	62.5	30	7.5		
5.	Saya merasa <i>coach</i> memiliki etika dan moral yang baik sehingga dapat dijadikan sebagai panutan	60	35	5		
6.	Saya merasa <i>coach</i> sangat santun selama proses <i>coaching</i> berlangsung	45.5	45	7.5		
7.	Saya merasa <i>coach</i> memiliki keterampilan spiritual yang baik	55	40	5		
8.	Saya merasa penerapan metode <i>soft skill coaching</i> sudah berjalan dengan baik	57.5	40	2.5		

PENUTUP

Kesimpulan

Prinsip *coaching* penulisan aktualisasi sudah berjalan dengan baik. Tetapi masih ada beberapa aspek yang perlu diperkuat lagi diantaranya pernyataan keempat saya merasa *coach* lebih banyak mendengar masalah *coachee* dan pernyataan ketujuh saya merasa pernah membuat kesepakatan dan berkomitmen antara *coach* dan *coachee* dalam menyusun tujuan serta strategi kedepan.

Kedua, penerapan *soft skill coaching* dalam penulisan aktualisasi sudah berjalan dengan baik tetapi masih perlu penguatan pada pernyataan keenam tentang perilaku sopan santun selama proses *coaching* berlangsung, serta perlunya peningkatan kompetensi *coaching* yang dilakukan secara berkesinambungan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang disampaikan kepada Lembaga Pelatihan BPSDM Provinsi Maluku Utara diantaranya (1) Perlunya peningkatan kompetensi *coach* secara berkesinambungan; (2) Perlu melakukan evaluasi pelaksanaan *coaching*; (3) Mengambil responden penelitian dari masing-masing *coach*.

DAFTAR PUSTAKA

- [Canfield, J., Chee, P. \(2011\). *Coaching for Breakthrough Success*. Jakarta: Kesaint Blanc](#)
- [Elfindri, et al. \(2011\). *Soft Skill untuk Pendidik*. Bandung: Baduose Media](#)
- [Fauziatunisa, H. et al. \(2018\). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching dan Kinerja Karyawan: Satudi Kasus pada Karyawan PT Sarti Ater Hotel dan Resort. *Journal of Business Management Education*. Volume 3 No. 3](#)
- [Goleman, D. \(2005\). *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama](#)
- [Jaques, E. D. Clement, S.D. \(1994\). *Executive Leadership*, Scason Hall Publisher Ltd, Second Printing. Cambridge: Massachusetts USA](#)
- [Komariah, A., Satori, D. \(2011\). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.](#)
- [Maslow, A.H. \(2010\). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali](#)
- [Mulyono, I. \(2011\). *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai dengan Soft Skills*. Bandung: Yrama Widya \(2\)](#)
- [Sailah, I. \(2008\). *Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi](#)
- [Salim, G. \(2014\). *Effective Coaching*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer](#)
- [Sugiyono. \(2019\). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.](#)
- [Sukmadinata, N.S. \(2011\). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya \(2\)](#)
- [Whitmore, J. \(1997\). *Coaching for Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. \(2\)](#)
- [Zuhairini. \(2000\). *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.](#)