

## Efektifitas GROW Virtual Coaching Model Peningkatkan Kemampuan Mahasiswa Keperawatan dalam Perencanaan Karir

Qori Fanani<sup>1</sup>, Janes Jainurakhma<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kepanjen, Indonesia  
[qori\\_f@stikeskepanjen-pemkabmalang.ac.id](mailto:qori_f@stikeskepanjen-pemkabmalang.ac.id)

### Abstract

Personality development is one of the basic courses that must be taken by nursing students which aims to find out their potential and improve their quality, one of which is through career planning; this helps students know the path that students will take in achieving their desires in the nursing profession. The purpose of this research is to explore the effectiveness of GROW virtual *coaching* on the ability of nursing students in career planning. The research is a classroom action experiment by providing mentoring (GROW *coaching*) which is carried out virtually involving 23 participants. Collecting data using worksheets or assignments, assessments before and after *coaching* which are then percentage and categorized, analyzed quantitatively descriptively. The results of this study indicate the effectiveness of GROW virtual *coaching* on the ability of nursing students in career planning as indicated by the ability of nursing students to set goals in professional nursing career development (91.3%); able to identify self-potential (86.96%); able to find alternative solutions to problems; able to describe actions to achieve targets; able to make a career planning portfolio where the three assessment indicators are nursing students reaching 82.61%. The application of GROW virtual *coaching* is able to be one of the solutions to the personality development approach for students in career planning, so that the effectiveness and efficiency of e-learning is still possible to be carried out optimally with the expected achievement of learning competencies

**Keywords:** virtual *coaching*, personality development, career planning, nursing students, GROW.

### Abstrak

Pengembangan kepribadian merupakan salah satu mata kuliah dasar yang harus ditempuh oleh mahasiswa keperawatan yang bertujuan untuk mengetahui potensi serta meningkatkan kualitas diri, salah satunya melalui perencanaan karir, sehingga mahasiswa keperawatan mengetahui alur yang akan ditempuh mahasiswa dalam mencapai keinginannya dalam profesi keperawatan. Tujuan penelitian untuk mengeksplorasi efektifitas GROW *virtual coaching* terhadap kemampuan mahasiswa keperawatan dalam perencanaan karir. Penelitian bersifat eksperimen dengan memberikan pendampingan (GROW *coaching*) yang dilakukan secara virtual yang melibatkan 23 partisipan. Pengumpulan data menggunakan lembar kerja atau penugasan, penilaian sebelum dan sesudah dilakukan GROW *virtual coaching* yang kemudian diprosentase dan dikategorikan, dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya efektifitas GROW *virtual coaching* terhadap kemampuan mahasiswa keperawatan dalam perencanaan karir yang ditunjukkan dengan kemampuan mahasiswa keperawatan menentukan *goal* dalam pengembangan karir profesional keperawatan (91,3%); mampu mengidentifikasi potensi diri (86,96%); mampu mencari alternatif solusi dari permasalahan; mampu menjabarkan tindakan untuk pencapaian target; mampu membuat portofolio perencanaan karir dimana ketiga indikator penilaian tersebut mahasiswa keperawatan mencapai 82,61%. Penerapan GROW *virtual coaching* mampu menjadi salah satu solusi pendekatan pengembangan kepribadian bagi mahasiswa dalam perencanaan karir, sehingga efektifitas dan efisiensi *e-learning* tetap memungkinkan untuk dilakukan secara optimal sesuai dengan capaian kompetensi pembelajaran.

**Kata kunci:** *virtual coaching*, pengembangan kepribadian, perencanaan karir, mahasiswa keperawatan, GROW.

© 2022 Jurnal KomtekInfo

### 1. Pendahuluan

Pandemi covid-19 masih melanda Indonesia, tentunya berdampak keseluruh aspek termasuk pada aspek pendidikan. Sehingga proses pendidikan yang dilakukan menggunakan metode daring (dalam jaringan) dengan menggabungkan sinkronus dan asinkronus[1]. Kondisi ini, secara tidak langsung menuntut para pendidik untuk mencari model pembelajaran yang sesuai agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai.

Salah satu mata kuliah dasar yang wajib diikuti pada Program Studi Keperawatan adalah Mata Kuliah

Pengembangan Kepribadian. Adapun tujuan dari mata kuliah tersebut adalah untuk mempelajari bagaimana seharusnya individu menerima dirinya sehingga diharapkan mampu meningkatkan kualitas dirinya[2]. Salah satu topik bahasan pada mata kuliah tersebut adalah perencanaan karir sebagai perawat. Sebagaimana yang telah diketahui, bahwa sebelum merancang karir, kiranya seseorang harus mengetahui terlebih dahulu potensi yang dimiliki melalui cara identifikasi potensi diri[3]. Melalui identifikasi ini maka akan diperoleh informasi tentang minat, keterampilannya dan kemampuan, nilai, dan tipe kepribadian seseorang.

Perencanaan karir adalah kegiatan yang membuat seseorang individu bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya[4]. Adapun tujuan perencanaan karir lebih menekankan pada kesesuaian karir yang akan dicapai dengan kemampuan yang dimiliki individu[5]. Pada mata kuliah pengembangan kepribadian ini mengajak mahasiswa untuk mempersiapkan diri, mengenal peluang serta menentukan apa yang harus dipersiapkan untuk menekuni karir yang dipilihnya yaitu profesi perawat[6].

Jenjang karir perawat menurut Permenkes No.40 tahun 2017 mencakup empat peran antara lain; (a). Perawat klinis (PK) yang langsung memberikan asuhan keperawatan langsung kepada pasien sebagai individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, (b). Perawat Manager (PM), merupakan perawat yang mengelola pelayanan keperawatan meliputi kepala ruangan, kepala bidang, atau owner praktik mandiri keperawatan, (c). Perawat Pendidik (PP), adalah perawat yang memberikan pendidikan kepada peserta didik di institusi pendidikan keperawatan (dosen), (d). Perawat Riset / Peneliti (PR), merupakan perawat yang bekerja dibidang penelitian keperawatan atau kesehatan.

Pentingnya tujuan dari perencanaan karir tersebut, maka perlu suatu metode yang membimbing mahasiswa dalam menyusun karir yang diimpikannya. Metode yang akan digunakan adalah *coaching* yang dilakukan secara *virtual* (sinkronus). *Coaching* sendiri diartikan sebagai proses pendampingan atau percakapan yang memiliki makna untuk mendorong seseorang dalam pemikiran serta ide kreatif agar potensi yang dimiliki dapat dimaksimalkan sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan[7].

Model *coaching* yang digunakan adalah model GROW yang dikembangkan oleh John Whitmore pada tahun 1992[8] yang merupakan akronim dari *Goal* (penentuan target atau tujuan), *Reality* (penilaian diri sendiri tentang kondisi saat ini dan alasannya), *Options* (merupakan penentuan alternatif penyelesaian) dan *Will* (menentukan langkah atau tindakan[9]). Untuk itu peneliti, ingin mengetahui efektifitas dari *virtual coaching* terhadap perencanaan karir oleh mahasiswa keperawatan tingkat pertama.

## 2. Metodologi Penelitian

Desain penelitian ini adalah eksperimen yang melibatkan 23 partisipan yang sedang menempuh mata kuliah pengembangan kepribadian pada Program Studi Keperawatan. Partisipan tersebut kemudian akan dibagi menjadi kelompok kecil (3-4 orang) untuk mempermudah *coaching* dilakukan, Metode *virtual coaching* ini menggunakan aplikasi *video call whatsapp* dan *zoom* dengan menggunakan pendekatan model GROW. *Virtual coaching* dilakukan sebanyak 4 kali pertemuan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari-September 2021. Pengumpulan data

menggunakan lembar kerja atau penugasan, penilaian sebelum dan sesudah dilakukan *coaching* yang kemudian diprosentase dan dikategorikan. Analisis data dilakukan secara deskriptif, hasil lembar kerja atau penugasan, penilaian yang dibagikan kemudian disajikan secara matrik dan diinterpretasikan menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode deduktif dan induktif sesuai kebutuhan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

Partisipan yang terlibat dalam penelitian didominasi oleh perempuan (60,87%) dan berasal dari pendidikan non keperawatan (SMA atau SMK non keperawatan). Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar partisipan belum mengetahui secara rinci jenjang karir profesi keperawatan, baik sebagai praktisi maupun akademisi.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

No	Karakteristik	Jumlah	Prosentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	9	39,13 %
	Perempuan	14	60,87 %
2	Pendidikan terakhir		
	SMK keperawatan	3	13,04 %
	SMA/SMK non keperawatan	20	86,96 %

Pada pelaksanaan *coaching*, partisipan dibagi lagi menjadi kelompok-kelompok kecil (3-4 orang) agar *coaching* lebih efektif. *Coaching* ini dilakukan sebanyak 4 kali pertemuan, selama 60 menit dalam setiap sesi. *Coaching* perencanaan karir ini menggunakan model GROW. Sehingga setiap pertemuan *coach* (pelatih) akan memandu *coachee* (partisipan atau yang dilatih) dalam mencapai tujuan. Untuk mempermudah jalannya *coaching* maka disediakan lembar kerja yang dibagikan secara sinkronus.

Tabel 2. Model *Virtual GROW Coaching* pada Perencanaan Karir Mahasiswa Keperawatan

Goal	Reality	Option	Will
Menyusun perencanaan an karir	Internal: 1. Bakat dan minat	Diskusi kelompok	- Membagi responden menjadi kelompok kecil (3-4 orang) - Mengisi lembar kerja 1: Identifikasi potensi diri (kelebihan dan kekurangan)
	2. Pengetahuan	Informasi tentang jenjang karir perawat	- Pemberian materi tentang jenjang karir perawat di Rumah Sakit
	3. Motivasi dari dalam diri	Refleksi diri	- Mengisi lembar kerja 2: Menentukan goal atau target yang

			diinginkan	tercapainya target					
Eksternal:				4	Mampu mencari alternatif solusi dari permasalahan	10	43,48 %	19	82,61 %
1. Lingkungan sekitar (orangtua, teman dll)	Informasi tentang Motivasi Diskusi kelompok	- Materi motivasi - Mengisi lembar kerja 3: Identifikasi faktor penghambat dan pendukung		5	Mampu menjabarkan tindakan untuk pencapaian target	8	34,78 %	19	82,61 %
2. Hambatan teknis	Diskusi kelompok	- Materi berfikir analitis - Mengisi lembar kerja 4: mencari alternatif solusi dari permasalahan - Mengisi lembar kerja 5: menjabarkan tindakan untuk pencapaian target - Membuat portofolio perencanaan karir		6	Mampu membuat portofolio perencanaan karir	9	39,13 %	19	82,61 %

Pada pertemuan terakhir, partisipan diminta untuk membuat portofolio tentang perencanaan karir yang merupakan gabungan dari lembar kerja 1-5 tersebut sesuai karakteristik kepribadian partisipan. Portofolio tersebut kemudian dinilai dan dikategorikan.

Tabel 3. Kategorisasi Penilaian Portofolio Perencanaan Karir

No	Kategori	Rentang Nilai	Jumlah	Prosentase
1	Sangat baik	>80	5	22%
2	Baik	68.00 – 79.99	14	61%
3	Cukup	55.00 – 67.99	3	13%
4	Kurang	40.00 – 54.99	1	4%
5	Sangat kurang	<40	-	-
<b>TOTAL</b>			23	100%

Efektifitas GROW *virtual coaching*, dapat dilihat dan dibandingkan ketercapaian mahasiswa keperawatan dalam perencanaan karir, dari hasil sebelum dan sesudah dilakukan eksperimen.

Tabel 4. Perbandingan Hasil Sebelum dan Sesudah dilakukan GROW *Virtual Coaching Model*

No	Indikator	Coaching			
		Sebelum		Sesudah	
1	Mampu menyebutkan potensi diri (kelebihan dan kekurangan)	14	60,87 %	20	86,96 %
2	Mampu menentukan <i>goal</i> / target	10	43,48 %	21	91,3 %
3	Mampu melakukan identifikasi masalah atau hambatan yang mempengaruhi	11	47,83 %	18	78,26 %

Adanya peningkatan jumlah prosentase sebelum dan sesudah diberikan *coaching*, maka dapat dikatakan bahwa metode *coaching* efektif dalam membantu partisipan dalam merencanakan karir yang diinginkan. Kesulitan partisipan dalam menentukan goal dikarenakan karakteristik dari partisipan yang memang mayoritas bukan dari lingkup kesehatan atau non keperawatan. Adapun kekurangan dari metode *coaching* secara virtual adalah signal yang tidak stabil sehingga *coaching* tidak optimal menerima materi dalam satuan waktu tertentu.

### 3.2 Pembahasan

Pengembangan *GROW virtual coaching* pada mata kuliah pengembangan kepribadian khususnya dalam perencanaan karir mahasiswa keperawatan menunjukkan keefektifitasannya, dimana total 83% mahasiswa mendapatkan hasil kategori baik dan sangat baik. Intensif dan kualitas proses *coaching* yang dilakukan selama 4 kali pertemuan secara *virtual*, memberikan dampak yang baik terhadap mahasiswa keperawatan dalam menyebutkan potensi diri (kelebihan dan kekurangan); menentukan *goal* / target; melakukan identifikasi masalah atau hambatan yang mempengaruhi tercapainya target; mencari alternatif solusi dari permasalahan; menjabarkan tindakan untuk pencapaian target; dan membuat portofolio perencanaan karir khususnya dalam profesi keperawatan. Sebagaimana kita ketahui bahwa *coaching* yang berkualitas mampu memberikan dampak yang positif dan dukungan pencapaian hasil kepada individu ataupun kelompok terhadap tujuan individu dan atau kelompok [9],[10], dalam hal ini adalah kualitas *GROW virtual coaching model* terhadap perencanaan karir mahasiswa keperawatan dalam Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian selama pandemic Covid-19. *Coaching* sendiri sangat efektif dalam memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran dan pengembangan individu atau kelompok sehingga dalam proses *coaching* tersebut berupaya meningkatkan kemampuan individu untuk menemukan dan bertindak berdasarkan solusi-solusi yang paling sesuai dan cocok dengan keunikan kepribadian *coachee* sendiri.

Praktik *GROW virtual coaching model* ini, tiap kelompok *coaching* terdiri dari 3 hingga 4 mahasiswa keperawatan, yang dilakukan selama 60 menit dalam setiap sesi, diupayakan saling berinteraksi dengan

sesama *coachee* dan *coach* dalam pencapaian tujuan pengembangan karir dalam dunia keperawatan. Efektifitas yang ditunjukkan dengan membuat kelompok kecil secara virtual dengan pendekatan GROW *coaching* menunjukkan kualitas yang baik, khususnya dalam kemampuan mahasiswa keperawatan menentukan *goal* / target dalam pengembangan karir profesional keperawatan yang mencapai 91,3%; mampu menyebutkan potensi diri (kelebihan dan kekurangan) mencapai 86,96%; mampu mencari alternatif solusi dari permasalahan; mampu menjabarkan tindakan untuk pencapaian target; mampu membuat portofolio perencanaan karir dimana ketiga indikator penilaian tersebut mahasiswa keperawatan mencapai 82,61% sesudah dilakukan *virtual GROW coaching*.

Dengan melihat hasil *coaching* tersebut mampu merefleksikan bahwa dengan proses *coaching* yang diberikan sangat efektif, meskipun kita lihat sebaran dari *coaching* menunjukkan 86,96% memiliki latar belakang pendidikan non keperawatan (SMA atau SMK non keperawatan). Adapun peran *coach* disini adalah memandu, mengarahkan *coachee* dengan memberikan pertanyaan secara lisan dan tulis yang mampu membantu *coachee* dalam mengidentifikasi perencanaan karir mahasiswa keperawatan, sampai *coachee* terbimbing untuk menemukan sendiri jawaban dari perencanaan karir mereka masing-masing.

*Coach* tidak bertanggung jawab atas pilihan jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan, sehingga *coachee* secara mandiri menemukan jawaban atas permasalahan yang dihadapi dengan keunikan mereka masing-masing [11],[12]. Keberhasilan *GROW virtual coaching model* ini juga dipengaruhi oleh faktor perencanaan pelaksanaan *coaching* yang tepat, dimana tiap kelompok terdiri atas kelompok kecil (3-4 *coachee*) dengan durasi interaksi proses *coaching* yang cukup baik (60 menit/sesi), sehingga interaksi dapat berlangsung dengan baik dan efektif, khususnya dalam komunikasi untuk ketercapaian goal pada masing-masing sesi seperti yang telah ditetapkan diawal proses *coaching* [13],[14].

*GROW virtual coaching model* bertujuan untuk dioptimalkannya kemampuan *coachee* menemukan sendiri jawaban dari permasalahannya (G: perencanaan karir), dan pada gilirannya nanti *coachee* sendiri akan melakukan apa yang seharusnya dilakukan (R: mengidentifikasi faktor internal dan eksternal). Dengan teknik *coaching*, *coachee* yang bertanggungjawab akan jawaban yang muncul dari dirinya, menemukan sumber yang dibutuhkan, membangun mental dengan teknik yang paling sesuai dengan diri *coachee* terhadap apa yang akan dicapai [15]. Kemampuan mahasiswa keperawatan dalam perencanaan karir sangat baik sesudah dilakukan proses *coaching* secara *virtual*, dan proses yang dilakukan selama *coaching* berlangsung baik

*coach* dan *coachee* menunjukkan keefektifan dalam pembelajaran (O: diskusi kelompok, refleksi diri, mengidentifikasi motivasi), sehingga *coachee* dapat mengikuti dengan baik proses (W) menunjang ketercapaian kompetensi *coaching*.

Kekurangan dari metode *coaching* secara *virtual* adalah signal yang tidak stabil baik dari *coach* ataupun *coachee*, sehingga proses *coaching* tidak optimal dalam menerima materi dalam satuan waktu tertentu. Dalam proses *coaching* dibutuhkan komunikasi yang efektif baik secara sinkron, jika di tengah komunikasi ada gangguan sinyal, maka adakalanya pesan dari proses *coaching* memungkinkan tidak tersampaikan dengan baik. Komunikasi *coaching* dalam *virtual coaching* harus disampaikan langsung kepada *coach* secara sinkron dengan pentingnya *visual (visual need)*, sehingga interaksi dan pesan dapat tersampaikan tanpa penundaan, dengan komunikasi yang baik maka *coachee* mampu mencapai kemandirian waktu, dan muncul interaksi sosial, berefleksi, merespon sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif dalam ketercapaian tujuan pembelajaran [16], dalam hal ini ketercapaian mahasiswa keperawatan dalam perencanaan karir. Melihat dinamika komunikasi *e-learning* melalui *virtual*, tidak menjadi kendala yang berarti, sesuai dengan bentuk media komunikasi modern dalam pelaksanaan *coaching* lebih disukai oleh mahasiswa (*coachee*) dibandingkan dengan tatap muka, hal ini yang juga dirasakan oleh mahasiswa keperawatan selama proses *GROW virtual coaching* [17].

Melihat kelebihan dan kekurangan dari penerapan *GROW virtual coaching model*, maka perlu adanya peningkatan serta kesiapan dari sarana dan prasarana pelaksanaan *coaching* secara *virtual*, untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Namun bagaimanapun juga hasil yang ditunjukkan oleh *coaching* sesudah dilakukan *GROW virtual coaching model*, mampu mengindikasikan keefektifan *GROW coaching* yang dikembangkan terhadap perubahan kualitas capaian pembelajaran mahasiswa keperawatan. Adanya peningkatan jumlah prosentase sebelum dan sesudah diberikan *coaching*, maka dapat dikatakan bahwa metode *coaching* efektif dalam membantu partisipan (mahasiswa keperawatan) dalam merencanakan karir yang diinginkan secara optimal.

Inovasi dalam pembelajaran pendidikan keperawatan akan selalu berkembang sesuai dengan keadaan atau tuntutan jaman, hal ini menandakan bahwa kemampuan proses pembelajaran harus selalu adaptif dan "*alert*" terhadap tuntutan serta kondisi yang terjadi baik yang sebagai tantangan (ex. Pandemic COVID-19) ataupun kesempatan dalam pengembangan pembelajaran pendidikan keperawatan yang membutuhkan kompleksitas kompetensi bagi setiap lulusan [18],[19],[20].

#### 4. Kesimpulan

GROW *virtual coaching* merupakan salah satu alternatif metode GROW *coaching* yang dikembangkan dalam pembelajaran secara daring (*e-learning*), dimana tujuan dari pembelajaran ini adalah untuk meningkatkan kualitas mahasiswa (peserta didik) secara aktif dalam memberikan arahan, dukungan pencapaian individu, kelompok dalam bertindak dan menemukan solusi dari tujuan (*goal*) yang telah ditetapkan dalam satuan waktu. Metode GROW *coaching* yang dikembangkan dalam mata kuliah pengembangan kepribadian mahasiswa keperawatan, khususnya dalam pencapaian kemampuan mahasiswa melakukan perencanaan karir menunjukkan keefektifan dan efisiensinya, dengan mahasiswa mampu menunjukkan peningkatan hasil yang memuaskan sesudah dilakukan GROW *virtual coaching* selama empat kali pertemuan dan menunjukkan ketercapaian kompetensi pembelajaran.

Efektifitas GROW *virtual coaching* sangat dipengaruhi oleh kejelasan capaian program *coaching*, ketersediaan sarana dan prasarana *e-learning*, komunikasi sinkron yang efektif secara *virtual*, ketepatan strategi GROW *coaching* yang dilakukan, *coach* yang interaktif yang mampu memfasilitasi *coachee* dalam mencapai tujuannya, motivasi dan peran aktif *coachee* mengikuti proses *virtual coaching* secara tuntas. Pengembangan GROW *virtual coaching model* masih perlu dilakukan, khususnya dalam pengembangan perangkat lunak yang menunjang proses *coaching* secara *virtual*, peningkatan kualitas *coach* dalam memberikan arahan ataupun bimbingan kepada *coachee* khususnya dalam kemampuan komunikasi yang efektif, serta pengembangan GROW *virtual coaching model* di mata kuliah keperawatan yang berbasis klinik.

#### Daftar Rujukan

- [1] Indriani. (n.d.). *Pemerhati : Pembelajaran daring idealnya asinkronus dan sinkronus*. Antaraneews.
- [2] Fanani, Q. 2021. *Rencana Pembelajaran Semester Program Studi Keperawatan Program Diploma III Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kepanjen*.
- [3] Dayani, M. M. 2020. *Pengembangan Modul Bimbingan Karir Untuk Studi Lanjut Siswa/i Kelas VIII Yayasan Pendidikan Ikhwanul Muslimin II T.A 2019/2020*.
- [4] Yean, F. T., & Yahya, K. K. 2013. *The Influence of Human Resource Management Practice and Career Strategy on*

- [5] Dillard, J. M. 1985. *Life Long Career Planning*. Ohio: A Bell & Howell Company.
- [6] Sukardi, Dewa Ketut. 1993. *Bimbingan Karier di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Balai Pustaka
- [7] KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>,
- [8] Whitmore, John. 1997. *Coaching Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [9] Helmi, A. 2019. Efektifitas Metode *Coaching* Dalam Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan II Dan III Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. *Jurnal Aparatur*, 3 (1)(1).
- [10] Ahmad Helmi. 2019. Efektifitas Metode *Coaching* dalam Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan II dan III di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. *Jurnal Aparatur*, 3(1). <https://ppsdma-bpsdm.esdm.go.id/juwita/index.php/APARATUR/article/download/31/27>
- [11] Akhirudin, A. A. 2020. *Coaching Online dengan Pendekatan Inquiry dalam Latihan Dasar CPNS*. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan*, 1(2), 137–142.
- [12] Dewi, S. R. 2015. Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Efektivitas *Coaching*. *JBBE*, 08(1), 1–10. [http://binabangsa.ac.id/file\\_jurnal/SantiRianaDewi.pdf](http://binabangsa.ac.id/file_jurnal/SantiRianaDewi.pdf)
- [13] Indrayana, B., & Sadikin, A. 2020. *The Application of E-Learning in the Era of the Industrial Revolution 4.0 to Suppress the Spread of Covid-19*. *Indonesian Journal of Sport Science and Coaching*, 2(1), 46–55.
- [14] Jerusalem, M. A. 2011. Peningkatan Ketrampilan Bisnis Mahasiswa dengan Teknik *Coaching*. *Prosiding Seminar Nasional PTBB, UNY*.
- [15] Junaedi, A., & Suhartini, T. 2018. Penerapan Model *Coaching* sebagai Upaya Meningkatkan Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan Kesehatan di Posyandu Lansia. *Jl-KES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 2(1), 23–28. <https://doi.org/10.33006/ji-kes.v2i1.94>
- [16] Suraiman. 2021. Peningkatan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran Berbasis HOTS dengan Teknik *Coaching* Grow-Me di SD Negeri 13 Simpang Tanjung Nan IV Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 5436–5441.
- [17] Timonen, P., & Ruokamo, H. 2021. *Designing a Preliminary Model of Coaching Pedagogy for Synchronous Collaborative Online Learning*. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 15. <https://doi.org/10.1177/1834490921991430>
- [18] Wijaya, O. Y. A., & Radianto, W. E. 2016. Mentoring dan *Coaching* sebagai Strategi Pengembangan Pendidikan Kewirausahaan: Studi Fenomenologi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 675–682. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.08>
- [19] Fanani, Q., & Jainurakhma, J. 2021. *Penyesuaian Diri : Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19*. Literasi Nusantara.
- [20] Sugiarto, A. 2020. Dampak Positif Pembelajaran Online Dalam Sistem Pendidikan Keperawatan Pasca Pandemi Covid 19. *Jurnal Perawat Indonesia*, 4(3), 432. <https://doi.org/10.32584/jpi.v4i3.555>