

COACHING DENGAN “RASA” ALUR “TIRTA”

Oleh : Dr. Harifudding, S.Pd.,M.Si.



Coaching adalah istilah yang memiliki banyak definisi. Namun secara garis besar, coaching adalah suatu aktivitas atau tindakan membantu orang lain untuk memiliki skill atau keterampilan tertentu. Coaching merupakan tindakan untuk membantu seseorang berubah menjadi lebih baik agar dapat mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan. Coaching aksi tindakan mendukung seseorang di setiap level untuk menjadi seperti yang mereka inginkan. Bahkan coaching juga tindakan membangun kesadaran memberdayakan pilihan dan mengarah pada perubahan. Sebelumnya, coaching lebih sering dikaitkan dengan olahraga atau dalam dunia birokrasi maupun bidang lainnya coach atau pelatih untuk membantu coachee dalam meningkatkan kemampuan. coach tidak hanya dipahami sebagai seseorang yang berperan dalam membantu meningkatkan kemampuan atlet. Pelatih atau coach juga mengacu pada orang yang memiliki peran untuk membantu mereka yang ingin meningkatkan kemampuan di bidang tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai . Namun perlu kita pahami bersama bahwa dalam kegiatan coaching, kompetensi intinya yang harus diperhatikan diantaranya kehadiran penuh / presence , mendengarkan aktif dan mengajukan pertanyaan berbobot. Tahapan Pelaksanaan Coaching Thorne (2005) telah mengidentifikasi beberapa hal pokok yang harus dilalui oleh seorang coach menurut Rochayah,(2012) yaitu:

1. Menciptakan iklim atau suasana coaching yang kondusif ,

Sangat perlu dibangun awal pertemuan coach dengan coachee , karena pertemuan akan berlanjut pada kegiatan berikutnya sekaligus membangun keyakinan coachee untuk menuntaskan tujuan yang ingin dicapai .

2. Membangun hubungan yang baik

Hal ini merupakan inti untuk membangun seorang coach yang baik dalam mengembangkan kecerdasan emosi dalam memahami gaya belajar coachee yang bersangkutan

3. Keterbukaan terhadap pengalaman

Setiap individu memiliki harapan, mimpi, dan aspirasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penting bagi coach untuk tidak membuat asumsi berdasarkan pengalamannya sendiri, tetapi tetap berpandangan terbuka atau tanpa prasangka dan mendengarkan ide atau gagasan coachee

4. Mitra solusi

Coach tidak perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional yang sama dengan coachee, namun mereka perlu tahu bagaimana membina dan membantu coachee bekerja untuk menemukan solusi.

5. Kolaboratif

Seorang coach yang baik dapat membantu coachee untuk membangun jaringan dan memberi saran dengan dukungan serta membantu coachee untuk menjalin hubungan dengan orang lain

6. Memelihara hubungan yang tepat

Ini merupakan tahapan penting karena terkait dengan kemampuan coach untuk mengetahui bagaimana ia dapat menyelesaikan percakapan.

Dalam parakteknya pelaksanaan coaching yang efektif seorang coach harus banyak mendengarkan problem yang dikemukakan oleh coacheenya , sehingga dapat memahami subtansi yang dikemukakan yang dapat ditindak lanjuti dengan berbagai pertanyaan untuk menggali potensi coachee sehingga dapat menemukan solutif yang terbaik dalam

menyelesaikan problemnya dengan melahirkan berbagai ide yang dapat diterima khalayak umum karena dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak terdampak.

Dalam kesempatan ini , penulis menawarkan salah satu model yang dapat kita gunakan untuk mengajukan pertanyaan berbobot hasil dari mendengarkan aktif yaitu “ **RASA** ” yang diperkenalkan oleh Julian Treasure

Mendengarkan Dengan “RASA”



RASA merupakan akronim dari *Receive*, *Appreciate*, *Summarize*, dan *Ask*

R (*Receive*/Terima), yang berarti menerima/mendengarkan semua informasi yang disampaikan *coachee*. Dengan memperhatikan kata kunci yang diucapkan.

A (*Appreciate*/Apresiasi), yaitu memberikan apresiasi dengan merespon atau memberikan tanda bahwa kita mendengarkan *coachee*. Respon yang diberikan bisa dengan anggukan, dengan kontak mata atau melontarkan "oh..." "ya...". Bentuk apresiasi akan muncul saat kita memberikan perhatian dan hadir sepenuhnya pada *coachee* tidak terganggu dengan situasi lain atau sibuk mencatat.

S (*Summarize*/Merangkum), saat *coachee* selesai bercerita rangkum untuk memastikan pemahaman kita sama. Perhatikan dan gunakan kata kunci yang diucapkan *coachee*. Saat

merangkum bisa gunakan potongan-potongan informasi yang telah didapatkan dari percakapan sebelumnya. Minta *coachee* untuk konfirmasi apakah rangkuman sudah sesuai. Setelah merangkum apa yang disampaikan *coachee* bagian terakhir pada bagian terakhir di bawa ini .

A (Ask/Tanya). Sama dengan apa yang sudah disampaikan sebelumnya terkait kiat mengajukan pertanyaan berbobot berikut ini adalah hal-hal yang perlu diperhatikan saat mengajukan pertanyaan, ajukan pertanyaan berdasarkan apa yang didengar dan hasil merangkum (*summarizing*) ajukan pertanyaan yang membuat pemahaman *coachee* lebih dalam tentang situasinya pertanyaan harus merupakan hasil mendengarkan yang mengandung penggalian atas kata kunci atau emosi yang sudah dikonfirmasi dalam format pertanyaan terbuka : menggunakan **apa, bagaimana, seberapa, kapan, siapa atau di mana**, Hindari menggunakan pertanyaan tertutup: **“mengapa” , “apakah” atau “sudahkah”**

Namun bila seorang coach sudah memiliki modal mendengar dengan RASA di atas saat coaching , maka untuk selanjutnya dalam membantu memudahkan praktek coaching bisa menggunakan model alur percakapan menjadi lebih efektif dan bermakna yakni model **“TIRTA”**

TIRTA dikembangkan dari satu model umum *coaching* yang dikenal sangat luas dan telah banyak diaplikasikan, yaitu *GROW model*. *GROW* adalah kepanjangan dari *Goal, Reality, Options* dan *Will*. Pada tahapan 1) *Goal* (Tujuan): *coach* perlu mengetahui apa tujuan yang hendak dicapai *coachee* dari sesi *coaching* ini, 2) *Reality* (Hal-hal yang nyata): proses menggali semua hal yang terjadi pada diri *coachee*, 3) *Options* (Pilihan): *coach* membantu *coachee* dalam memilah dan memilih hasil pemikiran selama sesi yang nantinya akan dijadikan sebuah rancangan aksi. 4) *Will* (Keinginan untuk maju): komitmen *coachee* dalam membuat sebuah rencana aksi dan menjalankannya.

Model TIRTA dikembangkan dengan semangat merdeka belajar yang menuntut pendidik / coach untuk memiliki keterampilan *coaching*. Hal ini penting mengingat tujuan *coaching* yaitu untuk melejitkan potensi coachee agar menjadi lebih leluasa. Melalui model TIRTA, coach diharapkan dapat melakukan pendampingan kepada coachee melalui pendekatan *coaching* di berbagai komunitas dengan lebih mudah dan mengalir.

TIRTA kepanjangan dari

T: Tujuan

I: Identifikasi

R: Rencana aksi

TA: Tanggung jawab

Dari segi bahasa, TIRTA berarti air. Air mengalir dari hulu ke hilir. Jika kita ibaratkan coachee kita adalah air, maka biarlah ia mengalir lepas hingga ke hilir potensinya. Anda, sebagai coach memiliki tugas untuk menjaga air itu tetap mengalir, tanpa sumbatan. Tugas Anda adalah menuntun atau membantu murid (*coachee*) menyadari bahwa mereka mampu menyingkirkan sumbatan-sumbatan yang mungkin menghambat perkembangan potensi dalam dirinya. Dengan demikian, bagaimana cara Anda menjaga agar dapat menyingkirkan sumbatan yang ada? Jawabannya adalah keterampilan *coaching*.

TIRTA dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tujuan

Tujuan (Tahap awal dimana kedua pihak *coach* dan *coachee* menyepakati tujuan pembicaraan yang akan berlangsung. Idealnya tujuan ini datang dari *coachee*) Dalam tujuan umum, beberapa

hal yang dapat *coach* rancang (dalam pikiran *coach*) dan yang dapat ditanyakan kepada *coachee* adalah:

- a. Apa rencana pertemuan ini?
- b. Apa tujuannya?
- c. Apa tujuan dari pertemuan ini?
- d. Apa definisi tujuan akhir yang diketahui?
- e. Apakah ukuran keberhasilan pertemuan ini?

Seorang *coach* menanyakan kepada *coachee* tentang sebenarnya tujuan yang ingin diraih *coachee*.

Identifikasi

Identifikasi (*Coach* melakukan penggalian dan pemetaan situasi yang sedang dibicarakan, dan menghubungkan dengan fakta-fakta yang ada pada saat sesi) . Beberapa hal yang dapat ditanyakan dalam tahap identifikasi ini adalah:

- a. Kesempatan apa yang kamu miliki sekarang?
- b. Dari skala 1 hingga 10, dimana kamu sekarang dalam pencapaian tujuan kamu?
- c. Apa kekuatan kamu dalam mencapai tujuan
- d. Peluang/kemungkinan apa yang bisa kamu ambil?
- e. Apa hambatan atau gangguan yang dapat menghalangi kamu dalam meraih tujuan?
- f. Apa solusinya?

Rencana Aksi

Rencana Aksi (Pengembangan ide atau alternatif solusi untuk rencana yang akan dibuat)

- a. Apa rencana kamu dalam mencapai tujuan?
- b. Adakah prioritas?
- c. Apa strategi untuk itu?
- d. Bagaimana jangka waktunya?
- e. Apa ukuran keberhasilan rencana aksi kamu?
- f. Bagaimana cara kamu mengantisipasi gangguan?

Tanggungjawab

Tanggungjawab (Membuat komitmen atas hasil yang dicapai dan untuk langkah selanjutnya)

- a. Apa komitmen kamu terhadap rencana aksi?
- b. Siapa dan apa yang dapat membantu kamu dalam menjaga komitmen?
- c. Bagaimana dengan tindak lanjut dari sesi *coaching* ini?

Model TIRTA

Dengan menjalankan model TIRTA ini, harapannya seorang dapat semakin mudah dapat menjalankan perannya sebagai *coach*. Gambar model TIRTA berikut ini dapat membantu Anda agar lebih terarah dalam melakukan sesi *coaching*.

ALUR PERCAKAPAN “TIRTA”

1 T (Tujuan)

Menyepakati topik pembicaraan dan hasil pembicaraan

2 I (Identifikasi)

Menggali dan memelakan situasi saat ini. Hubungkan fakta-fakta yang ada.

3 R (Rencana Aksi)

Mengembangkan ide untuk alternatif rencana aksi/solusi

4 TA (Tanggung Jawab)

Berkomitmen akan langkah selanjutnya



Simpulan

Secara umum, tahapan di atas memantik penulis untuk mampu melakukan praktik komunikasi yang memberdayakan sebagai keterampilan dasar seorang pendidik atau profesi lain (Widyaiswara) yang menerapkan pendekatan coaching. Sementara itu, sebagai seorang Coach, penulis harapan mampu menjadi pemberi manfaat saat melaksanakan kegiatan coaching sesuai dengan fungsi coach itu sendiri. Kemudian, Coachee sebagai penerima manfaat kegiatan coaching dapat diarahkan secara mandiri untuk memberdayakan potensi yang dimilikinya. Akhirnya, penulis berharap dapat memerankan Coach bagi coacheenya agar lebih leluasa dalam belajar, menentukan arah hidup, dan mampu menggali dan mengembangkan potensi mereka secara mandiri dan bertanggung jawab.

Daftar pustaka

Wayati monica dkk , 2022 . *Coaching untuk supervise akademik (edisi III)* . Jakarta : Kemendikbudristek.

<https://www.liputan6.com/hot/read/5118792/coaching-adalah-kegiatan-pembinaan-ketahui-bedanya-dengan-mentoring-dan-pelatihan>

<http://repository.stie-mce.ac.id/1049/3/BAB%20II%20TINJAUAN%20PUSTAKA.pdf>