

COACHING, MENTORING DAN KONSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya



Latar Belakang Coaching, mentoring dan Konseling

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal





COACHING, MENTORING DAN KONSELING

- Latar Belakang Coaching, mentoring dan Konseling
 1. Coaching and mentoring adalah sebuah teknik/ metode pengembangan skills, keterampilan dan knowledge untuk dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas dalam bekerja.
 2. konseling adalah pemberian bimbingan oleh yang ahli kepada seseorang dengan menggunakan metode psikologis dan sebagainya. Konseling juga disebut sebagai pengarahan atau juga penyuluhan

PERBEDAAN

COACHING

1. Mengajarkan ketrampilan atau tugas baru
2. *Coach* menunjukkan “apa yang harus dilakukan” dan “bagaimana melakukannya”
3. Fokus pada “mengajarkan”
4. *Coach* memberikan solusi untuk permasalahan

Mentoring

1. Seorang mentor harus memiliki kekuatan dan pengaruh terhadap *mentee* serta memiliki pengetahuan yang luas, sehingga mampu mendampingi *mentee* mencapai tujuan karir yang diinginkan
2. *Mentoring* juga dapat didefinisikan sebagai hubungan timbal balik dan kolaboratif yang seringkali dilakukan oleh karyawan senior dan junior
3. pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karir *mentee* yang berfokus pada tujuan perusahaan, budaya, dan nasihat tentang pengembangan profesionalisme.

COUNSELING

1. Mengubah sikap atau perilaku
2. *Counselor* meneliti sikap atau perilaku seseorang bersama orang tersebut
3. Fokus pada “mendengarkan”
4. *Counselor* membantu orang untuk menemukan solusinya sendiri

Ciri-ciri *Coaching*

- ***Coach* yang memulai diskusi / pembahasan**
- **Berhubungan dengan mengajarkan suatu ketrampilan atau tugas**
- **Tindakan bersifat positif dan korektif**
- ***Coach* menunjukkan atau memberikan instruksi yang spesifik mengenai “apa yang harus dilakukan” dan “bagaimana melakukannya”**
- **Sasarannya adalah untuk memperbaiki kinerja**

Mengapa *Coaching* ?

- Untuk memperbaiki kinerja kelompok secara proaktif
- Agar orang lain menjadi trampil dalam hal tertentu
- Membantu orang lain melakukan pekerjaan atau menangani situasi dengan benar dan lebih baik
- Memberikan kesempatan kepada *Coach* dan si 'murid' untuk bersama-sama menemukan solusi yang terbaik
- Membangun pengertian yang lebih baik antara *Coach* dan si 'murid'
- Memperbaiki kinerja individual



Kapan Melakukan *Coaching* ?

Pada saat:

- Muncul suatu permasalahan yang harus dipecahkan
- Ada kesempatan untuk bertindak
- Seseorang datang kepada Anda untuk membahas suatu permasalahan / situasi
- Bawahan Anda baru mempelajari suatu ketrampilan baru dalam training
- Anda melihat bahwa bawahan Anda melakukan sesuatu dengan tidak benar

Apa yang Dilakukan Dalam Setiap Langkah?

- 1. Menjelaskan tujuan dan kepentingan dari diskusi**
 - Jelaskan secara spesifik situasi yang ingin Anda diskusikan dan alasannya
 - Mengacu pada data dan informasi (fakta) mengenai situasi

- 2. Mendiskusikan dan menjelaskan detail mengenai diskusi**
 - Mencari informasi (input)
 - Mengumpulkan data dan fakta
 - Menjelaskan informasi

- 3. Menyepakati hasil yang diharapkan**
 - Bertanya kepada bawahan apa hasil yang ingin dicapai dalam situasi tersebut



4. **Mendiskusikan cara yang paling efektif untuk menangani situasi tersebut**
 - Mengajukan pertanyaan terbuka, misalnya:
 - Bagaimana menurut Anda cara yang terbaik untuk ... ?
 - Apa yang akan Anda lakukan untuk ... ?
 - Apa yang akan Anda katakan untuk ... ?
5. **Menyimpulkan tindakan yang harus diambil**
 - Simpulkan tindakan yang akan diambil dan periksa apakah bawahan telah mengerti
6. **Tunjukkan kepercayaan dan keyakinan Anda dan tetapkan tanggal untuk *follow-up***
 - Tunjukkan keyakinan Anda bahwa dia (bawahan) akan mampu menangani situasi
 - Tunjukkan kesediaan Anda untuk membantu dan mendukungnya
 - Tetapkan tanggal untuk *follow-up*

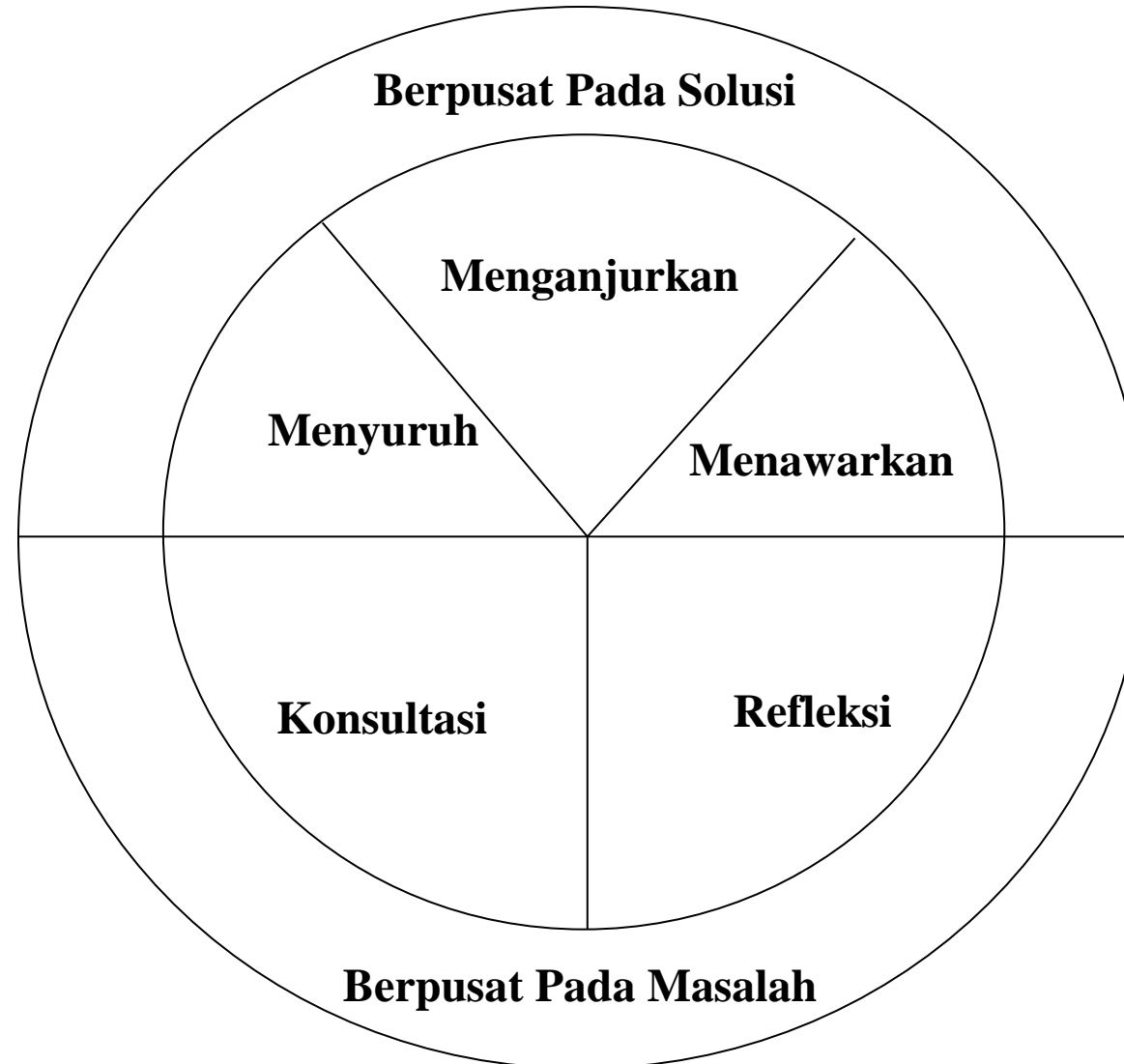


Ciri-ciri *Counseling*

- Biasanya dimulai oleh karyawan
- Dilakukan saat ada masalah atau saat karyawan ingin bantuan dalam penyelesaian masalah
- Permasalahan biasanya berhubungan dengan perilaku atau sikap karyawan atau personal problem
- Peran *Counselor* dititik-beratkan pada mendengarkan
- *Counselor* tidak memberikan solusi, namun membantu karyawan untuk menemukan solusinya sendiri
- Sasarannya adalah untuk memecahkan masalah dan/atau meringankan beban karyawan



Pendekatan *Counseling*



- **Berpusat Pada Masalah**

Digunakan untuk memahami permasalahan dengan lebih mendalam. Dalam hal ini, si Counselor jangan memberikan penilaian, kesimpulan atau solusi.

- Konsultasi - menanyakan atau memberikan informasi untuk mengidentifikasi permasalahan lebih baik
- Refleksi - mengkonfirmasi / merumuskan kembali pandangan / informasi dari bawahan untuk menunjukkan bahwa Anda telah paham

- **Berpusat Pada Solusi**

Digunakan pada saat Counselor ingin membantu bawahan dalam menemukan solusi. Sebelumnya, Counselor perlu memastikan perlu / tidaknya dia menawarkan solusi.

- Menyuruh - meminta bawahan untuk melakukan tindakan tertentu
- Menganjurkan - Merekomendasikan tindakan tertentu yang dapat diambil oleh bawahan
- Menawarkan - mengajukan ide dan menegosiasikan kesepakatan



Mentor

Seorang mentor adalah individu dengan keahlian yang dapat membantu mengembangkan karir seorang mentee. Mentor membimbing, melatih, memberi saran, dan mempromosikan pengembangan

Dua jenis fungsi mentoring:
Karier
Psikososial

Fungsi Mentoring

- ◆ Fungsi Karir: Membantu mentee belajar dan bersiap untuk kemajuan karir.
 - Pembinaan
 - Tugas yang menantang
 - Paparan dan visibilitas
 - Perlindungan
 -

Fungsi Mentoring

- ◆ Fungsi Psikososial: Bantu mentee mengembangkan rasa kompetensi dan kejelasan identitas.
 - Panutan
 - Penerimaan dan konfirmasi
 - Konseling
 - Persahabatan



Kekurangan Mentoring



Program Pendampingan Formal

- ◆ Durasi program ditentukan (12 months)
- ◆ Tujuan dari program ini adalah untuk membantu karir awal, psikolog membangun dan mengembangkan Karir mentee
- ◆ Partisipasi program bersifat sukarela
- ◆ Pencocokan mentor dan mentee menggunakan masukan dari peserta
- ◆ Bidang minat dalam psikologi
 - Demografi
 - Pengalaman

Program Pendampingan Formal

Jaringan pengembangan

Program pemantauan: Hubungan harus berakhir sebagai segera setelah mereka menjadi disfungsional

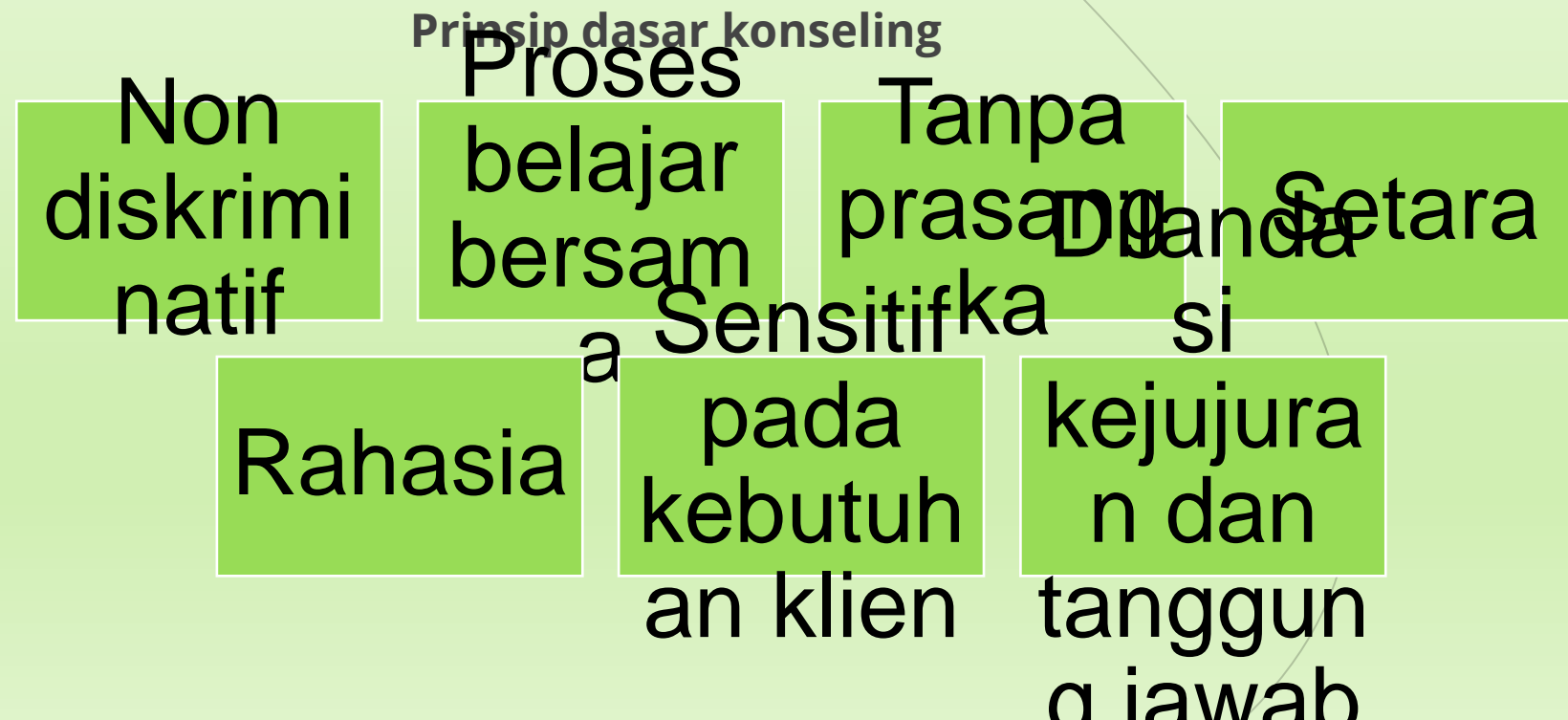
Evaluasi program

Sedikit penelitian tentang program pendampingan formal. Penelitian yang tersedia mendukung pendampingan informal sebagai hubungan yang lebih kuat dengan hasil yang lebih baik. Tidak ada penelitian saat ini yang memeriksa kualitas formal program pendampingan dan hasilnya.
(Wanberg, Welsh, & Hezlett, 2003)

KONSELING

Pengertian konseling
Konseling merupakan proses pemberian bantuan dari konselor kepada klien agar klien dapat memahami masalahnya dan mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah

Tujuan Konseling
Membangun kemampuan untuk mengambil keputusan bijak dan realistis. Menuntun perilaku mereka dan mampu mengemban konsekuensinya. Memberikan informasi





6 Langkah Melakukan *Counseling*

1. Mempersiapkan suasana
2. Mendengarkan dan memahami
3. Mencari penyebab permasalahan
4. Mendiskusikan cara yang paling efektif untuk menyelesaikan permasalahan
5. Membantu membuat keputusan
6. Tunjukkan kepercayaan dan keyakinan Anda dan tetapkan tanggal untuk *follow-up*



Hambatan Pada Saat **Intimidasi** *Counseling* Terburu-buru

Anda ingin melihat sikap / perilaku Sesama teman bawahan berubah dengan segera

Anda dan bawahan adalah teman sehingga Anda merasa

Anda merasa takut untuk meminta karyawan merubah sikap /

Anda merasa tidak memiliki ketrampilan yang cukup dalam hal

Anda merasa kasihan dengan bawahan dan bersikap lunak

Senioritas

- Bawahan Anda lebih senior dalam hal usia dan lama bekerja,**



SUMMARY

- COACHING, MENTORING & KONSELING ADALAH KETERAMPILAN
- UNTUK MEMPELAJARI KETERAMPILAN YANG HARUS ANDA LAKUKAN



MENGETAHUI SAJA TIDAK CUKUP
KITA HARUS MENERAPKAN

BERSEDIA TIDAK CUKUP
KITA HARUS MELAKUKANNYA



Coaching, Mentoring Dan Konseling adalah:

- Membantu orang lain untuk belajar
- Menciptakan atmosfir bagi orang lain untuk belajar
- Membuat orang lain untuk bertanya
- Membantu orang lain untuk berubah



Perilaku yang baik

- Bersedia untuk membagi pengetahuan
- Bersedia untuk meluangkan waktu demi orang lain
- Percaya bahwa orang lain mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi
- Tidak ingin popularitas
- Menikmati bekerja dengan orang lain



THANK YOU
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya



COACHING, MENTORING DAN COUNSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya

Keanekaragaman Coaching, mentoring dan Konseling dalam masyarakat, budaya, intra kultural, sub kultur, ras, etnis, generasi

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal





Keanekaragaman Coaching, mentoring dan Konseling dalam masyarakat, budaya, intra kultural, sub kultur, ras, etnis, generasi

Coaching, mentoring dan Konseling sebagai profesi selalu dipengaruhi oleh masyarakat dimana dipraktekkan. Untuk memahami nuansa konseling, perlu bagi seseorang untuk menghargai konteks sosial yang berlaku yang mempengaruhi teori dan praktek.

Definisi Coaching, mentoring dan Konseling Multikultural

Secara konseptual, konseling multikultural menganggap dinamika kepribadian dan latar belakang budaya dari coach, mentor dan konselor dan klien dalam menciptakan lingkungan yang terapeutik di mana kedua individu sengaja bergaul secara multikultural. Jadi Coaching, mentoring dan Konseling multikultural suatu aktifitas Coaching, mentoring dan Konseling yang dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek dari konseli, baik; ras, suku, budaya, dan gender.

EMPAT PRINSIP DASAR COACHING, MENTORING DAN KONSELING MULTIKULTURAL.

- Budaya mengacu pada sekelompok orang yang mengidentifikasi atau asosiasi satu sama lain yang pada dasarnya memiliki beberapa tujuan yang sama, atau kesamaan latar belakang.

- Keseluruhan coaching, mentoring dan konseling merupakan pembauran kebudayaan pada sifat dasarnya

- Coaching, mentoring dan Konseling Multikultural menempatkan penekanan pada keragaman manusia dalam semua berbagai bentuk

- Coach, Mentor dan Konselor yang responsive mengembangkan kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan untuk melakukan intervensi secara efektif ke dalam kehidupan orang-orang dari latar belakang budaya yang beragam.

Sejarah Coaching, mentoring dan Konseling multikultural

Sejarah memberikan layanan Coaching, mentoring dan Konseling untuk populasi dengan budaya tertentu di amerika serikat. Yang pasti fokus Coaching, mentoring dan Konseling multikultural telah bergeser dalam sejarahnya yang singkat, dari penekanan pada klien (1950an)dan pada coach, mentor dan konselor (1960an). Sampai pada proses Coaching, mentoring dan Konseling itu sendiri secara total (1970an) sampai sekarang . Pada akhirnya sampai 1980an Coaching, mentoring dan Konseling multikultural dideskripsikan sebagai topik paling hangat dalam profesi ini



dalam
 yang ditunjukkan
 secara
 mentoring dan Konseling
 Rasisme
 adalah area
 masalah
 ketiga dalam
 bekerja dan
 kemiskinan &
 diskriminasi
 sebagai
 kultur
 proses
 dimana
 sekelompok
 masyarakat
 multikultural
 masyarakat
 terhadap
 akulturasi
 yaitu suatu
 proses
 dimana
 sekelompok
 masyarakat
 menggal
 mentoring atau
 konseling
 preseps
 perbedaan
 yang fisik
 maupun
 psikologis

reaksi
 masyarakat
 terhadap

adalah area
 masalah
 ketiga dalam
 bekerja dan

menggal
 mentoring atau
 konseling
 preseps

proses
 dimana

harus
 dikenali,



Mereka yang memilih sudut pandang emik, adalah

Isu dalam konseling multikultural

dominannya teori-teori yang berdasarkan

Sensitifitas terhadap budaya secara umum &

Memahami cara kerja sistem budaya & pengaruhnya terhadap

Menyediakan layanan khusus. Perkembangan tingkah laku.

nilai-nilai budaya Eropa/Am Utara

coaching, mentoring dan konseling lintas budaya yang

& penggunaan teori-eori coaching, mentoring dan konseling



Peka
Memperhatikan
terhadap
Rekomendasi Klinis Untuk Bekerja Dengan Anggota Dari Populasi Ini Meliputi

Bersikap
atentif
terhadap

peran budaya
kepemimpina
yang cukup
Menyadari
konteks
budaya
mereka

peran yang
dimainkan
keluarga
besar dalam

aktif dalam
perawatan. Me
nyadari fakta
bahwa

an peran
sehingga
tidak dilihat
sebagai

pendekatan
berdasarkan
kekuatan di

penyelamat
ataupun

Keterkaitan dalam pelayanan coaching, mentoring dan konseling

1. Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat dengan tingkat keanekaragaman yang sangat kompleks. Masyarakat dengan berbagai keanekaragaman tersebut dikenal dengan istilah masyarakat multikultural.
2. Multikulturalisme mencakup suatu pemahaman, penghargaan serta penilaian atas budaya seseorang, serta suatu penghormatan dan keingintahuan tentang budaya etnis orang lain
3. Dalam hal ini apabila kita memiliki seorang klien dengan tingkat keanekaragaman yang sangat kompleks, sehingga dengan hal itu kita menjadikannya sebagai suatu pemahaman bagi diri kita, dan kita dapat memberikan penghargaan serta penilaian atas budaya yang dianutnya tanpa kita meremehkan atau memojokkan kebudayaannya. dan kita dapat menambah ilmu pengetahuan tentang kebudayaan yang dianutnya

multikultural agar mampu

Secara umum arah tujuan konseling multikultural adalah membantu klien agar mampu

mengembangkan potensi-potensi yang di miliki meberdayakan diri secara

Membantu klien agar dapa hidup bersama dalam masyarakat multikultural.

mencatatkan masalah yang dihadapi, mengadakan memperkenalkan, menyesuaikan diri, serta mempelajari kepada klien akan

kebarangsaan nilai-nilai budaya lain untuk di jadikan refisi dalam membuat perancangan,

pilihan keputusan

Kasus ini terjadi pada konseling multikultural dimana coach, mentor dan konselor mempunyai budaya yang berbeda terhadap kliennya, coach, mentor dan konselor ini masih terpaku terhadap budaya keluarganya sehingga tidak mampu menghadapi realitas kehidupan pada saat itu dan merasa dirinya terlibat dalam kompetisi kebudayaan dengan orang lain dalam kasus ini adalah kliennya sendiri.

Disinilah coach, mentor dan konselor perlu melakukan akulturasi, "suatu proses dimana sekelompok masyarakat meninggalkan cara yang lama dan mengadopsi cara yang baru"(Romero, Silva, & Romero, 1989).

Untuk melakukan proses ini tidaklah mudah dan riset mengindikasikan kesulitan-kesulitan dalam menyeimbangkan nilai-nilai yang saling bertolak belakang dari dua budaya berbeda, termasuk "stress psikologis, rasa bersalah, apatis, depresi, kesembronoan, rasa marah, disorientasi, dan rasa percaya diri yang rendah. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk mengetahui posisi klien dalam proses akulturasi yang berkesinambungan agar dapat memberikan pelayanan yang tepat.

KESIMPULAN

Walaupun informasi tentang aspek budaya khusus dari suatu populasi mungkin terlihat tidak memiliki hubungan dengan faktor lain dalam coaching, mentoring dan konseling namun sesungguhnya tidak demikian. Tema yang umum berlaku adalah bahwa coach, mentor dan konselor yang bekerja dengan klien dari bermacam- macam latar belakang budaya yang berbeda, haruslah memiliki pengetahuan tentang mereka secara kolektif, dalam sub-grup, dan secara individual. coach, mentor dan konselor harus mampu menangani secara efektif dengan hal- hal yang melewati peran gender dan stereotip. Batasan budaya tidak hanya membatasi pertumbuhan dari orang-orang yang terlibat didalamnya tapi juga masyarakat yang lebih luas. Mengatasi tradisi, prasangka, ketakutan, dan kecemasan serta mempelajari keahlian baru berdasarkan informasi yang akurat dan sensitivitas adalah bagian penting dalam melakukan coaching, mentoring dan konseling di masyarakat yang sangat multikultural



THANK YOU
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya



COACHING, MENTORING DAN KONSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya

Prinsip Dasar Coaching, Mentoring Dan Konseling

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal



KETERAMPILAN DASAR COACHING , MENTORING DAN COUNSELING



COACHING, COUNSELING, MENTORING

Dimensi	Coaching	Counseling	Mentoring
Pihak yang terlibat	Coach vs coachee	Counselor vs Counselee	Mentor vs Mentee
Kebutuhan Bawahan	Pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja	Jawaban atas masalah pribadi	Bimbingan untuk mencapai pertumbuhan (pekerjaan/karir)
Peran Pemimpin	Membantu coachee untuk mereview persoalan mereka dan mendorong coachee untuk mencari solusi terbaik bagi diri mereka sendiri	Menggali penyebab munculnya masalah pribadi dan membimbing counselee untuk mencari pemecahan masalah	Memberi saran dan petunjuk serta menjadi <i>role model</i> bagi pertumbuhan individu
Tipe pemimpin	Partner	Expert	Expert
Metode	<ul style="list-style-type: none"> Difokuskan pada tujuan yang ingin dicapai Mengajukan pertanyaan, mendengarkan dan menantang coachee menemukan solusi terbaik bagi diri mereka sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> Mengajukan pertanyaan dan mendengarkan penyebab persoalan Membimbing penyelesaian masalah 	<ul style="list-style-type: none"> Fokus pada area yang harus dikembangkan Memberikan saran

BERBAGAI JENIS PERTANYAAN

Pertanyaan Terbuka

Apa, Bagaimana, Dimana, Kapan, Mengapa

Pertanyaan Tertutup

Apakah Anda Akan, Pernahkah, Berapa Kali, Yang Mana

Pertanyaan Hypothesis

Seandainya, Bayangkan Jika Anda

Pertanyaan Perbandingan

Bila Dibandingkan Dengan Sebelumnya, Saat Ini

Pertanyaan Terarah

Saya Tertarik Dengan Uraian Anda Tadi, Apa Yang

Pertanyaan Refleksi

Kelihatannya Anda, Saya Bisa Merasakan

Pertanyaan Tindak Lanjut (Menyambung)

Lalu , Setelah Itu

Pertanyaan Jamak (Multiple)

Beberapa Jenis Pertanyaan Sekaligus

JENIS-JENIS PERTANYAAN

TIPE	CONTOH	KELEBIHAN	KEKURANGAN
1. TERBUKA Bagaimana? Apa ...? Dimana? Kapan	Apakah kira-kira pandangan terhadap performa penjualan tahun lalu? Dimana letaknya kesalahan ini ?	Mendukung lawan bicara untuk memberikan penjelasan Menciptakan situasi wawancara yang lebih santai/relaks Menghindari adanya prasangka terhadap karyawan yang diwawancarai	Karyawan dapat memberikan penjelasan yang terlalu panjang Cakupan pertanyaan bisa terlalu luas untuk dijelaskan
2. PERBANDINGAN Membandingkan antara Bagaimana dibandingkan dengan	Membandingkan antara pekerjaan Anda saat ini dengan pekerjaan di unit yang dulu apa perbedaannya?	Menolong penjelasan yang lebih terarah dan membuat perbandingan-perbandingan Mengekspor perilaku dan perasaan karyawan	Menciptakan batasan-batasan topik untuk dijelaskan Pertanyaan bisa tidak sesuai dengan persoalan/ kenyataan

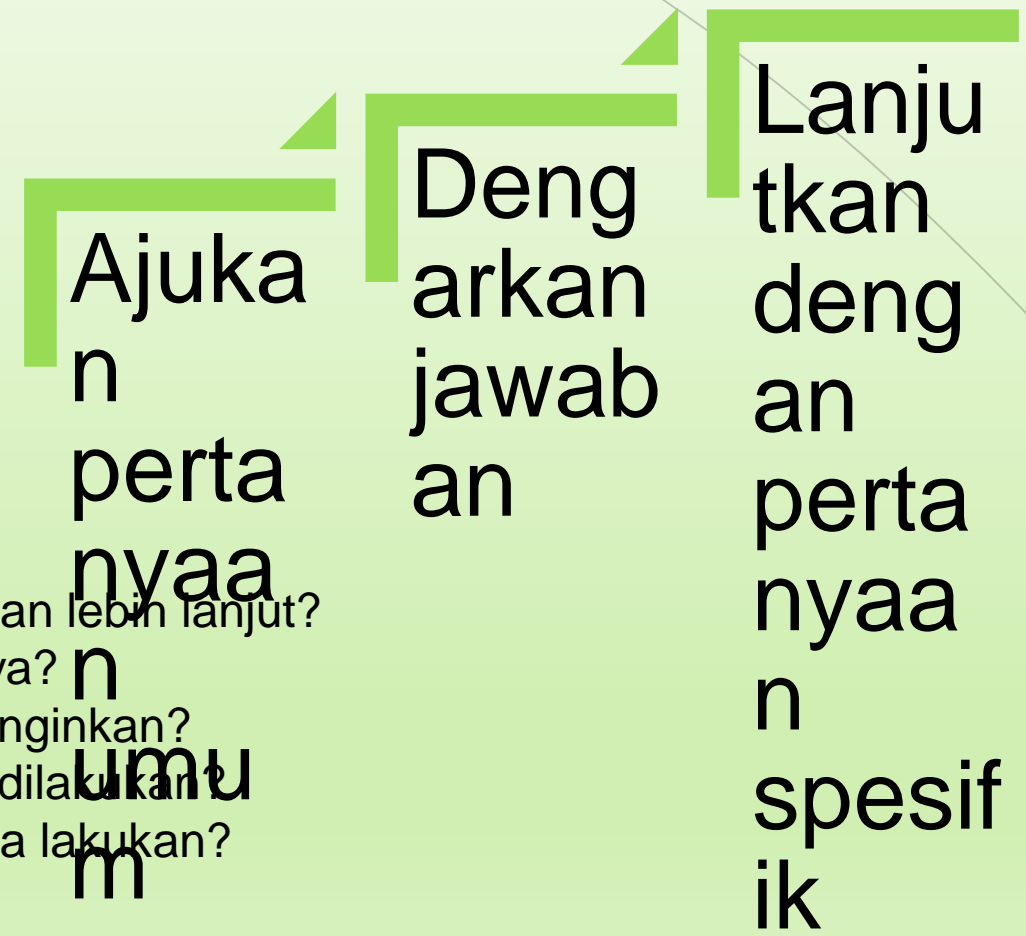
TIPE	CONTOH	KELEBIHAN	KEKURANGAN
<p>3. HIPOTESA</p> <p>Bagaimana?</p> <p>Jika ...?</p> <p>Bayangkan?</p>	<p>Bagaimana jika Anda yang bertanggung jawab terhadap unit tersebut: apa yang Anda dapat dilakukan ?</p> <p>Bayangkan saja apabila Anda berada pada posisinya, apa yang akan Anda lakukan</p>	<p>Mendorong karyawan untuk memberikan alternatif, ide atau masukan</p> <p>Berguna apabila karyawan cenderung untuk memperlakukan orang lain atau situasi terhadap kesalahan mereka sendiri</p>	<p>Dapat menambah harapan karyawan, apabila pertanyaan/ jawaban tidak sesuai dengan pembicaraan yang sedang berlangsung</p>
<p>4. TERARAH</p> <p>Saya tertarik dengan ucapan Anda tadi apakah</p>	<p>Saya tertarik dengan Ucapan Anda, bahwa Anda merasa terganggu, apabila yang Anda rasakan ?</p>	<p>Memberikan lebih banyak Informasi terhadap hal Yang lebih spesifik</p> <p>Menuntun alur pertanyaan</p>	<p>Dapat membawa Pembicaraan hanya pada lingkup yang terbatas</p> <p>Dapat memberikan kesan memaksa dan terlalu menyelidik</p>
<p>5. REFLEKSI</p> <p>Kelihatannya Anda Kedengarannya</p>	<p>Kelihatannya Anda setuju dengan keputusan membiarkan saudara Anda dipindahkan ke unit yang lain apakah ini langkah yang terbaik?</p>	<p>Menunjukkan bahwa pewawancara Mendengarkan/ memperhatikan</p> <p>Mengkonfirmasi informasi</p> <p>Mengenformasi pertanyaan</p>	<p>Apabila digunakan terlalu sering dapat memotong alur pembicaraan</p>

TIPE	CONTOH	KELEBIHAN	KEKURANGAN
<p>6. MENYAMBUNG</p> <p>Lain?</p> <p>Setelah itu ...?</p>	<p>Meneruskan cara anda</p> <p>Mengendalikan</p> <p>Komplain para</p> <p>Konsumen lain?</p> <p>Target produksi</p> <p>Akhirnya tercapai</p> <p>Setelah itu?</p>	<p>Mempertahankan alur</p> <p>pertanyaan</p>	
<p>7. TERTUTUP</p> <p>Pernahkah ?</p> <p>Apakah Anda?</p> <p>Berapa kali?</p> <p>Yang mana?</p>	<p>Apakah Anda percaya</p> <p>Terhadap</p> <p>Penjelasannya ?</p> <p>Berapa kali dalam</p> <p>Setahun Anda</p> <p>Mengadakan penilaian karya</p> <p>?</p> <p>Produksi mana yang akan</p> <p>ditambah produksinya</p>	<p>Berguna untuk mengecek</p> <p>Kenyataan fakta</p> <p>Memperkuat/menegas-kan</p> <p>perasaan</p> <p>Menghentikan penjelasan</p> <p>Yang terlalu banyak</p>	<p>Dapat membuat</p> <p>pembicaraan seperti</p> <p>interogasi</p> <p>Pembicaraan menjadi</p> <p>berat sebelah</p> <p>Dapat membuat</p> <p>karyawan malas untuk</p> <p>Berpikir lebih luas dan</p> <p>Cenderung untuk</p> <p>menjadi santai</p>

TIPE	CONTOH	KELEBIHAN	KEKURANGAN
8. MENGARAH (MENILAI) bukankah demikian ? Bukan ?	Anda tidak terlalu Mempercayai rekan Sekerja Anda bukankah demikian ?	Tidak ada	Pewawancara Menyatakan pendapat/ penilaian pribadi Sulit bagi orang yang diwawancara untuk menyangkal
9. MULTIPLE (CAMPURAN) Berapa jenis Pertanyaan yang Diajukan sekaligus	Faktor-faktor apa yang paling menarik Anda untuk terus bertahan dengan keputusan ini, Berikan penjelasannya dan bagaimana pendapat Anda terhadap pelatihan	Tidak ada	Membingungkan Karyawan yang diwawancara cenderung lupa terhadap pertanyaan yang diberikan

TEKNIK MENGAJUKAN PERTANYAAN (1)

Funnel approach



- Contoh:
- Apa situasinya?
 - Bisa Anda jelaskan lebih lanjut?
 - Apa penyebabnya?
 - Apa yang Anda inginkan?
 - Apa yang harus dilakukan?
 - Kapan akan Anda lakukan?

TEKNIK MENGAJUKAN PERTANYAAN (2)

2 . Tight Conversation

- a. Ikuti secara ketat apa yang disampaikan
- b. Gunakan satu atau dua kata dari apa yang diucapkan lawan bicara
- c. Lakukan hal yang sama terus menerus

Contoh

Apa yang Anda maksud dengan berkata?

Mengapa Anda katakan?

Apa yang terjadi jika?

MENDENGARKAN DENGAN AKTIF

Tahu
bilamana
harus diam

Menggunaka
n bahasa
tubuh

Bahasaverbal
yang positif

Menyimpulka
n

MEMBERI UMPAN BALIK



Mengkomunikasikan kepada orang lain tentang prestasi kerja mereka, sehingga mereka bisa memperbaikinya dimasa mendatang

PERSYARATAN PEMBERIAN UMPAN BALIK YANG EFEKTIF

Menggambarkan prestasi

Spesifik

kerja yang dapat diperbaiki, bukan

Konstruktif bagi kedua belah pihak

Tepat waktunya dan satu per satu

Ada kesempatan untuk berdiskusi

TEKNIK MERUMUSKAN UMPAN BALIK

Mulai dengan saya

Ekspresikan
perasaan atau
kebutuhan anda

Uraikan perilaku ,
pikiran orang lain
yang
mengakibatkan
tersebut

Ungkapkan hasil /
perubahan yang
diharapkan

PEDOMAN MEMBERI UMPAN BALIK

- Tujuan positif
- Umpan balik positif dan negatif
- Fokus pada masa depan bukan masa lampau
- Dapat diperbaiki
- Data kongkrit bukan hanya opini/ prasangka
- Gambaran kejadian di dalam konteks
- Spesifik, deskriptif, tidak evaluatif
- Fokus pada perilaku dan bukan pribadi individu
- Jelaskan dampaknya bagi dirinya dan orang lain



LATIHAN



THANK YOU
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya



COACHING, MENTORING DAN KONSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya

Konsep Coaching, mentoring dan Konseling dari pendekatan psikologi

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal



Apa itu Coaching?

Definisi tentang coaching memang variatif. Sebagian definisi bahkan mencampurkan coaching dengan training, mentoring, dan konseling

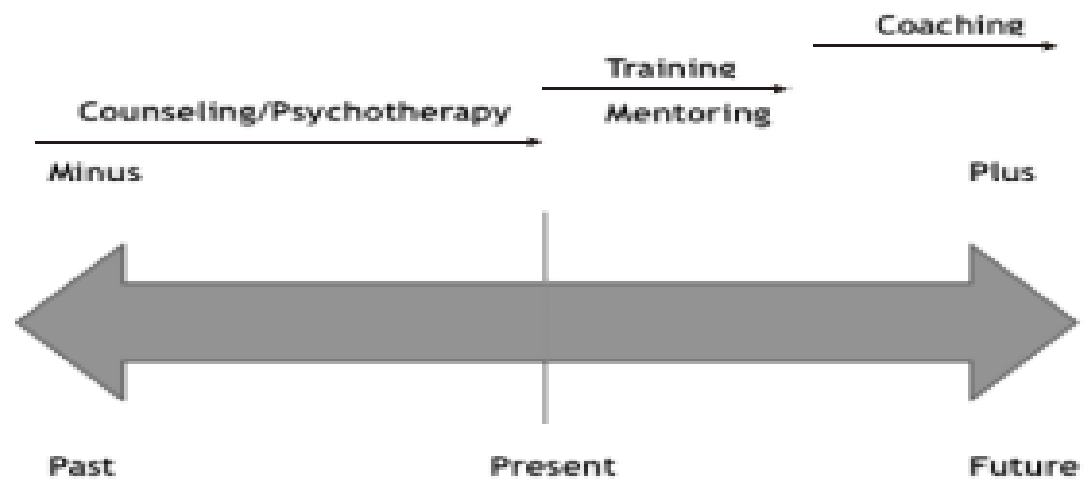
Hall dan Duval (2004) membedakan coaching dengan training dan mentoring menggunakan sudut pandang hubungan yang terjadi antara people helper dan klien.

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.

Menyimpulkan berbagai definisi, dapat disusun sebuah model untuk membedakan coaching dengan training, mentoring, dan konseling sebagai berikut



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

Psikoterapi dan konseling adalah proses untuk membantu klien mengatasi kondisi klinisnya sehingga kembali normal (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



Coaching Study 2012

masalah
banyaknya



menyebutkan
bahwa dua isu
kunci yang saat ini dihadapi oleh industri coaching adalah untra individu market confus

Isu ini tidak mudah lepas dari diri kedua, yaitu mereka coach namun tanpa confusion, memiliki kebingungan yang melanda pasar tentang apa sebenarnya coaching itu, dibandingkan praktik

Dari Coaching ke Coaching Psychology

COACHING, COACHING PSYCHOLOGY

Coaching psychology adalah Aplikasi psikologi dalam coaching, yakni memfasilitasi klien normal (non klinis), yang ingin meningkatkan kualitas hidupnya atau mencapai tujuan tertentu

coaching psychology menghendaki sebuah bangunan teoritik yang didasarkan pada penelitian terhadap 'manusia sehat', mereka yang berhasil mengaktualisasikan dirinya (Hall & Duval, 2004).

psikologi berasal dari penelitian terhadap populasi klinis, sehingga besar kemungkinan melewatkan poin penting yang hanya bisa didapat dari populasi normal.

teori-teori yang dikembangkan oleh Maslow, Rogers, May, dan lain-lain tentang self actualizing person (Hall & Duval,⁶²

Dalam banyak kasus, 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 menyediakan bagi para coach pondasi teoritik yang memadai, sehingga mereka dapat menjalankan praktik dengan model dan teknik yang kokoh secara ilmiah.

Sisi lain, coaching psychology juga membuka peluang bagi para lulusan psikologi untuk berkarir di bidang non klinis.

Mentoring Dan Konseling dalam Psikologi

Coaching psychology adalah aplikasi psikologi dalam coaching, yakni memfasilitasi klien normal (non klinis), yang ingin meningkatkan kualitas hidupnya atau mencapai tujuan tertentu.

Struktur percakapan coaching dengan GROW.

- Goal (tetapkan tujuan/kondisi yang diinginkan)
- Realities (periksa kondisi sekarang)
- Options (gali pilihan yang ada)
- Will (tetapkan tindakan awal)

Penutup: Darimana Kita Mulai?

- Meneliti dan menguji manfaat dan aplikasi coaching dari beragam metode yang sudah ada, seperti Humanistic Coaching, Cognitive Behavioral Coaching, Psychoanalytic Coaching, Integrative Goal_x0002_Focused Coaching, Positive Psychology Coaching, NLP Coaching (Stober & Grant, 2006; Palmer & Whybrow, 2008).
- Meneliti efektivitas coaching, mentoring dan konseling 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.
- Mempromosikan profesi baru praktisi psikologi: coaching, mentoring dan konseling 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, mentor dan konselor profesional yang telah lebih dulu berada di lapangan untuk memahami kebutuhan klien dan kriteria kesuksesan

DISKUSI

Buatlah sesi coaching dengan menerapkan GROW pada kehidupan mahasiswa dalam 1 tahun ke depan

buatlah dalam bentuk video, dapat dilakukan dengan metode Gmeet. Zoom, atau one on one

dikumpulkan jam 15.00 hari ini



THANK YOU

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

COACHING, MENTORING DAN COUNSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya



konsep stres dan beban kerja

Dosen:

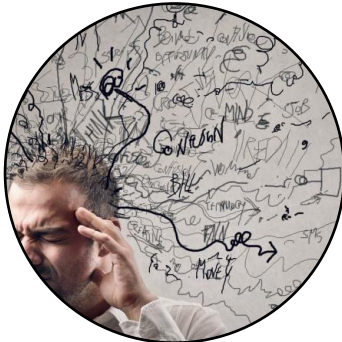
Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal



STRESS



Stres adalah reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri. Stres adalah bagian alami dan penting dari kehidupan, tetapi apabila berat dan berlangsung lama dapat merusak kesehatan



Stres bisa dibagi menjadi dua jenis, yaitu stres eksternal dan internal. Stres eksternal adalah stres yang sumbernya berasal dari lingkungan sekitar. Hal ini bisa mencakup trauma, pengalaman hidup, atau masalah sehari-hari. Sedangkan stres internal adalah stres yang bersumber dari dalam diri kita sendiri dan merupakan jenis stres yang paling umum



Stres sebenarnya merupakan reaksi yang baik, karena bisa membantu seseorang menyadari situasi yang berbahaya atau mengancam, sehingga berusaha untuk keluar dari situasi tersebut. Saat mengalami stres, tubuh akan secara alami melepaskan hormon yang disebut kortisol dan adrenalin

Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam

lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi

penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan,



Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja



Ketidajelasan

Konflik peran
Kombinasi dari
harapan dan
tuntutan yang



Stres yang bersumber dari tingkahlaku individu



seseorang
mengenai peran
yang harus

kuantitatif
maupun
kualitatif. Disebut
kuantitatif jika

diberikan kepada
para pegawai
atau anggota lain
dalam organisasi
yang dapat meliputi

dilaksanakannya
baik yang mengemban
berkaitan karir
dengan tugas ini
yang harus

untuk
seseorang
menghayati
terlalu banyak
pekerjaan yang
aspek-aspek

menimbulkan
tekanan
tekanan

tanggung jawab
terhadap orang
lain/hal-hal lain.
Dalam banyak
kasus tanggung

sebagai hasil
dari interaksi
antara individu
dengan
lingkungan

saikan,
karena
batasan
untuk
lesaikan

Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi

a. Stres yang bersumber dari kelompok Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

1. Hilangnya kekompakan kelompok.
2. Tidak adanya dukungan yang memadai.
3. Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.

b. Stres yang bersumber dari organisasi Stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:

1. **Iklm organisasi.** Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.
2. **Struktur organisasi.** Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan.
3. **Teritorial organisasi.** Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.
4. **Teknologi.** Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan.
5. **Pengaruh pimpinan.** Salah satu faktor yang data mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah pimpinannya.



Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas



MENURUT GIBSON (2009), FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA, YAITU:

<p>Time pressure (tekanan waktu) Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan kesalahan atau munculnya kondisi banyak kesehatan seseorang berkurang.</p>	<p>Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri samasama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.</p>
<p>Role ambiguity dan role conflict Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai seseorang hal yang mengancam atau menantang</p>	<p>Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya</p>
<p>Information overload, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik</p>	<p>Temperature extremes atau heat overload. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya</p>
<p>Repetitive action. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.</p>	<p>Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.</p>

Apa itu coaching, mentoring dan konseling di tempat kerja?



Coaching, mentoring dan konseling di tempat kerja, juga dikenal sebagai workplace coaching, mentoring dan konseling , employee coaching, mentoring dan konseling , dan business coaching, mentoring dan konseling adalah ketika satu orang, biasanya seorang manajer, membantu karyawan tumbuh dan mengembangkan keterampilan mereka. Ini merupakan bagian dari program pembelajaran dan pengembangan perusahaan, biasanya terkait dengan program pelatihan karyawan.

Manfaat coaching, mentoring dan konseling: Tujuan, kejelasan, dan semangat dalam kehidupan sehari-hari

coaching, mentoring dan konseling adalah intervensi kesejahteraan yang sangat personal dan individual

coaching, mentoring dan konseling terbukti memiliki dampak positif yang kuat pada kepercayaan diri, kesehatan, dan kinerja kerja. Ketika seorang manajer menerima pembinaan profesional, anggota tim mereka juga mendapat manfaat dari mentoring, coaching kepemimpinan, dan budaya pembinaan yang dibawa kembali oleh manajer ke dalam organisasi

Bagaimana Anda melatih orang di tempat kerja?
Cara melatih karyawan secara efektif

Puji prestasi dan pertumbuhan

Identifikasi masalah performansi mereka hadapi

Jelaskan mengapa perubahan atau perkembangan ini penting

Tanyakan perspektif karyawan

Identifikasi hambatan untuk perbaikan

Berkolaborasi pada solusi

Tetapkan tujuan SMART dengan mereka

Tuliskan rencana aksinya



S



SPECIFIC
Be clear and specific so your goals are easier to achieve. This also helps you know how and where to get started!

M



MEASURABLE
Measurable goals can be tracked, allowing you to see your progress. They also tell you when a goal is complete.

A



ACTIONABLE
Are you able to take action to achieve the goal? Actionable goals ensure the steps to get there are within your control.

R



REALISTIC
Avoid overwhelm and unnecessary stress and frustration by making the goal realistic.

T



TIMEBOUND
A date helps us stay focused and motivated, inspiring us and providing something to work towards.



THANK YOU
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

COACHING, MENTORING DAN COUNSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya



Prinsip Dan Teknik Memotivasi Karyawan Berkaitan Dengan Kognitif, Emosi Dan Perilaku

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

**Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.**

Tanggal



Goal Setting Theory

Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009) Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk menepati mereka bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan memotivasi individu untuk berkeaktifan dan dicapainya individu akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya

Goal Setting Theory

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku

Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk

human behavior. goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. 82

Kecerdasan Emosional Memegang Peran Penting dalam Kesuksesan Seseorang

Kecerdasan intelektual
atau IQ

- Sering dijadikan tolak ukur kesuksesan seseorang khususnya dalam karir

Kecerdasan lain yaitu SQ
atau kecerdasan spiritual

- kecerdasan spiritual juga tidak kalah pentingnya

kecerdasan emosional
atau EQ

- Penelitian menjelaskan bahwa EQ berkontribusi 2 kali lebih penting dalam mempengaruhi kesuksesan dibandingkan IQ

Mengapa kecerdasan emosional penting? Ini dikarenakan EQ berperan sangat penting dalam proses menghadapi kehidupan sosial yang harus berinteraksi dengan orang lain. Tak adanya EQ, Seseorang tidak akan bisa menjalankan hidup sebagai individu yang berinteraksi dengan lingkungan sekitar

Elemen kecerdasan emosional

Seperti yang disebut sebelumnya bahwa EQ memiliki peranan yang penting. Hal ini disebabkan karena kecerdasan emosional yang tinggi dan membuat seseorang mampu menguasai 5 soft skill ini

Self Awareness:

Mampu mengenali emosi, kemampuan, kekuatan, kelemahan dan batasan diri. Seseorang yang memiliki kesadaran pada diri sendiri dapat mudah untuk mendengar, menerima, dan menjalankan kritik dari orang lain

Self Regulation:

Mampu mengontrol emosi dan tindakan dengan baik sehingga jauh dari tindakan impulsif yang merugikan. Seseorang dengan self regulation yang tinggi, akan tahu kapan harus mengeluarkan emosinya

Motivation: Seseorang yang cerdas secara emosional adalah orang yang dapat memotivasi dirinya sendiri. Motivasi dalam melakukan sesuatu akan datang pada sendirinya

Empathy: Empati membuat seseorang memahami dan menumbuhkan koneksi dengan orang lain secara emosional. Anda juga akan peduli dan tulus dalam berhubungan dengan siapapun

Social Skill: Skill bernegosiasi tentu sangat penting dalam dunia pekerjaan. Dengan memiliki social skill tinggi, Anda dapat memiliki kemampuan berkomunikasi dan membangun relasi dengan baik

Dengan menguasai soft skill di atas, melalui proses coaching, mentoring dan konseling, maka karyawan akan memiliki hubungan yang menyenangkan di dunia pekerjaan.

Dengan dukungan pelatihan melalui bimbingan coach, mentor dan konselor yang baik pada pelatihan soft skill di slide sebelumnya, Karyawan akan memiliki hubungan yang menyenangkan di dunia pekerjaan.

Berikut adalah manfaat-manfaat yang dapat Anda dapatkan dengan memiliki EQ yang tinggi

Komunikasi yang efektif

- Dengan komunikasi yang efektif, Anda dapat mencapai kerja tim yang jauh lebih baik. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membuat seseorang mampu mendengarkan dan memberi respon secara baik dengan rekan kerja.

Mengatasi tekanan pekerjaan dengan baik

- Besarnya tekanan di dunia pekerjaan membuat orang kehilangan emosinya dan dapat merugikan banyak orang. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki self awareness yang tinggi akan lebih mudah mengatur tingkat stres yang dialami.

Mampu menerima masukan

- Kritik tentunya sangat penting agar seseorang menjadi lebih berkembang. Seseorang yang cerdas EQ nya, dapat menerima kritik dengan baik tanpa melakukan pembelaan diri.



THANK YOU
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

COACHING, MENTORING DAN COUNSELING Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya



KEPEMIMPINAN SEBAGAI COACH, MENTOR DAN KONSELOR

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal





memiliki tujuan yang sama yakni mencapai tujuan organisasi lewat pengembangan SDM.

Hanya, ketiganya memiliki prinsip

metode yang berbeda satu dengan yang lain.

Pada banyak kasus, *coaching*, *mentoring* dan *counselling* kerap

kali disamakan padahal berbeda fungsinya. Bahkan

Padahal dalam prinsip memberdayakan SDM, menetapkan metode yang tepat sangat penting. Karena pada hakekatnya pengembangan SDM yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik dan berdaya guna dan berhasil guna serta akan dapat

itulah salah satu fungsi pemimpin adalah memastikan an tiap individu mengeluarkan semua potensi terbaiknya untuk menghasil



Leaders atau pemimpin merupakan tulang punggung organisasi, di tangan mereka nasib serta kemajuan organisasi ditentukan

-
-
-
-
-
-

Leaders memimpin dan mengarahkan tiap individu dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan visi dan misi yang diembannya

-
-
-
-
-
-

individu mengeluarkan semua potensi terbaiknya untuk menghasil



Manager, Mentor, or Coach – What’s my leadership style?

Different leadership approaches...

Management	Mentoring	Coaching
Area of Expertise in the management system as it relates to the topic (e.g. development manager, project manager, etc.).	Area of Expertise in the topic in question (e.g. Java mentor, leadership mentor, etc.).	Area of Expertise in partnering via thought provoking, creative process to maximize coachee potential as it relates to the topic.
Engagement (Manager) inform, assess, evaluate, direct	Engagement (Mentor) advise, consult, guide, help	Engagement (Coach) clarifies, listens, questions, partners
Power ~ “100% Leader”	Power ~ “75% Leader”	Power ~ “50% Leader”

Berbekal pada pendekatan yang berbeda ini, masing-masing mengeksplorasi "cara saat ini" sebagai pemimpin secara lebih rinci. Sepanjang eksplorasi ini, memunculkan tekanan (internal dan eksternal) yang menarik sebagai pemimpin lebih ke kiri (Manajemen). Juga memunculkan ketertarikan untuk beralih ke arah yang benar (Coaching) dari pola pikir Agile. Ini menuntun kuntut masing-masing pemimpin mendefinisikan "cara baru" yang unik dan menentukan tindakan apa yang mungkin ingin diambil untuk transisi dari kiri ke kanan dengan terampil

WHEN SHOULD YOU BE A MENTOR OR A COACH?

Peran pemimpin yang responsif didasarkan pada kebutuhan akan soft skill, dorongan bisnis, pemahaman holistik tentang dinamika dalam organisasi, dan memelihara modal sosial. Ini mensyaratkan bahwa pemimpin yang responsif adalah pelatih dan mentor. Ketika berbicara tentang pembinaan, pendampingan, dan pengajaran ada lapisan delegasi yang terlibat. Berapa banyak yang Anda delegasikan dalam peran yang mana?

You must master both coaching and mentoring and apply it with **situational leadership** both towards the individual employees and towards the team as an entity.

– Erik Korsvik Østergaard, *The Responsive Leader*

Apakah Anda seorang pelatih atau mentor tergantung pada situasi Anda - dan itu juga tergantung pada karyawan atau tim. Kadang-kadang bahkan ada kebutuhan untuk seorang guru, tetapi bagaimanapun Anda harus tahu peran yang dituntut dari Anda dalam situasi tertentu - juga dikenal sebagai **kepemimpinan situasional**

SITUATIONAL LEADERSHIP AND THE SWIFT BETWEEN ROLES

Sebagai pelatih, Anda adalah fasilitator untuk mendorong berbagai ide, pemahaman, dan refleksi. Seorang pelatih mengajukan pertanyaan dan membimbing karyawan untuk mencari jawaban sendiri. Jangka waktunya singkat, dan memiliki hasil yang ditetapkan oleh pelatih. Fokus dan agenda sering didorong oleh kinerja, dan hasilnya harus spesifik dan terukur dengan tanda-tanda perbaikan. Melalui pertanyaan, pelatih dapat memprovokasi pembimbingan untuk membuat gerakan positif, yang akan menghasilkan pengakuan perilaku dan membuat keputusan yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Sebagai seorang mentor, Anda dapat memiliki sikap, pendapat, banyak pandangan, dan pengalaman – serta peran yang dapat menyuarakannya. Seorang mentor datang dengan saran khusus untuk tantangan yang dialami mentee. Jangka waktunya panjang – bagi sebagian orang dapat menjadi seluruh jangka waktu hidup kariernya. Di sini, hasilnya ditetapkan oleh mentee. Fokus dan agenda didorong oleh pembangunan, dan hasilnya dapat berubah dan memiliki pendekatan yang lebih holistik.

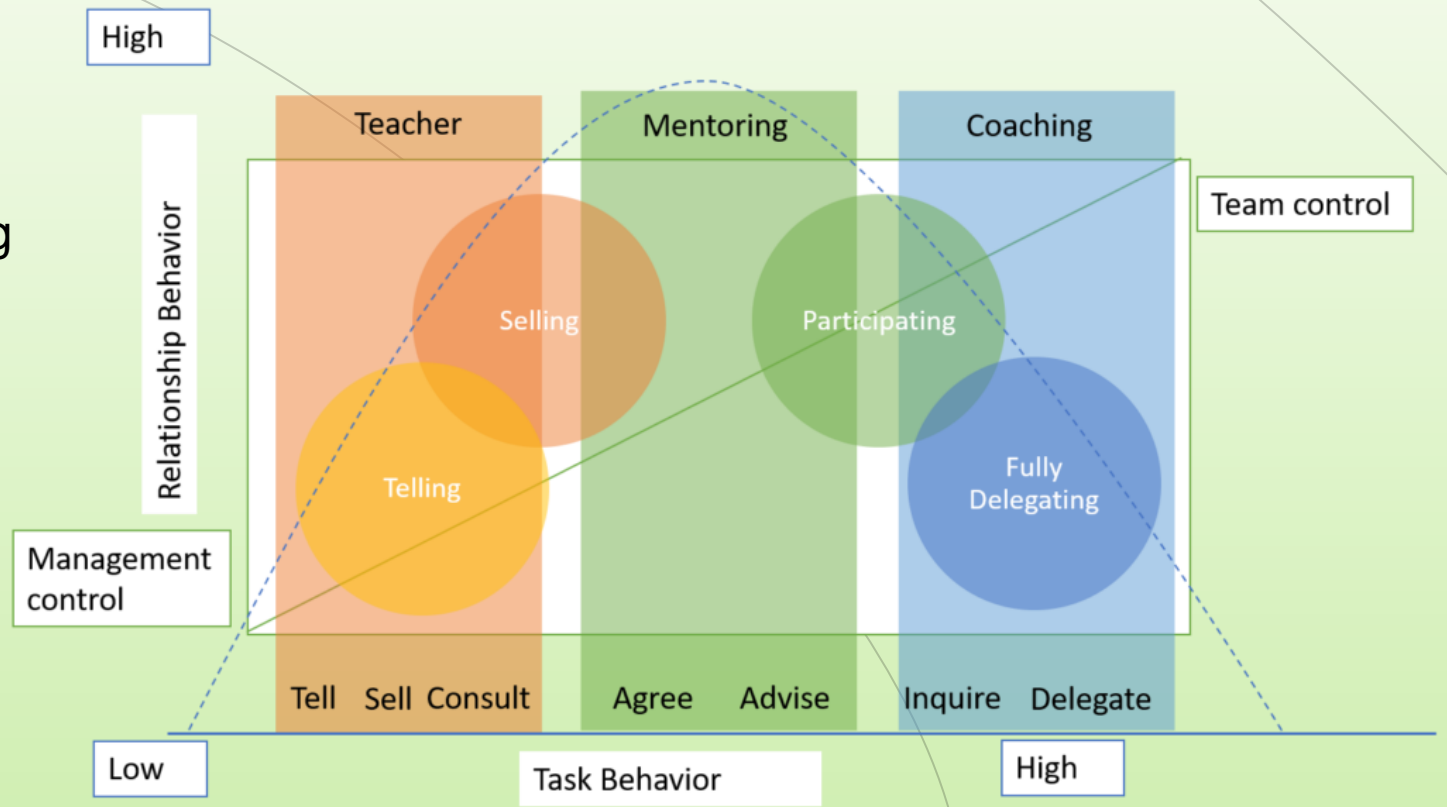
Sedangkan dalam peran coaching, pelatih mengajukan semua pertanyaan, dalam membimbing mentee biasanya mengajukan pertanyaan. Seorang mentor tidak perlu memiliki keahlian tertentu tetapi harus memberikan pengalaman mereka kepada mentee

Sebagai seorang guru, Anda mengajarkan satu keterampilan atau konsep dan harus menjadi pencegah untuk meningkatkan kemampuan. Singkatnya, metode ini lebih langsung daripada dua di atas lainnya.

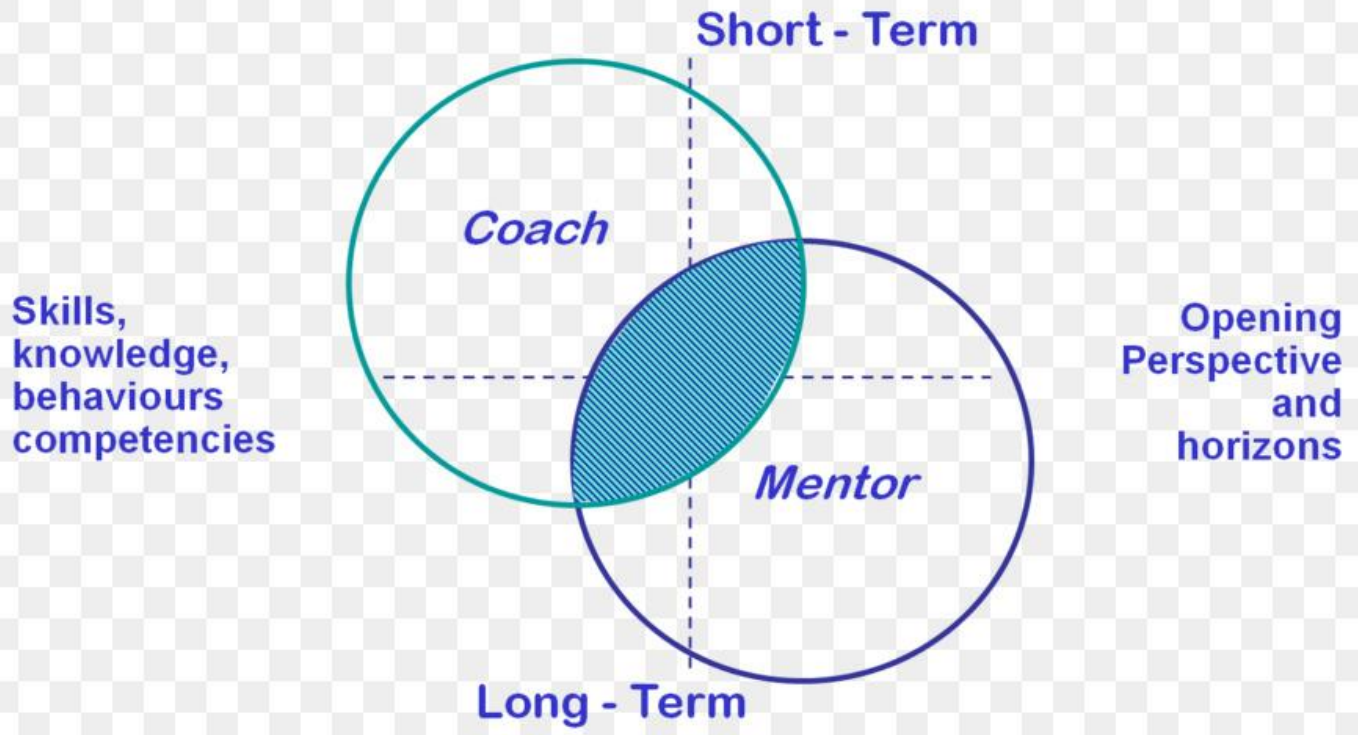
MEMILIH PENDEKATAN YANG TEPAT

Secara keseluruhan, adalah tanggung jawab anda, sebagai seorang pemimpin, untuk memilih peran terbaik untuk mendorong tim. Hal ini tergantung pada seberapa banyak delegasi yang anda berikan kepada tim anda.

1. saat mengajar, anda memiliki tanggung jawab paling besar sebagai pemimpin.
2. saat membimbing, anda berada dalam peran yang menyenangkan dan berpartisipasi, yang berarti anda memiliki setengah tanggung jawab.
3. saat melatih, anda sepenuhnya mendelegasikan tugas memutuskan tindakan



Coaching versus Mentoring



Permasalahan di tempat kerja setiap hari bermunculan, yang timbul karena berbagai hal. Satu hal yang pasti adalah, bagaimana seorang pemimpin mampu mengambil keputusan dan menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang ada. Di sinilah, pemimpin berfungsi sebagai pelatih (coach) dan pembimbing (counsellor).
Karenanya, keterampilan melakukan coaching dan counselling menjadi penting adanya



THANK YOU

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

COACHING, MENTORING DAN COUNSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya



Lingkungan coaching, mentoring dan konseling sebagai tanggung jawab berkelanjutan

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal



Apa itu Mentoring?

Mentoring adalah sebuah proses pembelajaran dalam bentuk hubungan saling mendukung dan pengawasan, diantara dua orang atau lebih dimana seseorang dianggap memiliki kemahiran dan kemampuan lebih dari yang lain yang disebut mentor menjadi model, guru, sponsor, konsultan dan pendorong kepada peserta mentoring yang disebut mantee dalam rangka mentransfer pengetahuan dan pemikiran agar kompetensi mantee menjadi lebih berkembang

Mentoring merupakan sebuah proses interaksi antara seorang yang lebih tua yang berperan sebagai mentor dengan orang yang lebih muda yang berperan sebagai mentee yang tidak mempunyai hubungan darah dimana didalamnya terdapat proses pembinaan dan bimbingan dan memiliki hubungan emosional yang kuat yang dilandasi atas dasar kepercayaan, saling menghargai, dan mengasihi dan mentor memberikan dukungan, dorongan, bimbingan dan semangat yang bertujuan untuk membentuk pertumbuhan, perkembangan, kompetensi dan karakter mentee ke arah yang positif.

Mentoring adalah proses umpan balik yang terus menerus dan dinamis antara dua individu untuk membangun hubungan antara individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, informasi dan dengan fokus pada pengembangan profesional dan pribadi. Mentoring merupakan sarana yang di dalamnya terdapat kegiatan pembelajaran. Mentoring bertujuan memberikan dukungan kepada individu sehingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dengan cara menguatkan dan mengembangkan mekanisme baru yang lebih baik untuk mempertahankan kontrol diri dan mengembalikan keseimbangan yang adaptif, sehingga mampu mencari tingkat kemandirian yang lebih tinggi serta mampu mengambil keputusan secara otonom (Romansah, 2017).





Mengapa perlu coaching?

Coaching berkelanjutan

Karena ingin mencapai goal melalui optimalisasi fungsi dan peran bawahan tercipta proses interaksi dan pembelajaran antara atasan dan bawahan

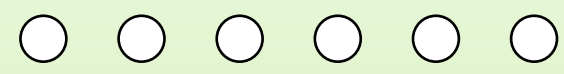
Pegawai yang baru pertama kali bekerja

Pegawai ditempatkan pada posisi karena mutasi/promosi

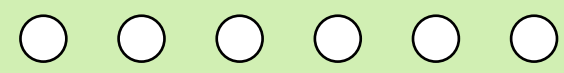
Pegawai yang dinilai kurang dalam PK dan perlu peningkatan kompetensi dan kinerja

COACHING, MENTORING DAN KONSELING DALAM PERBAIKAN KINERJA

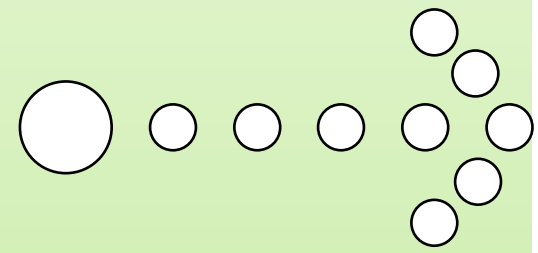
Program pelatihan yang baik dapat meningkatkan produktiitas sebanyak 22.4%



Ketika dikombinasikan antara program coaching dan mentoring yang intensif, produktivitas meningkat menjadi 88%



Dilakukan berkelanjutan, dijadikan program pengembangan Kinerja



PERAN KONSELING DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara lebih baik

Menurut Winkell (2005) bahwa konseling merupakan serangkaian kegiatan paling pokok dari bimbingan dalam usaha membantu konseli/klien secara tatap muka langsung dengan tujuan agar klien dapat mengambil tanggung jawab sendiri terhadap berbagai persoalan atau masalah khusus maka masalah yang dihadapi oleh klien dapat teratasisemua

Jadi konseling adalah suatu proses bantuan suatu organisasi atau perusahaan dengan menyediakan sarana bimbingan untuk mengungkapkan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan karyawan melalui wawancara konselor guna mengatasi masalah-masalah yang dihadapi karyawan secara berkesinambungan.



Coaching,
Mentoring dan
Konseling

Pengalaman
Coaching,
Mentoring dan
Konseling bisa

serangkaian
proses

FUNGSI-FUNGSI COACHING, MENTORING DAN KONSELING
KONSALING BISNIS

Hal
ini Reorientasi

Pemberian
Pengendalian
nasihat kepada
Ketegangan
karyawan
Emosional
dengan maksud
Orang cenderung
untuk
menjal kendur
mendarahkan

menentramkan
hati karyawan.
Penjeminan.
Karena mereka
pikiran.
diyakini
Pembahasan
kemampuannya
masalah-

kegiatan
membagi enjudam
dan beritain
keseragaman
Coaching,

ketegangan
emosionalnya
bila mempunyai
kesempatan
untuk membahas
kegiatan
masalah-

masalah secara
serius dengan
orang lain akan
membantu
seseorang untuk
mencobanya

Mentoring dan
Konseling
dengan bantuan
seseorang
dengan

Pentingnya Program Coaching, Mentoring dan Konseling Kerja

Awalnya karyawan dilihat sebagai "Human Resources" dimana manusia dipandang sebagai 'orang yang menghasilkan'. Namun saat ini banyak perusahaan yang melihat posisi karyawan sebagai "Human Capital", dimana karyawan sebagai modal penting yang dimiliki dalam suatu organisasi

Paradigma ini membuat posisi karyawan dalam perusahaan menjadi penting sehingga Kualitas karyawan harus terus diperhatikan. Salah satu hal yang mempengaruhi kualitas Mereka adalah interaksi mereka dengan pekerjaannya. Jika interaksi yang terjadi tidak sejalan maka akan menimbulkan masalah.

Masalah tersebut dapat diminimalisasi dan diselesaikan dengan melakukan Coaching, Mentoring dan Konseling kerja, yang bertujuan untuk memberikan insight dalam menemukan pemecahan masalah yang sedang dihadapi



THANK YOU
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

COACHING, MENTORING DAN COUNSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya



Pembentukan Tim Yang Berkualitas

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal





Membentuk budaya kerja yang kuat melalui tim-tim kerja yang solid dan berwawasan pada kemajuan organisasi adalah hal yang penting bagi setiap leader untuk mencapai sukses

Kompetensi

Kemampuan membangun tim efektif untuk mewujudkan perubahan organisasi dan memimpin keberhasilan pelaksanaan perubahan organisasi melalui pembelajaran :

- Identifikasi stakeholder,
- Pemetaan nilai dan minat stakeholder,
- Serta strategi berkomunikasi

Kerjasama Tim dalam Organisasi

Identifikasi
dan analisis
Stakeholder

Nilai dan
Interest
Stakeholder

Memetakan
kompleksitas
pengaruh

stakeholder
dengan Net-
Map

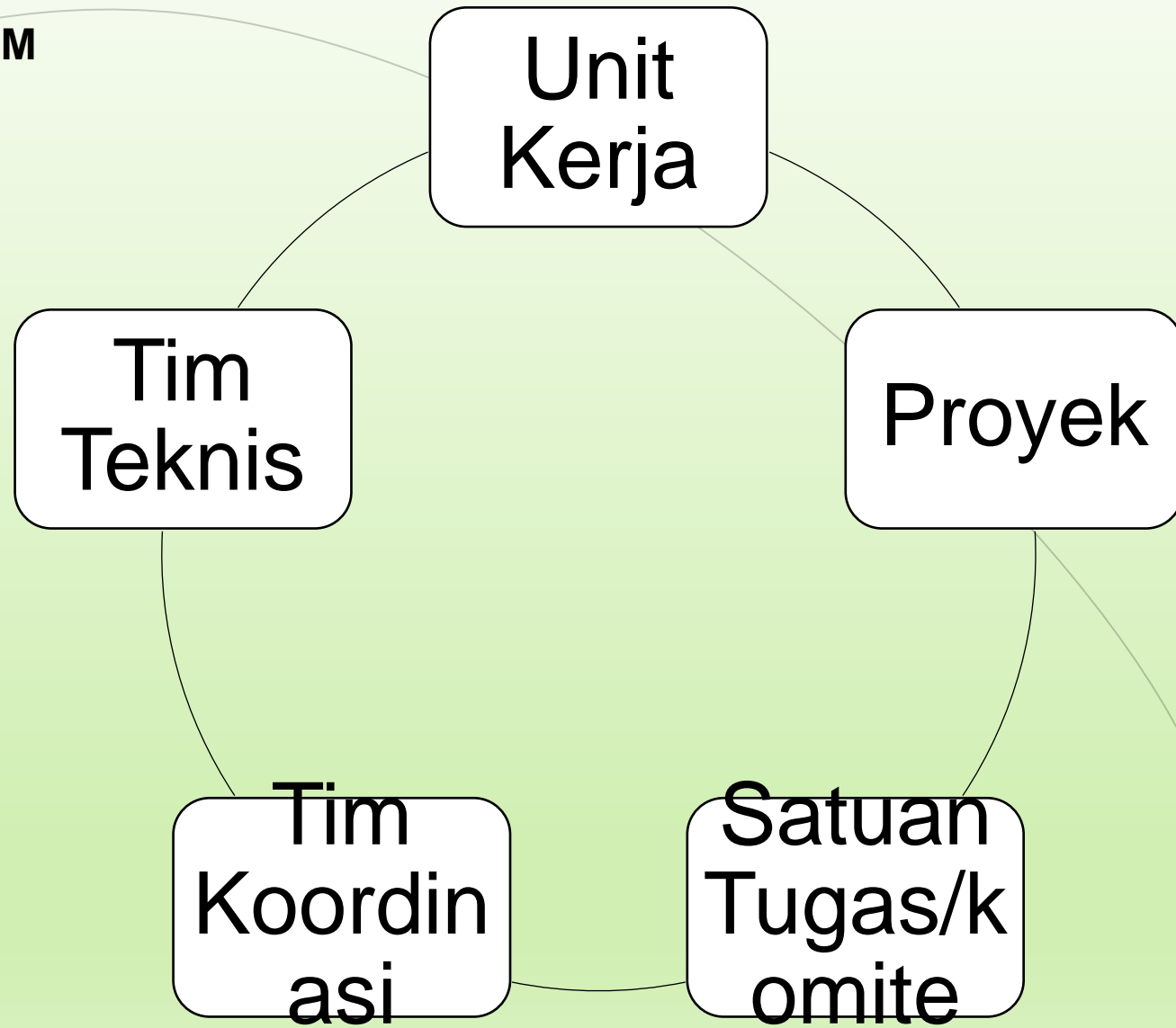
Strategi
Berkomunika
si

WHEN A TEAM IS NECESSARY?

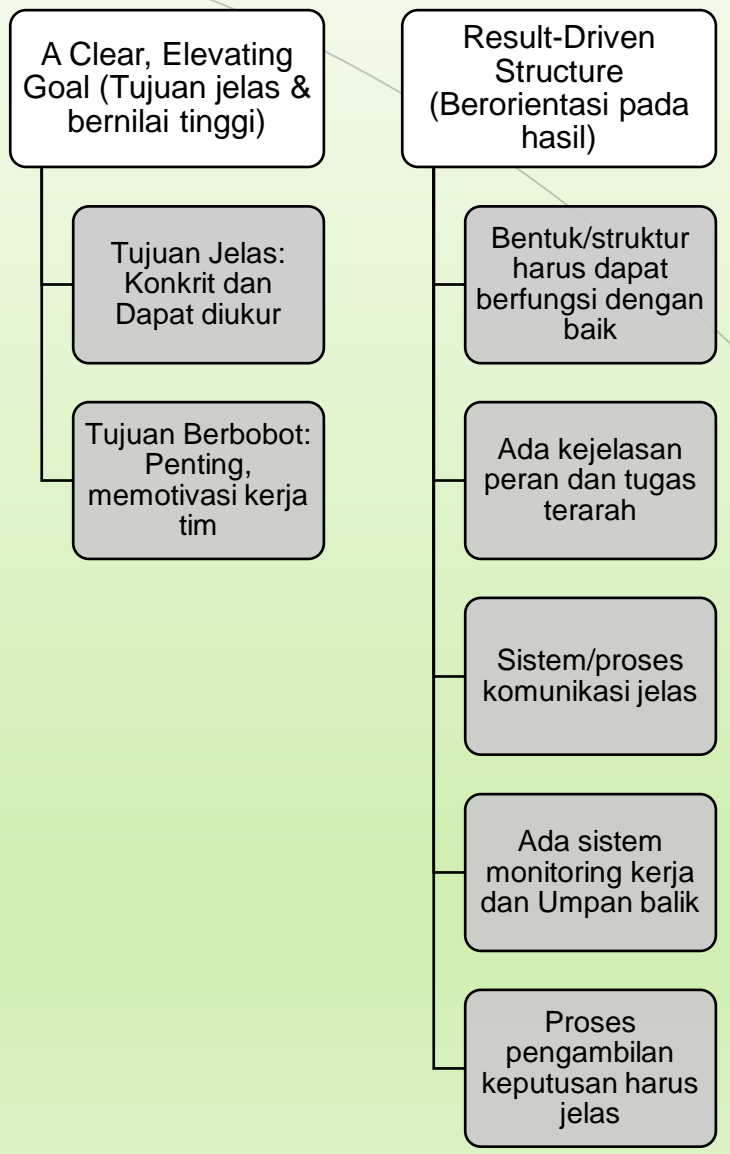
	INDIVIDUAL (A,B,C,D)	WORK GROUP (A+B+C+D)	TEAM (A x B x C x D)
EXPERTISE/ KEAHLIAN	BASE ON INDIVIDUAL - knowledge, skill, Experience	COMBINATION - Knowledge, skill, experience	SYNERGI - Leverage each other
MOTIVATION	- personal interest	- combine tasks - working together - leader decision	- Commitment achieving goal - share motivation
ACCOUNTABILITY	to the boss and yourself	- to the boss - to other members	- to each other. - mutual accountability
REWARDS	Given by Boss, or self value	Given by boss base on contribution	- share equally
MANAGERIAL	- personal approach	Orchestrating, easier	More difficult
ROLES/ RESPONSIBILITIES	Boss defined role/responsibility	Defined by the boss	Defined by leader (facilitate members)
GOALS	- Boss, individual	Set by the boss	Setting together (leader and members)



TYPE DARI TIM



CIRI-CIRI TIM EFEKTIF/SUKSES





memahami
Membedak

k anggota
kelompok

kelompok
Mengontrol
menjadi

Coaching, Mentoring dan Leading Team

manfaat
pekerjaan
mandayang
paling baik

yang
Menciptaka
mempunyai
koneksi
identitas

dan
team yang
memonitor
efektif dan
perkembangan
produktif

dikerjakan
secara
individual

mendorong
kelompok
menjadi tim

rencana ke
depan dan
mengevalua

dan mana
yang
dikerjakan

pelaksanaan
n coaching
dan

si prestasi
kerja
pengembangan

dengan ker

mentoring

gan bawah

Peran Strategis Team Coaching, Mentoring dan Leading Team

Leader dalam Mencapai Visi Misi

Kepemimpinan yang Efektif

Konsep Coaching & Mentoring Menciptakan Sinergi dan Kohesi

Dalam Track Kelompok (balik)

sebagai alat pemantau performanc

Confidence and trust building in Mengelola Konflik

Guna Peningkatan Produktivitas



THANK YOU

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

COACHING, MENTORING DAN COUNSELING

Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya



Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal





MENGAPA PERUSAHAAN PERLU MELAKUKAN COACHING, MENTORING DAN COUNSELING?



Melalui **Coaching, Mentoring dan Counseling**, ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh, yaitu : Meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam kerja. Meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan juga atasan dalam menyelesaikan problem. Meningkatkan pertumbuhan karyawan.

Ketika masalah timbul di kantor, coba selesaikan dengan *Coaching, mentoring* dan *Counseling*. Baik Coaching, mentoring maupun Counseling adalah sebuah metode intervensi untuk membantu karyawan mengatasi masalah pekerjaan

Dalam hal ini *coachee*, dilihat sebagai guru maupun murid. Dengan pendekatan ini, atasan yang berlaku sebagai *coach, mentor dan konselor* tidak dilihat sebagai *expert* (serba tahu dan mempunyai jawaban terhadap semua masalah) dalam kehidupan *coachee*. Tugas *coach, mentor dan konselor* adalah mengajukan pertanyaan yang tepat di saat yang tepat, agar *coachee* bisa memulai suatu perjalanan menuju *self discovery* dan *awareness* (pemahaman dan kesadaran mengenai keadaan diri sendiri) dari perspektif baru yang berbeda.

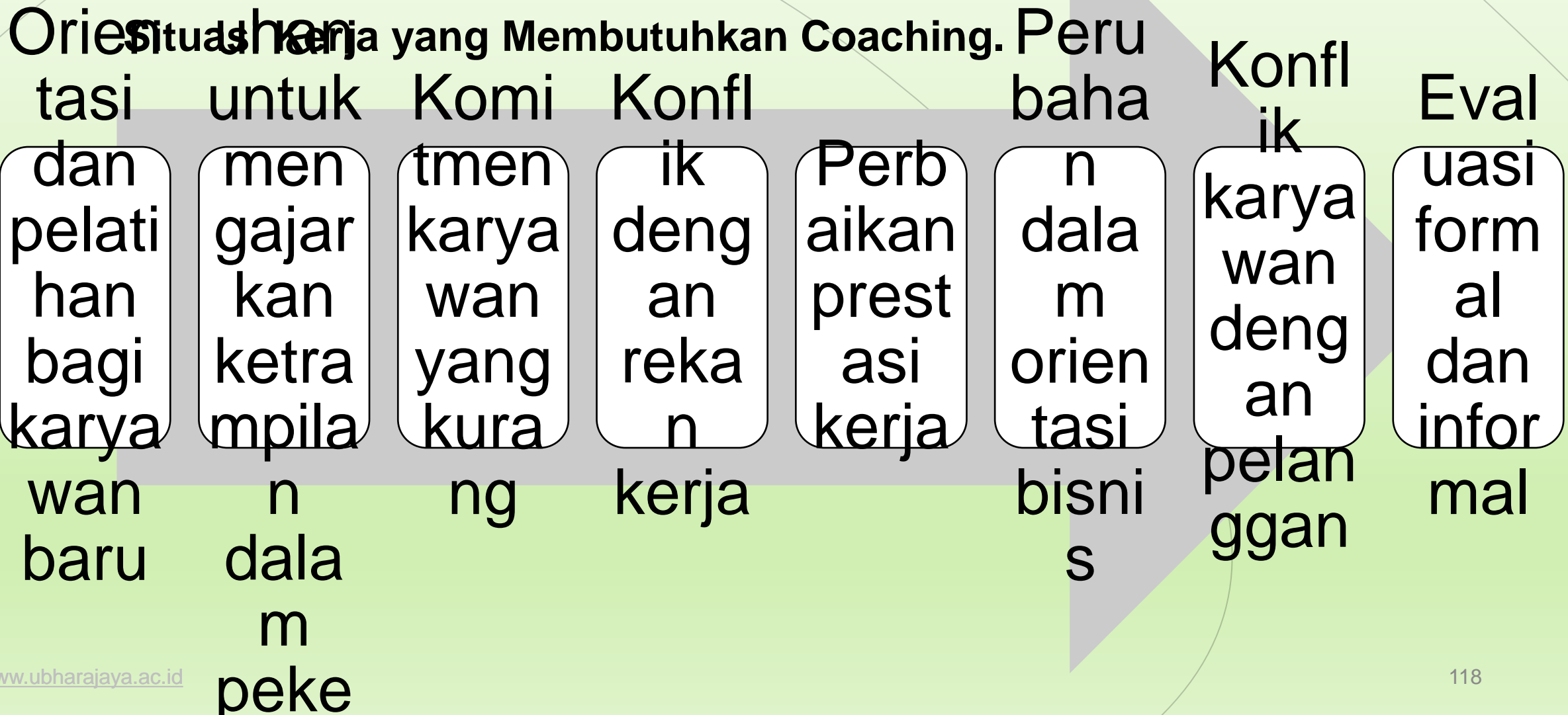
PROSES COACHING, MENTORING DAN KONSELING

Proses *coaching, mentoring dan konseling* yang baik mempersiapkan individu dari tim yang dibina mampu berkreasi atau mampu menghadapi situasi di lapangan/keadaan yang sebenarnya pada saat *coach* tidak ada disampingnya

Hasil dari sebuah proses *Coaching* membuat *coachee, mentee* mampu berpikir untuk dirinya sendiri, mampu mencari solusi untuk dirinya sendiri, mampu mengenal *belief* atau *value* yang menghambat maupun yang memberdayakan sehingga tidak ada ketergantungan dengan *coach dan mentor*. *Counseling* fokus membantu karyawan untuk mengelola permasalahan mereka sendiri dengan menggunakan sumber daya mereka sendiri. Atasan hanyalah seorang fasilitator



Adanya kebutuhan



Situasi Kerja yang Membutuhkan Konseling.

Terjadi perubahan organisasi

PHK

Adanya penurunan gaji, status, atau jabatan

Karyawan merasa ada hambatan Karir

Karyawan merasa kecewa dengan atasan

Ada konflik dengan rekan kerja

Karyawan stres, jenuh, atau terlalu banyak tanggung jawab

Karyawan bimbang dengan kemampuannya

Karyawan menghindari ketika mendapat tugas.

Karyawan mengalami kegagalan

Melalui *Coaching* dan *Counseling*, ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh, yaitu

- Meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam kerja
- Meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan juga atasan dalam menyelesaikan problem
- Meningkatkan pertumbuhan karyawan
- Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah
- Meningkatkan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai
- Memperkaya hasil belajar karyawan
- Meningkatkan kualitas hubungan dan komunikasi atasan-bawahan



DISKUSI:

Kapan kebutuhan mentoring diperlukan dalam organisasi?



THANK YOU

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya



COACHING, MENTORING DAN COUNSELING Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Coaching, Mentoring Dan Konseling Employee Assistance Program

Dosen:

Dr. Netty Merdiaty.MM.,M.Si.

Dr. Wustari L .Mangundjaya,M.Org.Psy,
Psikolog.

Tanggal



Berdasarkan penelitian bahwa 46% karyawan di Indonesia tidak Bahagia dengan pekerjaannya. Dalam artian, mereka tidak merasa berhubungan (*engaged*) dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari

Padahal, bisa saja permasalahan sebenarnya terletak pada karyawan yang membutuhkan *coach, mentor dan konselor* untuk bercerita atau solusi untuk menyelesaikan masalah yang dimilikinya. Semua dapat dicapai dengan Employee Assistance Program (EAP)

Apa itu Employee Assistance Program?

Employee assistance program (EAP) adalah sebuah program yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang dimiliki oleh karyawan, utamanya seputar kesehatan mental.



Awalnya, EAP bermula dari tahun 1930-an di Amerika Serikat, di mana para karyawan di sana menderita kecanduan alkohol di tempat kerja.

Muncullah pergerakan *Alcoholics Anonymous* (AA) untuk membantu karyawan tersebut agar terlepas dari masalah kecanduan. AA pun berkembang menjadi EAP yang



perusahaan permasalahan Bagaimana
 saja yang ditangani oleh Employee Assistance Program? cara

EAP dapat membantu karyawan yang memiliki berbagai kesehatan mental, mulai dari anxiety disorder hingga eating disorder, melalui bantuan psikolog profesional. Selain kesehatan mental, EAP juga terbuka untuk kesehatan fisik. Misalnya, EAP dapat menuntun karyawan untuk menjalani hidup sehat melalui penerapan *fitness plan*

keuangan penting karyawan pun sama pentingnya. *Budgeting*, tabungan, investasi, utang, bahkan menyiapkan dana darurat—

tidak bisa ditinggalkan di rumah begitu saja. EAP dapat membantu karyawan untuk melalui masalah tersebut, baik mengenai pernikahan maupun

berinteraksi dengan teman kerja, menavigasi perubahan karier, dan mengelola stres di tempat kerja adalah hal-hal yang dapat ditangani oleh

Sometimes, we need a little help reaching our full potential.

Employee Assistance Programs dirancang untuk membantu orang memahami atau mengatasi kesulitan terlepas dari apakah sumbernya berhasil atau sebaliknya. Sementara sebagian besar EAP menawarkan berbagai layanan, mereka sering merujuk pada profesional atau agensi lain yang dapat menawarkan lebih banyak atau perawatan yang diperluas di bidang tertentu



1
Marriage or relationship difficulties



2
Stress management



3
Financial planning



4
Depression and anxiety



5
Living with someone who abuses drugs or alcohol



6
Finding care for an aging parent



7
Legal issues



8
Conflict resolution



9
Adjusting to major life changes



10
Finding a healthy work-life balance



Manfaat dari Employee Assistance Program



Produktivitas yang meningkat

Coaching
Konseling

dalam bekerja. Bahkan, tidak

kembali fokus untuk bekerja dan tidak

menutup kemungkinan bahwa

terdistraksi oleh masalah



Manfaat dari Employee Assistance Program

Membuat lingkungan kerja menjadi positif

Coaching
Konseling

Hal tersebut akan menyebabkan menurun

Hal tersebut akan menyebabkan banyak hal. Bisa saja, karyawan tidak puas dengan perlakuan yang

meningkatkan dan mengurangi tingkat stres. Hasilnya, karyawan

menyebabkan stres akan membuat lingkungan kerja menjadi tidak enak. Fenomena tersebut bisa disebabkan oleh banyak hal. Bisa saja, karyawan tidak puas dengan perlakuan yang





Manfaat dari Employee Assistance Program



karyawan adalah prioritas perusahaan. Apabila mereka tidak merasa mencapai hal tersebut dengan bekerja di perusahaan

meningkatkan presensi dengan menuntun karyawan untuk mencapai sehat mental dan kesejahteraan hidup dalam setiap langkahnya

Menurunkan absensi dan meningkatkan presensi

Coaching
Konseling

Cakupan Layanan EAP

Coaching



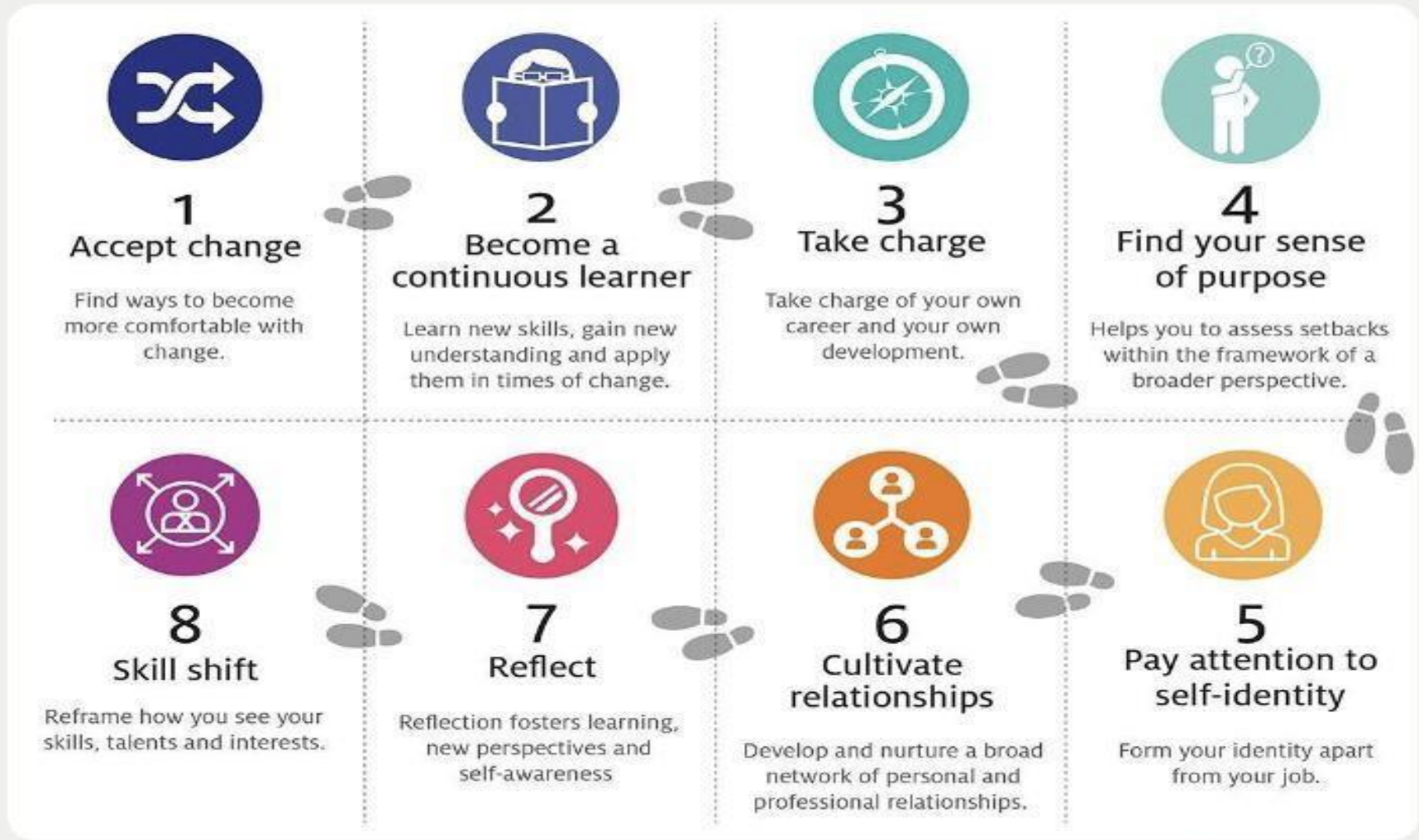
Mentoring



Konseling



8 STEPS TO BECOME MORE RESILIENT





THANK YOU

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya