

Coaching Psychology: sebuah Pengantar

Teddi Prasetya Yulianan¹

Indonesia NLP Society

Abstract

Coaching is a rapidly growing realm in recent decades. More than just a popular field of psychology, coaching has also been the subject of discussion and research by psychology practitioners and academics. This paper intends to provide an introduction to coaching psychology, a field that in the last 10 years has grown by psychology practitioners in Australia and Europe. We discuss the differences that coaching has compared to another field, the development of coaching psychology, and the opportunity for future research and development. Hopefully, psychology practitioners in this country will be interested to do research and development in this field, given the increasing interest, both from the psychology and non-psychology.

Keywords: coach, coaching, coaching psychology

International Coach Federation (ICF), salah satu lembaga jaringan coach profesional dengan anggota terbesar di dunia saat ini mengadakan survei bertajuk ICF Global Coaching Study pada tahun 2012. Mereka menemukan bahwa diperkirakan terdapat 47.500 coach profesional di seluruh dunia saat ini. Jumlah ini meningkat dibandingkan survei serupa yang mereka lakukan pada tahun 2008, yang saat itu diperkirakan terdapat 30.000 coach profesional. Lebih jauh, saat responden—yang merupakan anggota ICF—ditanya tentang aktivitas coaching mereka, 87% menjawab bahwa mereka sedang memiliki klien aktif. Rerata pendapatan mereka pada tahun 2011 adalah sebesar US\$47.900 per tahun, dengan median US\$25.000. Menarik untuk dicermati bahwa di Asia saja diperkirakan terdapat 3.300 coach profesional dengan pendapatan rerata US\$36.500 per tahun (ICF, 2012). Jumlah yang masih terus bertambah melihat perkembangan

beragam pelatihan sertifikasi *coaching* yang makin marak.

Kondisi ini tidak terlalu mengejutkan, mengingat *coaching* kini memang telah menjadi salah satu metode yang dipertimbangkan baik oleh individu maupun organisasi sebagai metodologi populer untuk pengembangan personal maupun dan profesional (Grant, 2001). Penggunaan coaching telah sedemikian luas mulai dari mengatasi stres kerja (Gyllensten & Palmer, 2005; Talbot-Landon, Palmer, & Flaxman, 2007; Hackett, Palmer, & Farrants, 2007), peningkatan prestasi akademik (Grant, 2001), memperbaiki kualitas pengasuhan dan perilaku anak (Ellam dan Palmer, 2006), kualitas perencanaan dan pencapaian wirausahawan (Lawless, 2009), hingga pengembangan kepemimpinan eksekutif (Lord, 2010).

Meskipun demikian, sebagaimana dilansir oleh Grant (2001), terlepas dari tren dan pemanfaatan yang semakin meluas, jumlah penelitian ilmiah dalam psikologi untuk membangun kerangka teoritis dan aplikatif tentang *coaching* dan

¹ Korespondensi mengenai isi artikel ini dapat melalui: teddiprasetya@gmail.com

dampaknya masih sedikit. Kondisi ini pun terjadi di Indonesia, ketika penulis kesulitan menemukan studi akademik tentang *coaching* dan aplikasinya. Dalam disertasi-nya "*Towards a Psychology of Coaching: The Impact of Coaching on Metacognition, Mental Health, and Goal Attainment*", Grant memelopori pengembangan cabang psikologi baru yang kemudian disebut sebagai *Coaching Psychology*, dan para praktisi yang disebut *Coaching Psychologist*. Gerakan ini kemudian menjadi inspirasi bagi beberapa universitas dan organisasi profesi psikologi di berbagai negara untuk membangun organisasi khusus dalam bidang ini.

Tujuan penulis dalam artikel ini adalah untuk memberikan gambaran awal tentang besarnya peluang bagi praktisi dan ilmuwan psikologi di Indonesia untuk meneliti baik kerangka teoritik maupun praktik *coaching psychology*, dan juga mengembangkan praktik psikologi non klinis. Pengembangan ini penting mengingat praktisi *coaching* saat ini berasal dari latar belakang yang sangat variatif, dan karenanya acapkali tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan psikologis yang memadai.

Untuk itu, penulis akan mengawali dengan menjelaskan definisi *coaching* sebagaimana dimaksud dalam istilah *coaching psychology*.

Apa itu *Coaching*?

Definisi tentang *coaching* memang variatif. Sebagian definisi bahkan mencampurkan *coaching* dengan *training*, *mentoring*, dan konseling. Semisal, pencarian dengan menggunakan kata '*coaching*' pada situs ensiklopedia online Wikipedia didapat definisi *coaching* sebagai, "*a teaching, training, or development process in which an individual gets support while learning to*

achieve a specific personal or professional result or goal" (Wikipedia, 2011).

Tidak mengherankan, sebab dirunut dari sejarahnya, *coaching* memang erat dengan dunia olah raga. Dalam dunia olah raga, seseorang yang disebut sebagai *coach* memang memiliki otoritas untuk mengajari. Maka John Whitmore (2002) melontarkan pernyataan yang menarik, "Untuk alasan yang entah apa, kita punya pelatih tenis yang disebut dengan *tennis coach*, namun pelatih ski disebut dengan *ski instructor*. Padahal keduanya, menurut pengalaman saya, adalah instruktur."

Untuk sekian lama, pelatih olah raga memang lebih layak disebut instruktur, sebab mereka memberi instruksi saat melatih. Sebuah tren yang kemudian berubah, ditandai dengan terbitnya sebuah karya fenomenal dalam bidang *coaching* berjudul "*The Inner Game of Tennis*". Timothy Gallwey, penulisnya, adalah seorang pelatih tenis yang menemukan bahwa proses melatih seorang atlet profesional tidak bisa dijalankan secara instruksional. Atlet profesional dalam pandangan Gallwey (1974) adalah orang yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menampilkan performa optimal. Yang membuat kemampuan itu tidak muncul adalah apa yang disebut dengan '*inner game*', yaitu kondisi mental dan emosional seorang atlet. Gallwey pun mengubah gaya melatihnya dari proses memberi instruksi menjadi proses memfasilitasi, dari memberi petunjuk menjadi mengajukan pertanyaan (Hall & Duval, 2004). Maka menurut Gallwey (Whitmore, 2002), "*Coaching* adalah proses membuka kunci potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya. Ia lebih merupakan proses membantu seseorang belajar alih-alih mengajarnya." Pendekatan *coaching* yang demikian kemudian menjadikan Gallwey mampu 'keluar' dari hanya ranah

olah raga ke ranah musik dan bisnis. Keahliannya untuk memfasilitasi seseorang belajar bahkan membuatnya bisa menjadi seorang *coach* untuk para musisi (Hall & Duval, 2004).

Dalam perjalanannya kemudian, *coaching* banyak didefinisikan sebagai proses yang berorientasi pada solusi dan hasil, yakni seorang *coach* memfasilitasi proses pembelajaran pribadi (*self directed learning*), pertumbuhan diri, dan peningkatan kualitas hidup klien dalam lingkup yang ditentukannya sendiri (Grant, 2001). *British Psychological Society – Special Group of Coaching Psychology* merumuskan definisi *coaching psychology* sebagai sebuah metode yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja dalam ranah personal dan pekerjaan menggunakan model *coaching* yang didasarkan pada pendekatan pembelajaran dan psikologi orang dewasa yang telah mapan secara ilmiah (Grant & Palmer dalam Palmer & Whybrow, 2005).

Pertanyaan yang muncul kemudian adalah: apa beda *coaching* dengan *training*, *mentoring*, psikoterapi, dan konseling?

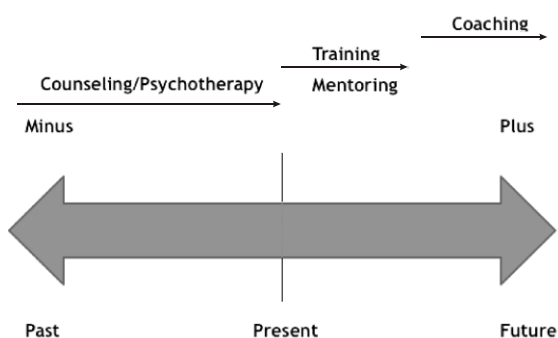
Grant (2001) menyebut *coaching* sebagai sebuah proses yang untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan hidup pada populasi klien orang dewasa normal (non klinis). Melalui definisi ini, maka *coaching*

bukanlah proses yang bersifat terapeutik, dan karenanya berbeda dengan psikoterapi dan konseling. Bacon dan Spear (2003) telah menguraikan beberapa kondisi klinis klien yang karenanya memerlukan psikoterapi terlebih dahulu sebelum *coaching*. Maka sementara psikoterapi dan konseling adalah proses untuk membantu klien dalam kondisi klinis untuk kembali normal, *coaching* membantu klien dalam kondisi normal untuk mencapai target kinerja tertentu.

Hall dan Duval (2004) membedakan *coaching* dengan *training* dan *mentoring* menggunakan sudut pandang hubungan yang terjadi antara *people helper* dan klien. *Trainer* dan *mentor* adalah seseorang yang memiliki otoritas lebih tinggi daripada klien, sebab mereka memang memiliki keahlian dan pengalaman yang tidak dimiliki oleh klien. Sementara *coach* tidak harus memiliki keahlian dan pengalaman yang lebih tinggi dalam bidang yang digeluti klien, sebab seorang *coach* adalah ahli dalam memfasilitasi proses belajar. Maka sementara *trainer* dan *mentor* adalah pengajar, *coach* adalah fasilitator proses belajar bagi klien. Konsekuensi dari definisi ini adalah klien dalam *coaching* haruslah mereka yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bidangnya, sebagaimana para atlet profesional yang ditangani oleh Gallwey. Tanpa itu, proses fasilitasi tidak akan berjalan, sebab klien belum memiliki basis informasi yang cukup untuk menghadirkan pembelajarannya sendiri.

Menyimpulkan berbagai definisi ini, penulis menyusun sebuah model untuk membedakan *coaching* dengan *training*, *mentoring*, dan *konseling* sebagai berikut (lihat Gambar 1).

Psikoterapi dan konseling adalah proses untuk membantu klien mengatasi kondisi klinisnya sehingga kembali nor-



Gambar 1. Perbedaan *coaching* dengan *training*, *mentoring*, konseling

mal (dari titik minus ke titik nol). Sementara itu, *training* dan *mentoring* adalah proses untuk membantu klien mencapai sebuah tujuan tertentu melalui proses pengajaran. Karena sifatnya pengajaran, maka ada keterbatasan informasi yang akan didapat oleh klien, yakni sebatas pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh *trainer* atau *mentor*. Sisi lain, *coaching* adalah proses untuk memfasilitasi klien mencapai tujuan tertentu, sebuah pembelajaran dan pertumbuhan pribadi yang diinginkan. *Coaching* adalah proses yang berbeda dengan *training*, *mentoring*, dan konseling sebab di dalamnya seorang *coach* lebih banyak menjadi rekan bereksplorasi bagi klien melalui serangkaian pertanyaan yang diajukan. Pertanyaan-pertanyaan inilah yang kemudian menstimulasi klien untuk menemukan jawaban atas pertanyaannya sendiri.

Dari *Coaching* ke *Coaching Psychology*

ICF *Global Coaching Study 2012* menyebutkan bahwa dua isu kunci yang saat ini dihadapi oleh industri *coaching* adalah *untrained individual* dan *marketplace confusion*. Isu pertama, *untrained individual*, berkisar pada masalah banyaknya individu yang menyebut diri mereka *coach* namun tanpa memiliki pemahaman dan keterampilan yang memadai untuk melakukan praktik *coaching*. Isu ini tidak bisa lepas dari isu kedua, yakni *marketplace confusion*, kebingungan yang melanda pasar tentang apa sebenarnya *coaching* itu, dibandingkan dengan semisal *training*, *mentoring*, *counseling*, dan lain-lain. Belum adanya standar dan regulasi mengenai *coaching* berbagai negara menjadikan profesi ini bisa dimasuki dan dijalankan oleh siapa saja.

Kondisi serupa ini sempat mengusik Dr. Anthony M. Grant dari *Sydney Univer-*

sity (O Connor & Lages, 2007). Ia mendapati bahwa bersamaan dengan meningkatnya kebutuhan akan *coaching*, masih teramat sedikit teori dan metodologi *coaching* yang dibangun berdasarkan fondasi ilmiah yang kokoh (Grant, 2001). Sementara dipahami bahwa *coaching* sebagai bentuk intervensi terhadap pertumbuhan manusia pasti memerlukan konsep psikologi, belum banyak penelitian ilmiah dalam psikologi yang diadakan untuk mengembangkan bidang ini. Alhasil, banyak layanan *coaching* didasarkan pada *pop psychology* yang belum tervalidasi (Grant & Stober, 2006). Jadilah Grant menggagas apa yang ia sebut sebagai *evidence based coaching*, yakni *coaching* yang dijalankan dengan menggunakan teori dan model yang teruji secara ilmiah. Ia pun menginisiasi pendirian *Coaching Psychology Unit* di Universitas Sydney, yang merupakan unit khusus *coaching psychology* pertama di dunia yang membuka program magister dan doktor dalam bidang ini (O'Connor & Lages, 2007). Seiring dengan itu, pendirian asosiasi dan jaringan praktisi dan ilmuwan psikologi yang fokus pada *coaching* pun mulai bertambah, seperti *International Society for Coaching Psychology*, *Special Group in Coaching Psychology*, *Australian Psychological Society – Interest Group Coaching Psychology*, *British Psychological Society – Special Group in Coaching Psychology*, dan lain-lain. Dalam pertemuan perdana *International Coaching Psychology Conference* yang diadakan di City University London, 18 Desember 2006, sekelompok psikolog dari berbagai belahan dunia mengadakan sebuah pertemuan dan sepakat untuk membentuk *International Forum for Coaching Psychology* (IFCP) (Palmer & Whybrow, 2008). Penulis belum mendapati adanya perkumpulan serupa di Indonesia, sementara praktik *coaching* telah mulai ramai diminati dan dijalankan. Dalam percakapan personal

dengan salah seorang rekan penulis yang berprofesi sebagai *business coach*, didapat informasi bahwa organisasinya mendapat pemasukan setidaknya 1 miliar rupiah setiap bulannya.

Coaching psychology adalah aplikasi psikologi dalam *coaching*, yakni memfasilitasi klien normal (non klinis), yang ingin meningkatkan kualitas hidupnya atau mencapai tujuan tertentu. Maka teori dan konsep yang diperlukan untuk menjalankan proses ini tentulah berbeda dengan psikoterapi. Sayangnya, psikologi terlalu lama fokus pada memahami disfungsi-analitis individu dan psikopatologi dalam populasi klinis daripada pertumbuhan individu yang dicapai oleh populasi normal (Grant, 2001). Penelusuran penulis terhadap riset-riset tentang *coaching* di Indonesia pun belum membuahkan hasil dalam jumlah yang signifikan. Kalaupun ada, masih menukar-pakaikan istilah *coaching* dengan konseling. Padahal, *coaching psychology* menghendaki sebuah bangunan teoritik yang didasarkan pada penelitian terhadap 'manusia sehat', mereka yang berhasil mengaktualisasikan dirinya (Hall & Duval, 2004).

Kenyataan bahwa proses ini baru dimulai, tentu masih memerlukan waktu cukup lama untuk *coaching* sampai pada kematangan ini. Namun bukan berarti tidak ada peluang sama sekali yang bisa dikerjakan kini. Grant & Stoiber (2006) mengungkapkan bahwa sebenarnya ada peluang untuk menelaah kembali teori-teori psikologi yang tersedia saat ini, yang mungkin bisa diaplikasikan dalam *coaching*. Keduanya menerbitkan sebuah buku berjudul "*Evidence Based Coaching Handbook*" yang mengulas beragam teori psikologi yang dapat diaplikasikan dalam *coaching*. Berkolaborasi dengan banyak praktisi dan ilmuwan, buku ini membedah *coaching* dari perspektif psikologi huma-

nistik, psikologi perilaku, *adult development theory*, psikologi kognitif, psikologi positif, hingga perspektif sistemik. Palmer dan Whybrow (2008) melanjutkan ini, dan memperluas metode dan pendekatan yang digunakan, tidak hanya yang berasal dari praktisi psikologi, melainkan juga memasukkan pendekatan lain yang berasal dari praktisi non psikologi, seperti *Neuro-Linguistic Programming* (NLP).

Namun pendekatan *coaching psychology* seperti ini masih menyisakan ruang besar untuk terjadinya *coaching* yang salah arah (Hall & Duval, 2004). Menurut keduanya, kebanyakan teori psikologi berasal dari penelitian terhadap populasi klinis, sehingga besar kemungkinan melewatkan poin penting yang hanya bisa didapat dari populasi normal. Contoh yang ia berikan adalah penggunaan *Trans-Theoretical Model* (TTM) dalam *coaching*. Model yang digagas oleh James Prochaska, John Nocrass, dan Carlo DiClemente ini menjabarkan bahwa ada kemungkinan klien untuk mengalami *relaps* setelah memutuskan untuk berubah. Istilah *relaps* inilah yang, bagi Hall & Duval, kurang tepat dalam konteks *coaching*, sebab ia masih didasarkan pada asumsi psikoterapeutik, yang para klien klinis memang mungkin untuk mengalaminya, sebab perubahan bagi mereka merupakan sebuah ketidaknyamanan. Namun bagi mereka yang normal, sehat, dan menghendaki aktualisasi diri, ketidaknyamanan akan perubahan justru merupakan sesuatu yang dicari.

Maka berbeda dengan Grant dan rekan-rekannya, Hall dan Duval lebih memilih untuk melakukan pembangunan model *coaching* menggunakan teori-teori yang dikembangkan oleh Maslow, Rogers, May, dan lain-lain tentang *self actualizing person* (Hall & Duval, 2004). *Coaching*, menurut keduanya, lebih dekat kepada

konsep ini sebab klien berada pada kondisi yang siap untuk ditantang, menetapkan tujuan, diberi umpan balik yang mungkin menyakitkan, dan sebagainya. Mempelajari *self actualizing person* memungkinkan kita untuk melihat kemungkinan yang lebih luas tentang sejauh mana seseorang bisa tumbuh. Kekurangan konsep aktualisasi diri yang digagas Maslow, menurut Hall dan Duval, adalah belum terbentuknya sebuah model kerja yang memungkinkan para praktisi bisa menjalankannya dalam dunia nyata. Dari sini, lahirlah sebuah pendekatan yang mereka beri nama *Meta Coaching*.

Tentu, pendekatan ini pun, menurut penulis, masih merupakan sebuah rintisan, yang memerlukan pengujian lebih lanjut. Pendekatan riset Hall dan Duval yang lebih bersifat kualitatif (mereka sebut dengan *modeling*) tentu menyisakan banyak ruang bagi para praktisi dan ilmuwan psikologi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Apa Pentingnya Membangun *Coaching Psychology*?

DBrennan dan Prior (2005) mengatakan pentingnya riset ilmiah untuk menyusun seperangkat kompetensi, alih-alih hanya menggunakan serangkaian *collective wisdom*. Lebih jauh, dalam survei yang mereka lakukan bertajuk "*The Future of Coaching as a Profession in the Next 5 Years (2005-2010)*", para responden mengatakan bahwa jika *coaching* hendak menjadi sebuah profesi, maka harus dimulai sebuah gerakan riset ilmiah secara global yang melibatkan komunitas akademik. "Pelabelan, promosi, dan pemasaran yang salah telah terlanjut meluas di masyarakat. *Coaching* adalah komoditas yang menarik. Setiap orang dengan mudah dapat menyebut dirinya *coach* tanpa ada kontrol

terhadap kualitas. *Coach* yang tidak kompeten, akan menurunkan kualitas *coaching* dan menciptakan pengalaman buruk serta kemunduran bagi profesi ini" (Brennan & Prior, 2005).

Berbeda dengan psikoterapi, penulis memandang bahwa *coaching* akan menjadi bidang yang inklusif, yang memungkinkan untuk para praktisi dari berbagai bidang menjalankannya. Sebut saja *executive coaching*, yakni *coaching* yang dilakukan untuk memfasilitasi para eksekutif atau petinggi organisasi. Sungguh sulit bagi seorang *fresh graduate* psikologi untuk memfasilitasi klien eksekutif dan membuat mereka percaya akan mampu mencapai hasil yang diinginkan. Alih-alih, para eksekutif akan lebih mempercayai seorang *coach* yang merupakan mantan eksekutif pula. Hal yang sama mungkin juga akan terjadi dalam *sales coaching*. Seorang *salesman*, tentu lebih mudah yakin pada seorang *coach* yang punya pengalaman di bidang penjualan. Perkembangan *coaching* yang telah merambah bahkan lini yang sangat fokus seperti *property coaching*, *wealth coaching*, *parent coaching*, dan lain-lain akan melahirkan sebuah bidang yang teramat heterogen. Maka Scoular (dalam Coutu & Kauffman, 2009), menyimpulkan hasil survei yang ia lakukan, mengatakan bahwa dua faktor yang paling mempengaruhi keberhasilan proses *coaching* adalah keinginan klien dan kecocokan dengan *coach*. Enam puluh lima persen responden yang terdiri dari para *coach* profesional mengatakan bahwa latar belakang pengalaman yang selaras dengan kondisi klien merupakan penentu kesuksesan proses *coaching*.

Masalah yang timbul kemudian adalah tidak semua mantan eksekutif, praktisi penjualan, atau para ahli di setiap lini *coaching* memiliki pemahaman yang memadai tentang psikologi. Grant (2001)

bahkan melihat risiko bahwa tetap saja ada peluang seorang klien yang datang untuk mendapatkan *coaching* sebenarnya berada dalam kondisi klinis. Jika para *coach* profesional tidak memiliki pemahaman psikologi yang cukup, mereka bisa terjebak untuk memberikan pelayanan yang tidak tepat, bahkan berisiko melakukan malpraktik yang berbahaya. Pun tidak sampai berbahaya, mereka tidak akan mendapatkan hasil yang diharapkan, sebagaimana disitir oleh Whitmore (2002), "Dalam banyak kasus, mereka (para *coach*) tidak benar-benar memahami prinsip-prinsip psikologis terkait performa yang menjadi dasar *coaching*. Padahal tanpa pemahaman tentang hal ini mereka mungkin bisa menjalankan perilaku seperti *coaching*, atau menggunakan teknik yang kerap diasosiasikan dengan *coaching* seperti teknik-teknik bertanya, namun gagal mencapai hasil yang diinginkan."

Dalam kondisi yang sangat heterogen seperti ini, tugas para praktisi dan ilmuwan psikologi lah untuk menyediakan bagi para *coach* pondasi teoritik yang memadai, sehingga mereka dapat menjalankan praktik dengan model dan teknik yang kokoh secara ilmiah. Ini diperkuat oleh survei yang dilakukan Scoular (dalam Coutu & Kauffman, 2009) terhadap para *coach* profesional yang mengatakan bahwa saat 61% kesuksesan *coaching* ditentukan oleh kejelasan metodologi yang ia gunakan. Jika seorang *coach* tidak bisa menjelaskan metodologi yang ia gunakan dengan solid, kecil kemungkinan ia akan dipercaya oleh klien.

Sisi lain, *coaching psychology* juga membuka peluang bagi para lulusan psikologi untuk berkarir di bidang non klinis. Grant (O'Connor & Lages, 2007) mengungkapkan bahwa minatnya di bidang *coaching* kala menjadi mahasiswa belum dapat tersalurkan sebab tidak satu

pun ada bidang studi ini di kampusnya. Setelah menyelesaikan disertasi berjudul "*Toward a Psychology of Coaching: The Impact of Coaching on Metacognition, Mental Health, and Goal Attainment*", ia bertanya pada dirinya, "Dengan apa saya akan menyebut diri saya? Saya tidak ingin menyebut diri saya psikolog klinis—saya ingin bekerja dengan klien non klinis. Saya lalu berpikir, 'Saya seorang *coach*, dan saya seorang psikolog.' Jadi saya akan menyebut diri saya '*coaching psychologist*'."

Sisi yang lain lagi, tentu adalah kebutuhan akan *coaching* yang terus meningkat. Meskipun perlu penelitian lebih lanjut, namun penulis memperkirakan bahwa jumlah klien normal (non klinis) yang membutuhkan *coaching* untuk memfasilitasi pertumbuhan diri atau pencapaian tujuan jauh lebih besar daripada jumlah klien klinis. Dalam sebuah perusahaan, misalnya, jumlah karyawan yang mengalami trauma atau *burnout* (sehingga memerlukan bantuan psikolog klinis) mungkin bisa dihitung dengan jari. Namun jumlah karyawan yang ingin mencapai target, ingin memiliki kehidupan yang seimbang, ingin memiliki karir yang lebih baik, ingin bisa bekerja sama dengan tim dengan efektif, ingin memimpin tim dengan baik, dst tentu jauh lebih besar. Begitu pun dalam sebuah sekolah, jumlah anak-anak yang mengalami kondisi klinis bisa jadi jauh lebih sedikit dibandingkan mereka yang memerlukan proses fasilitasi untuk berprestasi dengan lebih baik.

Mereka semua memerlukan bantuan para praktisi psikologi yang kompeten. Maka dikembangkannya *coaching psychology* jelas akan membuka banyak peluang baru bagi lulusan praktisi psikologi. Proses *coaching* yang umumnya menghendaki berjalan satu-lawan-satu, tentu mem-

butuhkan sangat banyak praktisi psikologi yang kompeten dalam bidangnya.

Penutup: Darimana Kita Mulai?

Tulisan ini adalah sebuah inisiatif awal untuk memprovokasi para praktisi dan ilmuwan psikologi di Indonesia untuk memulai berbagai inisiatif mengembangkan *coaching psychology*. Penulis mendapati beberapa hal yang bisa kita lakukan adalah:

- Meneliti dan menguji manfaat dan aplikasi *coaching* dari beragam metode yang sudah ada, seperti *Humanistic Coaching*, *Cognitive Behavioral Coaching*, *Psychoanalytic Coaching*, *Integrative Goal-Focused Coaching*, *Positive Psychology Coaching*, *NLP Coaching* (Stober & Grant, 2006; Palmer & Whybrow, 2008). Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, kita perlu lebih jeli meneliti asumsi dari tiap pendekatan yang sudah mapan ini, agar ketika digunakan dalam konteks *coaching*, ia benar-benar tepat untuk memfasilitasi proses pertumbuhan.
- Meneliti efektivitas *coaching* dalam berbagai bidang seperti pendidikan, penjualan, kepemimpinan, dan lain-lain. "Benarkah *coaching* bermanfaat?" adalah pertanyaan yang kerap muncul dari individu maupun organisasi, mengingat nilai investasi yang relatif tinggi. Namun Fillery-Travis dan Lane (2006) memperingatkan kita agar menelaah lebih dalam pertanyaan tersebut dengan lebih spesifik bertanya: proses *coaching* apakah yang digunakan dan untuk tujuan apa. Sebab *coaching*, sebagaimana halnya psikoterapi, adalah istilah yang terlampau luas, yang mencakup berbagai pendekatan dan tujuan. Salah satu contoh penelitian Adams (2012) yang

menelaah efektivitas penggunaan pendekatan *cognitive behavioral* dan *solution focused* untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para staf di sekolah.

- Empat puluh peneliti internasional hadir dalam *The International Coaching Research Forum* tahun 2008 dan berinisiatif untuk menyusun daftar 100 ide penelitian untuk memperluas dan memperdalam pemahaman dan praktik *coaching psychology*. Daftar tersebut terbagi dalam tujuh bagian besar, yaitu: *society and diversity; modalities and process; defining coaching; business of coaching and policy/ethics/ governance; training, development, knowledge base and theoretical frameworks; outcomes and methodology; coaching style, approach, and core competencies* (ICRF, 2008). Para peneliti dapat menelaah memilih ide dan pertanyaan penelitian yang sesuai dengan konteks yang diminati. Penulis, misalnya, memilih untuk fokus pada tema-tema mendasar seperti "apa yang sebenarnya terjadi dalam sesi *coaching*?" (ide riset nomor 16), "apa yang membedakan para *coach* yang *excellent*?" (ide riset nomor 91) dan "apa yang membuat seorang *coach* menjadi ekselen?" (ide riset nomor 56). Beberapa pertanyaan ini penulis minati karena memang sesuai dengan kondisi penulis sebagai seseorang yang sedang mulai menjalani profesi sebagai *coach* profesional. Di luar itu, ide penelitian juga dapat diarahkan untuk mengembangkan psikologi pertumbuhan guna menghasilkan teori dan model manusia sehat, sebagaimana yang dilakukan Hall (2008) yang menelaah ulang dan membedah teori Hirarki Kebutuhan Maslow dan mengembangkan *Self Actualization Quadrant* (SAQ). SAQ ini merupakan model kerja yang lebih

praktis untuk digunakan oleh coach dalam praktiknya.

- Kita bisa mempromosikan profesi baru praktisi psikologi: *coaching psychologist*, sehingga membuka peluang praktisi psikologi berkemprah dalam dunia nyata. Lahirnya profesi seperti ini tentunya menghendaki seperangkat panduan kerja yang meliputi teori, model, teknik, kode etik, dan standar kompetensi yang komprehensif. Praktisi psikologi dapat bekerja sama dengan *coach* profesional yang telah lebih dulu berada di lapangan untuk memahami kebutuhan klien dan kriteria kesuksesan mereka.
- Tentunya, ini semua akan berdampak pada peluang lain, yakni bagi Universitas untuk membuka Program Studi khusus atau *short course* untuk mendukung para *coach* profesional mendapatkan pendidikan yang memadai. Penulis mendapati beberapa universitas di dunia yang telah memiliki program studi khusus adalah University of Sydney, City University, University of East London, University of Copenhagen, dan Harvard Medical School. Adapun mereka yang tertarik untuk menjadi *coach* profesional di Indonesia saat ini umumnya mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh lembaga pelatihan berafiliasi dengan lembaga dari luar negeri seperti *International Coach Federation* (ICF) dan *Meta Coach Foundation* (MCF).

Daftar Pustaka

- Adams, M. (2012). Coaching Psychology in Schools: Supporting Staff Performance and Well-Being. *Coaching Psychology International*, 5. International Society for Coaching Psychology.
- Brennan, D., & Prior, D. M. (2005). The Future of Coaching Profession: The Next Five Years (2005-2010). *International Coach Federation*. Diunduh dari www.coachfederation.org.
- Bacon, T. R., & Spear, K. I. (2003). *Adaptive Coaching*. California: Davies-Black Publishing.
- Coutu, D., & Kauffman, C. (2009). What Coaches Can Do For You. *HBR Research Report January 2009*. Diunduh dari www.hbr.org.
- Ellam, V., & Palmer, S. (2006). Does Parent Coaching Improve the Quality of Parenting and Children's Behavior. *The Coaching Psychologist*, 2(1). Leicester: British Psychological Society.
- Fillery-Travis, A., & Lane, D. (2006). Does Coaching Work or Are We Asking the Wrong Question. *International Coaching Psychology Review*. Leicester: British Psychological Society.
- Gallwey, T. (2008). *The Inner Game of Tennis*. New York: Random House Trade Paperbacks.
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). "Can Coaching Reduce Workplace Stress". *The Coaching Psychologist*, 1(1). Leicester: British Psychological Society.
- Grant, A. M. (2001). Toward a Psychology of Coaching: The Impact of Coaching on Metacognition, Mental Health, and Goal Attainment (Doctoral Dissertation). Department of Psychology, Macquarie University, Sydney Australia.
- Hackett, A., Palmer, S., & Farrants, J. (2007). An Investigation into Stress and Coaching Needs of Staff Working in the Hospice Service. *The Coaching Psychologist*, 3(3). Leicester: British Psychological Society.

- Hall, L. M., & Duval, M. (2004). *Meta Coaching Vol I: Coaching Change*. Colorado: Neuro Semantic Publication.
- Hall, L. M. (2008). *Self Actualization Psychology: The Psychology of the Bright Side of Human Nature*. Colorado: Neuro Semantic Publication.
- International Coaching Research Forum (2008). 100 Coaching Research Proposal Abstract. Diunduh dari www.instituteofcoaching.org/images/pdfs/100ResearchIdeas-ICRF.pdf.
- International Coach Federation (2012). ICF Global Coaching Study: Executive Summary.
- Lawless, M. (2009). The Influence of Life Coaching on Entrepreneur's Goal Planning and Attainment. *ICF Research Report*. Diunduh dari www.coachfederation.org.
- Lord, E. G. (2010). A Quantitative Study on Executive Coaching from a Learning Transfer Perspective (Doctoral Dissertation). University of Phoenix.
- O' Connor, J., & Lages, A. (2007). *How Coaching Works*. London: A & C Black Publishers Ltd.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2005). The Proposal to Establish a Special Group in Coaching Psychology. *The Coaching Psychologist* 1(1). Leicester: British Psychological Society.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2008). *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. Sussex: Routledge.
- Stober, D. R., & Grant, A. M. (2006). *Evidence Based Coaching Handbook*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Talbot-Landon, S., Palmer, S., & Flaxman, P. (2007). The Development of an Effective Staff Coaching Programme for Stress Prevention and Reduction in the Prison Service. *The Coaching Psychologist*, 3(1). Leicester: British Psychological Society.
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for Performance*. London: Nicholas Brealy Publishing.