

## Coaching dan Training dengan Points of You® untuk Membangun Jembatan Emas Pusat Karier

**Nurhadi Irbath**

Executive Coach Certified by International Coach Federation (Coaching Indonesia)  
Loop Certified Corporate Coach by International Coach Federation (LOOP Indonesia)  
Certified Practitioner Points of You®  
Career & Business Coach di Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada

### ABSTRAK

Ketika pusat karir di suatu institusi pendidikan berjalan sebagaimana mestinya, cepat atau lambat dia akan menemui satu jurang yang menganga lebar. Jurang itu memisahkan kompetensi lulusan calon pencari kerja, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri. Sebuah tantangan sekaligus kesempatan bagi lembaga pusat karir untuk mengukuhkan eksistensinya sebagai hub yang penting dalam pengembangan SDM, apabila dia mampu membangun jembatan besar dan kuat di antaranya. Jembatan itu bernama layanan training karir dan pendampingan karir dengan pendekatan metode coaching. Untuk menjadi jembatan yang berfungsi optimal, harus tahu persis seperti apa spesifikasi kendaraan yang akan melewatinya. 70% angkatan kerja kita adalah generasi milenial, dan hanya akan terus bertambah hingga akhirnya nanti seluruhnya akan menjadi generasi milenial. Jadi obyek dari pelatihan karir adalah lulusan yang notabene anak-anak generasi milenial. IDN Research Institute yang merilis hasil risetnya tentang generasi milenial Indonesia diantaranya menyebut bahwa 33% anak-anak jaman sekarang memilih jurusan kuliahnya atas dasar rekomendasi orang tua, yang terbesar, mengalahkan brand favorit jurusan (29%), ataupun biaya kuliah (24%). Di sisi lain persepsi paling umum mereka tentang karir atau pekerjaan favorit adalah yang memberikan ruang dengan kebebasan dan kreatifitas, dan waktu kerja yang fleksibel. Ahmad Zaky, CEO Bukalapak, Unicorn lokal yang sedang naik daun, dan boleh dibilang semua karyawannya adalah generasi milenial menyebut bahwa generasi milenial adalah generasi yang pintar dan bermimpi besar, tapi susah diatur. Generasi milenial juga punya kecenderungan sensitif perasaannya dan emosional. Kunci utama keberhasilan coaching maupun training adalah kemampuan seorang coach ataupun trainer untuk menggali potensi dan kesadaran coachee hingga titik terdalamnya. Untuk ini telah dikembangkan suatu alat bantu yang sangat efektif, yakni Points of You®. Alat bantu berupa sekumpulan foto dan kata-kata ini dikembangkan dengan penuh kesadaran bawah perubahan atau perbaikan yang dikehendaki hampir selalu dimulai ketika kita mau membuka diri, mau mengambil resiko, dan mau melihat sesuatu dari berbagai perspektif yang baru bagi kita. Tentu saja hal-hal tersebut sangat kental aroma milenialnya. Landasan dari penggunaan Points of You® ini adalah interaksi antara otak kanan, bagian intuisi dan emosi dari otak, dan otak kiri, yang fokus pada logika dan analisa. Interaksi ini terjadi saat kita melihat sebuah foto dan kata pada waktu yang bersamaan. Tabrakan yang disengaja ini memberi kita jeda sejenak dari pola atau ide yang sudah lama kita yakini dan membuka sesuatu yang baru dalam diri kita. Secara umum Points of You® sangat membantu menciptakan kondisi individu lebih dalam, dalam posisi yang nyaman. Points of You® dapat memindahkan emosi coachee/counselee/trainee terhadap permasalahan atau tantangan yang dihadapi pada alat bantu yang dipakai. Tak kalah penting, dia mengakomodasi 'Net Generation' yang lebih banyak menggunakan bahasa visual. Sehingga efektif sekalipun untuk coachee yang introvert, seperti umumnya orang-orang IT.

**Kata kunci** - *training, coaching, pendampingan karir, points of you, millennial*

## 1. PENDAHULUAN

Coaching dan training adalah layanan yang sangat penting dari beragam layanan yang ada di pusat karier perguruan tinggi. Dalam proses coaching dan training ada fase terpenting dari sekian banyak fase yaitu menciptakan kesadaran coachee maupun trainee. Alat bantu yang berupa foto adalah alat yang saat ini sedang populer untuk menciptakan kesadaran tersebut. Otak menerima informasi dari lingkungan secara eksklusif melalui semua indera, sekitar 80 persen dari semua rangsangan indera melalui mata masuk ke otak kita (Hall, 1973). Oleh karena itu informasi yang diperoleh secara visual merupakan kunci penting dalam membentuk pemahaman dan kesadaran diri. Fotografi adalah media visual yang mampu menerobos mekanisme pertahanan diri, memperlancar akses ke wawasan yang tak terbayangkan, memperluas perspektif dari berbagai sudut pandang dan mengakomodasi “net generation” yang merupakan generasi pengguna pusat karier di perguruan tinggi sehingga proses coaching dan training menjadi lebih nyaman, tanpa penghakiman dan menyenangkan.

## 2. METODE PENELITIAN

### a. Kekuatan Fotografi

Hanya dalam beberapa dekade, fotografi digital telah menjadi bagian dari kehidupan kita sehari-hari. Perkembangan telepon seluler dan jaringan sosial mengubah fotografi menjadi alat komunikasi (Weiser, 1999). Generasi milenial saat ini menggunakan fotografi sebagai pesan tentang perasaan, apa saja yang mereka lakukan dan cara berfikir mereka saat ini yang ingin disampaikan kepada orang yang dikenalnya maupun dengan orang yang tidak dikenalnya. Aksesibilitas dan kemungkinan berbagi foto di sosial media menghasilkan fenomena menarik lainnya; yaitu penciptaan bahasa baru yang melampaui batas-batas bahasa nasional, asal usul pribadi, perbatasan nasional, perbedaan budaya dan kepemilikan, dan lain-lain. (Weiser, 1999). Fotografi telah menjadi bahasa gambar modern dengan pesan yang melampaui bahasa-bahasa yang diucapkan, terutama dari sudut pandang yang lebih luas dan dari sisi emosi yang lebih dalam. Dalam proses coaching dan training, fotografi memungkinkan terhubung antara informasi apa yang kita lihat dan dikaitkan dengan makna pribadi, pengalaman, emosi, ingatan, harapan yang kekuatan dan pengaruhnya tidak disadari oleh oleh coachee maupun trainee.

### b. Foto Sebagai Media

Terapi foto adalah gerakan terapi modern yang mulai berkembang pada tahun 1950-an. Perwakilan yang paling menonjol dari pendekatan ini adalah fotografer dan psikoterapis Kanada terkenal, Judy Weiser. Penggunaan fotografi dalam pengembangan diri baik dengan pendekatan coaching maupun training menjadi salah satu metode yang paling populer dan paling cepat berkembang. Kesederhanaan dan keindahan alat ini adalah dalam hal mengidentifikasi secara cepat dan spontan dari coachee maupun trainee. Di antara alat foto yang paling inovatif dan berkembang dengan cepat saat ini adalah alat dengan merek Points of You®.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Perkembangan Coaching dan Training

Salah satu pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berkembang untuk menjawab keadaan ini adalah coaching. Wacana tentang budaya coaching mulai mengemuka di awal tahun 2000-an, seiring dengan berkembangnya tren baru di dunia Sumber Daya Manusia (SDM), yang menyakini karyawan sebagai aset utama organisasi. International Coach

Federation mendefinisikan coaching sebagai hubungan kemitraan dengan individu atau kelompok, melalui proses kreatif untuk memaksimalkan potensi personal dan profesionalnya. Secara prinsip, coaching berguna untuk menemukan jawaban atas berbagai tantangan yang dihadapi oleh manusia. Jarvis (2004) mendefinisikan coaching sebagai mengembangkan keterampilan dan pengetahuan seseorang, sehingga kinerja mereka akan membaik, dan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Coaching biasanya akan berlangsung seperti sebuah percakapan antara coach dan coachee. Coach membantu mengarahkan, mengajukan pertanyaan, memaparkan sudut pandang lain. Pada proses coaching, coach harus berprinsip bahwa coachee secara alamiah merupakan pribadi yang kreatif, penuh sumber daya, dan merupakan manusia yang utuh. Coach dan coachee digambarkan seperti layaknya persahabatan, di mana keduanya menjalin sebuah hubungan yang baik, menyenangkan, saling mempercayai, saling menjaga rahasia percakapan, dan tetap saling menghormati. Dengan pendekatan ini coach tidak dilihat sebagai expert (serba tahu dan mempunyai jawaban terhadap semua masalah) dalam kehidupan coachee.

Beberapa prinsip dalam proses coaching:

- Kesadaran diri (awareness). Perubahan perilaku diawali dengan kesadaran diri si coachee terhadap realita yang dialaminya saat ini. Peran coach di tahap ini membantu coachee memetakan realita tersebut dengan menggali persepsi, belief, dan asumsi yang menyebabkan situasi itu terjadi.
- Kejelasan (clarity). Perubahan perilaku terjadi melalui proses transformasi diri yang ditandai dengan hilangnya persepsi, belief, dan asumsi lama dan munculnya clarity terhadap apa yang ia akan lakukan berbeda.\
- Perubahan (change/drive). Perubahan perilaku akan menjadi nyata dengan dorongan yang jelas terhadap tujuan baru yang ingin dicapai. Coachee diajak untuk bereksperimen dengan melakukan tindakan terukur, meskipun bentuknya mungkin masih sederhana.

International Coach Federation bekerjasama dengan Human Capital Institute pada tahun 2013 melakukan studi global tentang dampak dari penerapan budaya coaching. Hasilnya menunjukkan data positif yaitu 65% responden yang bekerja di perusahaan yang menerapkan budaya coaching menyatakan mereka highly engaged. Di lihat dari dampak finansial, 60% responden dari perusahaan yang menerapkan budaya coaching menyatakan omset perusahaan mereka di tahun 2013 berada di atas rata-rata perusahaan lain di industri yang sama.

#### **b. Implementasi Media Points of You® untuk Coaching dan Training**

Points of You® didirikan ada tahun 2006 oleh dua entrepreneur kreatif - Efrat Shani dan Yaron Golan. Sejak saat itu, Points of You® telah diterjemahkan ke lebih dari 25 bahasa dan telah digunakan lebih dari 1 juta orang dari 147 negara. Metode Points of You® terdiri dari 4 tahap yaitu pause, expand, focus, doing. Pause adalah tahapan yang membantu kita meluangkan waktu, hadir secara penuh, mengalami transisi secara mudah. Pause akan menurunkan frekuensi kita dari keseharian yang sibuk dan membantu kita untuk dapat mengamati secara mendalam. Expand adalah memperluas sudut pandang, baik sisi kehidupan dari sudut pandang yang berbeda maupun melihat hal-hal yang tidak biasa kita lihat. Di tahap ini coachee maupun trainee akan membuka pemikiran, wawasan, perasaan, pengamatan baru dan lain-lain. Focus adalah tahapan dimana coachee maupun trainee menyadari pemahaman yang didapat dari sesi expand yang paling signifikan kemudian menjadi dasar pilihan yang paling relevan saat itu.

Doing adalah tahap dimana coachee maupun trainee beralih dari hal yang bersifat potensi menjadi kepada sesuatu yang konkret, hal apa yang bisa dilakukan untuk mewujudkan pemahaman dalam persoalan coachee maupun trainee. Dengan mengajukan pertanyaan yang tepat kemudian melihat foto secara mendalam maka coachee maupun trainee akan mendapatkan hal yang eksplisit, terlihat, jelas, serta memungkinkan transisi ke level implisit, tersembunyi dan tidak sadar.

Contoh-contoh pertanyaan yang membahas tingkat eksplisit adalah :

- Apa yang kamu lihat di foto?
- Warna dan bentuk mana yang paling mencolok?
- Obyek apa yang menarik perhatian ada dalam foto itu?

Contoh-contoh pertanyaan yang membahas tingkat implisit adalah :

- Menurut Anda, mengapa fotografer mengambil foto itu?
- Bagaimana Anda menggambarkan suasana tuah dalam foto itu?
- Apa yang terjadi 1 menit sebelum foto tersebut diambil dan apa yang terjadi 1 menit setelahnya?

Contoh-contoh pertanyaan yang memungkinkan transisi adalah :

- Emosi dominan manakah yang dapat Anda simpulkan?
- Perasaan dan ingaan apa yang muncul dalam diri Anda ketika melihat foto itu?
- Bagaimana Anda bisa menghubungkan persoalan Anda dengan foto itu?

Pada pelaksanaan sesi coaching kepada 30 coachee saat pegelaran Career Days UGM yang ke-26 tingkat kepuasan di angka 90% lebih dengan kesan yang beragam dari mendapatkan pemahaman baru, mempunyai motivasi baru, lebih memahami diri sendiri dan siap untuk melangkah maju sampai menemukan solusi terbaik bagi mereka.

#### 4. KESIMPULAN

Dengan perkembangan teknologi modern, fotografi menjadi bahasa gambar dan alat komunikasi yang semakin mudah diakses dan diperluas. Penggunaan fotografi sebagai alat bantu pengembangan SDM melalui coaching dan training memiliki beberapa kelebihan yaitu memastikan komunikasi dengan generasi milenial menjadi efektif, mampu menerobos mekanisme pertahanan diri, memungkinkan transiti mudah dari tingkat eksplisit/terlihat/sadar ke tingkat implisit/semantik/tidak sadar, lebih mudah menciptakan kesadaran diri coachee maupun trainee dan mampu memanggil belahan otak kanan, mengkatifkan kecerdasan emosional, intuitif dan kreatif.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- American Management Association. 2008. Coaching: A Global Study of Successful Practices. Publishing by American Management Association.
- Falaq Arsendatama, A. 2016. Melampaui Batas Leadership dengan Coaching. Alkemis Dikse Tee. Jakarta Selatan.
- Whitmore, J. 2009. Coaching for Performance. Nicholas Brealy Publishing.
- Berger, J. 1972. Ways of seeing. New York: Penguin. USA
- Berger, J. 2009. About looking. London: Bloomsbury Publishing plc. UK
- Hall, E.T. 1969. The hidden dimension. Garden City, NY: Doubleday Anchor. USA
- Weiser, J. 1999. PhotoTherapy Techniques. Jossey-Bass Pls. of San Francisco. USA