

Pelatihan “Leader As Coaching” Untuk Meningkatkan Kemampuan Manajerial Kepala Ruangan Rawat Inap Di Rsud Polewali Mandar

Nur Isriani Najamuddin¹, Masyita Wahab¹, M.Syikir¹ Andan firmansyah²

¹ STIKES Bina Generasi Polewali Mandar,

² STIKes Muhammadiyah Ciamis

RIWAYAT ARTIKEL

Received: October, 30, 2020

Revised: October 31, 2020

Available online : November, 30, 2020

KATA KUNCI

pemeriksaan kesehatan, personal hygiene, anak

KORESPONDENSI

E-mail: andan@biges.ac.id

Affiliation : STIKes Muhammadiyah Ciamis

Region : Jawa Barat, Indonesia

ABSTRAK

Latar belakang: Kepala ruangan perlu melakukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja yang bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pelatihan coaching perlu dilakukan untuk memaksimalkan performan perawat pelaksana yang mana rumah sakit dituntut untuk memiliki staf yang kreatif, produktif, berkinerja baik, solutif terhadap permasalahan yang ada, adaptif terhadap perubahan serta mandiri, sehingga itu semua akan menjadi prasyarat dalam menjalankan proses asuhan keperawatan yang berdampak pada pelayanan berkualitas dan aman. Konsep causal effect pada balanced scorecard memberikan arahan bahwa SDM yang berkualitas baik akan mampu melaksanakan proses sesuai standar. Oleh karena itu fokus dalam pengabdian ini adalah untuk membentuk kemampuan manajerial dengan penambahan rangkaian pengetahuan dan keterampilan coaching untuk membekali kepala ruangan dalam mendukung dan mengakselerasi pencapaian performa kerja individu maupun tim dengan cara program pelatihan coaching.

Metode : Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode Pemberian Pelatihan bagi seluruh kepala ruangan rawat inap di RSUD Polewali Mandar selama 2 hari dengan hari pertama pemberian pengetahuan tentang coaching dan hari ke dua melatih skill coaching kepada seluruh peserta. Dilanjutkan sampai tahap demonstrasi ke ruangan masing-masing.

Hasil : Hasil dari pengabdian ini adalah Coaching berdampak positif terhadap kemampuan pengelolaan ruangan, kepala ruangan mampu berkomunikasi dan menjalin interaksi dengan dengan perawat pelaksana dan berdampak pada kepuasan kerja.

Pendahuluan

Pada dekade terakhir Program pengembangan kepemimpinan (*Leadership Development Programs*) merupakan suatu program pengembangan kualitas kepemimpinan yang terpadu terhadap individu dan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjadi penting sebagai respon atas kebutuhan mendesak untuk mempersiapkan para pemimpin yang kompeten dalam menghadapi tantangan dan kondisi ketidakpastian global. Melalui program pengembangan kepemimpinan yang tepat, lembaga/institusi pemerintah

diharapkan mampu mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. saat ini telah terjadi pergeseran paradigma dalam program pengembangan kepemimpinan yang lebih menasar kepada sisi manusianya dengan fokus kepada individu dari pada proses manajemennya sendiri. *Coaching* diperkenalkan dalam berbagai metode yaitu *team or peer coaching*¹, program *telephone coaching*², *leader as coaching*³, atau *creating a coaching culture*⁴. *Coaching* telah dikenal sebagai suatu alat pemberdaya SDM di

organisasi fasilitas kesehatan atau rumah sakit⁵ sedangkan menurut (Withmore, 2009) menyatakan bahwa *coaching* merupakan media dalam membuka kunci dari potensi seseorang untuk memaksimalkan performanya dan membantu coachee menggali pikirannya dan membuat proses belajar dari diri mereka³. Lebih jauh lagi dijelaskan bahwa secara teknis filosofis mengungkapkan bahwa *coaching* adalah teknik yang sangat kuat dalam mendengarkan dan bertanya yang memungkinkan seseorang mendapatkan kesadaran dan mengidentifikasi apapun untuk membuat mereka bergerak maju^{5 1 6 7}. Dari beberapa pendapat peneliti disimpulkan *coaching* adalah sebuah metode yang akan memungkinkan seseorang untuk menggali pikiran, perasaan, tindakan serta bergerak maju sehingga muncul potensi yang didedikasi untuk pencapaian kinerja maupun solusi terhadap permasalahannya. Secara proses, *coaching* adalah sebuah sesi dimana terjadi suatu proses komunikasi sistematis antara coach (orang yang meng*coaching*) dan coachee (orang yang di*coaching*)^{8 3} aturan utamanya adalah *coach* berperan memberikan sejumlah pertanyaan yang powerful dan sistematis sedangkan *coachee* berperan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut. Inilah yang membedakan antara *coaching* sebagai sebuah metode pemberdayaan dengan yang lainnya seperti training, mentoring, counseling. Pada metode training dan mentoring, peserta akan diberikan sejumlah informasi mengenai teknik, tahapan, aturan lainnya⁹. Pada metode counseling, peserta akan dilibatkan dengan kejadian-kejadian masa lalu. Namun pada metode *coaching*, peserta (coachee) hanya diperkenankan menjawab setiap pertanyaan yang diberikan dengan rentang waktu untuk saat ini dan masa mendatang¹⁰. Metode

coaching dapat dilakukan secara individu (*executive coaching*) maupun berkelompok (*group coaching*)³. Pelaksanaan *coaching* yang efektif akan sangat bergantung pada kompetensi dari coach serta komitmen dari coachee⁸. Metode *coaching* merupakan metode yang lebih mampu menjadikan seseorang menjadi lebih memaksimalkan potensi pribadi dan profesional yang dimilikinya dengan proses yang menstimulasi dan mengeksplorasi pemikiran dan proses kreatif karena dalam proses *coaching* teknik menjawab tentunya lebih tinggi dan sulit dari pada sekedar mendengarkan dan menyimak saja³. Hal ini telah dikonfirmasi pada setiap sesi kelas pengajaran dan pelatihan yang penulis *handle*, dimana hampir semua peserta pembelajaran sepakat bahwa menjawab pertanyaan yang diberikan oleh trainer itu lebih membekas ketimbang mendengar atau menyimak saja^{11 1 12 13}. Riset Quantum Learning menyatakan bahwa pembelajaran yang dilakukan oleh seseorang hanya memberikan hasil yang diingat sebesar 80% saja, kemudian dari 60% ini menyusut hingga 20% selama seminggu. Artinya pola pembelajaran untuk pemberdayaan biasa akan memungkinkan seseorang terdistorsi untuk mengingat, melakukan hingga kemandirian. Perlu ada pembelajaran dengan metode tertentu yang lebih mampu mengajak orang untuk kearah yang lebih produktif, kreatif, percaya diri dan mandiri. *Coaching* adalah jawabannya. Dalam ranah rumah sakit dan fasilitas kesehatan maka hospital *coaching* adalah jawabannya¹³. Penelitian yang dilakukan oleh (Summary, 2015) dalam *ICF Global Coaching Client Study* menyatakan bahwa professional *coaching* dapat meningkatkan: a) performa kerja sebanyak 70%, b) manajemen bisnis sebanyak 61%, dan c) kepuasan pelanggan hingga 99% (ICE International Coach Federation, 2018). Hal ini

menandakan setiap organisasi yang didalamnya menggunakan *coaching* sebagai metodologi dalam *empowerment* sumber daya manusia akan memberikan hasil sesuai riset tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan¹², *managerial coaching behaviors* apabila dilakukan dengan baik akan mempengaruhi kejelasan peran karyawan sehingga kinerja dapat di tingkatkan.

Kepala ruangan perlu melakukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja yang bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pelatihan *coaching* perlu dilakukan untuk memaksimalkan performan perawat pelaksana yang mana rumah sakit dituntut untuk memiliki staf yang kreatif, produktif, berkinerja baik, solutif terhadap permasalahan yang ada, adaptif terhadap perubahan serta mandiri, sehingga itu semua akan menjadi prasyarat dalam menjalankan proses asuhan keperawatan yang berdampak pada pelayanan berkualitas dan aman. Konsep *causal effect* pada *balanced scorecard* memberikan arahan bahwa SDM yang berkualitas baik akan mampu melaksanakan proses sesuai standar.

Metode

Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode *Pemberian Pelatihan bagi seluruh kepala ruangan rawat inap selama 2 hari. Di hari pertama pemberian materi coaching dan hari ke dua materi skill coaching kepada seluruh peserta atau peraktek langsung teknik coaching.* Dalam memberikan materi menggunakan metode ceramah tentang coaching, proses Tanya jawab dan demonstrasi. Langkah-langkah yang digunakan dalam pelaksanaan pengabdian ini adalah sebagai berikut

Langkah 1

Pengabdi melakukan proses perijinan di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar dengan membawa surat tugas dari Ketua STIKES Bina Generasi Polewali Mandar

Langkah 2

Pengabdi melakukan sosialisasi terkait kegiatan pengabdian kepada Kasie Keperawatan dan seluruh Kepala perawatan ruangan rawat inap

Langkah 3

Pengabdi melakukan skrining pengetahuan dan kemampuan tentang coaching dan teknik komunikasi kepala ruangan diruang warat inap

Langkah 4

Palitihan coaching selama 2 hari, dihari pertama pemberian materi coaching dan hari ke dua materi skill coaching kepada seluruh peserta atau peraktek langsung teknik coaching.

Langkah 5

Pengabdi dan kepala ruangan perawatan melakukan simulasi tentang tehnik komunikasi dan coaching kepada perawat yang ada diruangan masing-masing selama satu hari

Langkah 6

Pengabdi melakukan evaluasi proses dan bertanya kepada peserta

Langkah 7

Pengabdi memberikan rencana dan program tindak lanjut kepada kasie keperawatan

Hasil

Kegiatan pengabdian pada masyarakat tentang program *leader as coaching* bagi perawat manager (kepala ruangan) di ruang rawat inap. Kader pemahaman metode coaching. Peserta tidak dipungut biaya dan pengabdi sebagai narasumber tidak mendapatkan honor atas tugas yang telah dilakukan. Rangkaian kegiatan pelatihan

untuk *coaching* dengan tema “*coach as Leader*” dilaksanakan oleh pengabdian bekerja sama dengan bagian Diklat RSUD Polewali Mandar dan Komite Keperawatan RSUD Polewali Mandar selama dua hari yaitu pada tanggal 20 September sampai 22 September 2019 di Aula pertemuan RSUD Polewali Mandar. Secara garis besar hasil kegiatan yang telah tercapai dalam pengabdian masyarakat ini adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan pelatihan diikuti oleh seluruh kepala ruang rawat Inap dan beberapa orang staf manajemen lingkup RSUD Polewali Mandar dengan jumlah peserta 22 orang antara lain: 18 orang kepala ruangan rawat inap, 2 orang kepala sub rawat jalan, 1 orang dari pelayanan medik, kasie keperawatan. Kegiatan ini dibuka oleh Kepala tata usaha RSUD Polewali Mandar dan dihadiri oleh kepala bidang diklat serta kepala bidang pelayanan RSUD Polewali Mandar.
2. Materi pelatihan yang diberikan bersifat teknis dan non teknis yang difokuskan mengacu pada program *leader as coaching* dari *International Coach Federation (ICF continuin coach education)*, sarangkaian materi *coaching* diberikan pada hari pertama antara lain konsep dan definisi *coaching*, 4 aspek *coaching*, teknik dan model percakapan *coaching* di organisasi dan proses program *coaching* di organisasi, sedangkan *roleplay* dan praktik berkelompok dilaksanakan pada hari kedua. Metode penyampaian materi yang digunakan dalam pelatihan ini adalah Model pembelajaran *active learning* terdiri dari *Roleplay* dan *small group discussion* disertai praktek langsung metode *coaching* kepada peserta yang

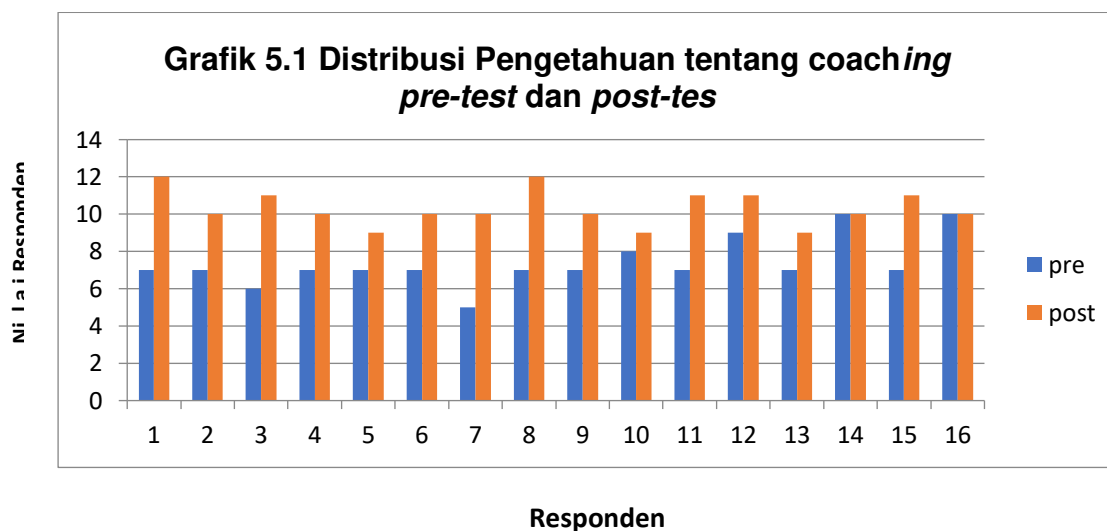
lain. Untuk mengetahui respon peserta dari materi yang disampaikan, sebelum penyampaian materi di hari pertama dibagikan kuesioner daftar pertanyaan mengenai materi pelatihan, dan pada hari terakhir sebelum penutupan dibagikan lagi daftar pertanyaan yang sama mengenai materi pelatihan yang telah disampaikan selain itu peserta diminta untuk mengisi form evaluasi kegiatan, sebelum kegiatan berakhir kepala ruangan bersama dengan peneliti menentukan 3 *coachee* yang akan dilibatkan dalam program *coaching* selama 2 bulan berikutnya.

3. Materi yang disampaikan dapat diterima dan dapat dipahami, serta mendapat respon dari peserta yang ditandai dengan adanya pertanyaan-pertanyaan yang muncul
4. Secara umum peserta memahami dan mampu mengaplikasikan program *coaching* pada perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap Kegiatan pengabdian masyarakat di RSUD Polewali Mandar mendapatkan respon baik dan perawat sangat antusias.

Sebelum pelatihan dilaksanakan diawali dengan menguji atau mengetahui sejauh mana pemahaman kepala ruangan tentang metode *coaching* dengan pre-angket untuk mengukur pengetahuan peserta pelatihan. Reggio (2009) menyatakan bahwa umumnya untuk melakukan evaluasi ini digunakan form yang berisi tes singkat untuk menguji jumlah informasi yang didapat dari program pelatihan. Berdasarkan hal tersebut peneliti memberikan *pre- test* dan *post-test* yang berisi 12 butir soal dengan bentuk pilihan ganda yang mengacu pada

materi program *coaching* yang dirumuskan oleh *The International Coach Federation* (2008). Untuk melihat apakah nilai yang diperoleh dari masing-masing

peserta/kepala ruangan pada saat sebelum dan sesudah pelatihan *coaching* dapat dilihat pada grafik sebagai berikut

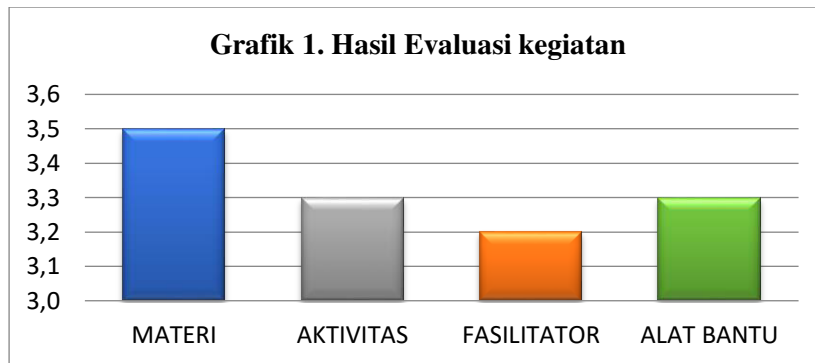


Berdasarkan hasil evaluasi sebelum penyampaian materi dan setelah penyampaian materi respon peserta cukup baik hal ini ditandai dengan adanya peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta dalam menjawab sejumlah daftar pertanyaan pre tes dan pos tes yang diberikan. Terdapat peningkatan pengetahuan dari nilai tertinggi pada saat sebelum dilakukan pelatihan 10 dan perolehan nilai terendah 5 sedangkan perolehan nilai setelah mengikuti pelatihan nilai tertinggi 12 dan nilai terendah 9. Dengan melihat hasil perolehan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pemahaman awal kepala ruangan tentang *coaching* tersebut berangkat dari pemahaman kategori kurang, selain itu diketahui 14 peserta mengalami kenaikan skor, yang berarti bahwa mereka mengalami peningkatan pengetahuan setelah dan sebelum program pelatihan dilaksanakan sedangkan 2 peserta yang tidak mengalami kenaikan skor, yang berarti bahwa kedua orang tersebut tidak

mengalami peningkatan pemahaman terhadap materi yang diberikan.

Secara umum hasil pengabdian meliputi beberapa aspek pencapaian yaitu :

1. Hasil tanggapan seluruh rangkaian kegiatan program *coaching* yaitu diukur dengan menggunakan kuesioner yang berisi penilaian terhadap beberapa aspek dalam pelatihan, aktivitas yang digunakan dan alat bantu yang digunakan. Peserta diminta untuk memberikan penilaian terhadap aspek-aspek tersebut yang berupa pertanyaan dengan memilih salah satu dari empat pilihan nilai yang ada dimulai dari sangat tidak sesuai (1), tidak sesuai (2), sesuai (3), dan sangat sesuai (4). Berikut ini adalah rata-rata penilaian peserta pelatihan terhadap aspek-aspek tersebut.



Sumber : pelatihan coaching, 2019

Berdasarkan grafik hasil evaluasi kegiatan, tampak bahwa seluruh aspek yang dinilai dalam evaluasi tersebut memiliki rata-rata diatas 3 namun masih di bawah 4. Hal tersebut berarti bahwa peserta menilai bahwa secara keseluruhan keempat aspek tersebut fasilitator, materi aktivitas, alat bantu, dapat dikatakan dengan baik. Pada aspek fasilitator jumlah rata-rata penilaian dari peserta adalah sebesar 3,3. Hal ini berarti bahwa peserta menganggap fasilitator dapat memfasilitasi pelatihan tersebut dengan baik. Fasilitator dianggap dapat menjelaskan materi dengan bahasa yang mudah dipahami, dapat memberikan contoh dan aplikasi dengan jelas, dapat menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peserta dengan jelas mendorong peserta untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan *coaching*, dan dapat membahas hasil dari setiap kegiatan secara menyeluruh dengan baik.

Pada aspek materi terlihat bahwa skor rata-rata untuk kategori ini adalah 3,5. Hal ini berarti bahwa peserta menilai materi dan kegiatan yang dibawakan selama kegiatan pelatihan telah sesuai dan relevan dengan tujuan pelatihan. Disamping

itu, para peserta juga menganggap bahwa materi dapat memberikan manfaat bagi kelancaran pekerjaan sehari-hari. Diantara seluruh aspek yang dinilai, aspek ini memiliki nilai yang paling tinggi. Hal ini kemungkinan disebabkan karena dalam pekerjaan sehari-hari para peserta, sangat membutuhkan materi atau pengetahuan yang diajarkan. Disisi lain, materi ini belum pernah diberikan oleh pihak rumah sakit, sehingga dirasakan materi ini sangat sesuai dan bermanfaat.

Pada aspek aktivitas terlihat bahwa skor untuk kegiatan ini adalah sebesar 3,2 hal ini menunjukkan peserta menganggap bahwa secara keseluruhan aktivitas-aktivitas dalam kegiatan pelatihan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Peserta menganggap bahwa aktivitas-aktivitas dalam pelatihan tersebut dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan dan waktu istirahat yang diberikan dinilai sudah cukup bagi mereka. Selain itu, aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam pelatihan, terutama untuk menyampaikan materi dirasakan mempermudah mereka dalam memahami materi terkait serta bermanfaat untuk pengembangan diri

mereka. Untuk aspek alat bantu yang digunakan selama pelatihan memiliki rata-rata sebesar 3,3. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan alat bantu yang digunakan sudah tersedia dengan baik serta membantu para peserta dalam memahami materi yang disampaikan. Dalam lembar evaluasi yang diberikan, pada dasarnya terdapat kolom kritik dan saran yang bertujuan untuk menampung masukan dari para peserta untuk perbaikan pelatihan-pelatihan berikutnya, akan tetapi tidak seluruh peserta mengisi kolom saran dan kritik tersebut, secara umum kegiatan ini menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *coaching* peserta mengharapkan waktu pelaksanaan pelatihan lebih lama disertai tambahan sesi *roleplay*.

Untuk hasil evaluasi secara keseluruhan peneliti melakukan diskusi kelompok dengan seluruh kepala ruangan yang mengikuti program *coaching*. Kegiatan ini berlangsung selama ± 30 menit dengan sesi berbagi pengalaman, peneliti meminta kepala ruangan untuk mengumpulkan *worksheet* yang telah dibagikan dan peneliti meminta peserta atau kepala ruangan untuk menuliskan masukan dan saran-saran mengenai pelaksanaan *coaching*.

Diskusi

Sangat penting untuk dipahami bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yang efektif, sebagai komponen penting dari manajemen, perilaku kepemimpinan yang luar biasa akan mampu membangun suatu lingkungan positif. Keterampilan *coaching* adalah bagian penting

dari setiap perangkat bagi seorang pemimpin. Selain itu Pelatihan *coaching* perlu dilakukan untuk memaksimalkan performa individu kepala ruangan maupun tim kerja yaitu perawat pelaksana yang mana rumah sakit dituntut untuk memiliki staf yang kreatif, produktif, berkinerja baik, solutif terhadap permasalahan yang ada, adaptif terhadap perubahan serta mandiri, sehingga itu semua akan menjadi prasyarat dalam menjalankan proses asuhan keperawatan yang berdampak pada pelayanan berkualitas dan aman. Konsep *causal effect* pada *balanced scorecard* memberikan arahan bahwa SDM yang berkualitas baik akan mampu melaksanakan proses sesuai standar. Ada temuan yang cukup menarik pada saat pelaksanaan pelatihan *coaching*. Berdasarkan hasil dari sesi berbagai pengalaman, diketahui pula bagaimana *coaching* tidak menjadi efektif selama ini. Menurut beberapa peserta mengungkapkan bahwa mereka pun tidak mendapatkan *coaching* dari atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa efek domino ketika atasan dari level yang lebih tinggi tidak melakukan perannya terhadap bawahan, maka bawahan tersebut juga tidak melakukan perannya terhadap bawahan level yang lebih rendah darinya. Dari temuan ini akan lebih baik jika pelatihan ini diberikan kepada seluruh level atasan, agar kegiatan *coaching* dapat dilakukan dari level yang paling atas hingga paling bawah. Temuan ini dapat dijelaskan dengan apa yang dikemukakan oleh Jelinek dan Ahaerne (dalam Mathieu dan Posa, 2001) bahwa TOP manajemen harus terlebih dahulu menampilkan perilaku yang diinginkan sebagai role model. Dengan melihat apa yang ada pada diri role model, jabatan-jabatan dibawahnya akan mengikuti hal yang sama.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat terdapat faktor pendukung dan

penghambat kegiatan pengabdian pada masyarakat:

1. Faktor pendukung
 - a. Adanya respon positif dari pihak Rumah sakit dan Perawat dalam pelaksanaan kegiatan coaching di ruang rawat inap
 - b. Tersedianya sarana yang baik
2. Faktor penghambat

Dalam pelaksanaan kegiatan evaluasi tidak dapat dilakukan untuk pendampingan perawat anak untuk kunjungan ke rumah warga secara keseluruhan mengevaluasi pelaksanaan program coaching ini dikarenakan kurangnya waktu dan tenaga

Kesimpulan

Pelaksanaan pengabdian masyarakat dalam rangka meningkatkan kemampuan kepala ruangan dalam keterampilan coaching manajerial untuk memaksimalkan performa individu kepala ruangan maupun tim kerja yaitu perawat pelaksana yang mana rumah sakit dituntut untuk memiliki staf yang kreatif, produktif, berkinerja baik, solutif terhadap permasalahan yang ada, adaptif terhadap perubahan serta mandiri, sehingga itu semua akan menjadi prasyarat dalam menjalankan proses asuhan keperawatan yang berdampak pada pelayanan berkualitas dan aman. Keberhasilan ini ditunjukkan antara lain oleh:

- a. Adanya kesesuaian materi dalam mengatasi masalah di Rumah sakit dimana kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yang efektif, sebagai komponen penting dari manajemen, perilaku kepemimpinan yang luar biasa akan mampu membangun suatu lingkungan positif.

- b. Adanya respon yang positif dari peserta khususnya kepala ruangan yang ditunjukkan dengan pertanyaan dan tanggapan yang diberikan selama pengabdian
- c. Sebagian besar (90%) peserta kepala ruangan nilainya meningkat dari nilai pre tes dengan post test .

Saran

1. Bagi perawat Perlu adanya kegiatan untuk memperluas wawasan terkait pengembangan intervensi keperawatan khususnya untuk mengatasi masalah yang terjadi di masyarakat. Dapat berupa peningkatan pengetahuan dan kemampuan perawat dalam edukasi nantinya pada masyarakat atau keluarga dalam melakukan asuhan keperawatan yang berkualitas dan aman
2. Bagi Rumah sakit Perlu adanya perhatian yang serius dalam upaya memaksimalkan performa seluruh manajer perawat dan perawat pelaksana

Pengakuan/Acknowledgements

Ucapan terimakasih kami hanturkan kepada Direktur RSUD Polewali Mandar beserta jajarannya yang terlibat Isang dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini, serta Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat dan Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan/Ners STIKES Bina Generasi Polewali Mandar yang telah memberikan arahan dan memfasilitasi kegiatan, tak lupa untuk kolega kami di STIKes Muhammadiyah Ciamis yang terus mendukung dalam kegiatan pengabdian masyarakat khususnya di Kabupaten Polewali Mandar.

Daftar Referensi

- Alleyne JO., Park BH. Building the capacity for evidence-based clinical nursing leadership: the role of executive co-coaching and group clinical supervision for quality patient services. *J Nurs Manag.* 2007;230-43, DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00750.x>.
- Aromatic E., Riitano D. Constructing a search strategy and searching for evidence. *Am J Nurs.* 2014;114(5):49-56, DOI: [10.1097/01.NAJ.0000446779.99522.f6](https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000446779.99522.f6).
- Batson, V. D., & Yoder, L. H. (2012). Managerial coaching: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing.* <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05840.x>
- Baxter, C. A. (2013). The Effect of Coaching on Nurse Manager Leadership of Unit Based Performance Improvement: Exploratory Case Studies. *University of Kentucky UKnowledge.* Retrieved from https://uknowledge.uky.edu/dnp_etds/3
- Brinkert R. Conflict coaching training for nurse managers: a case study of a two-hospital health system. *J Nurs Manag.* 2011;(Brinkert 2010):80-91, DOI: [10.1111/j.1365-2834.2010.01133.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01133.x).
- CCE International coach Federation. (2018). *Leader as Coach* (Loop Institute of coaching, Ed.). Jakarta: PT Lingkar Indonesia Cendikia.
- Charles, D. (1981). The Multiple Socialization Of Organization Members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309–318. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4287859>
- Cummings, G. T., & Christopher, W. G. (2009). Organization design, development and change. In *Organization Design*. <https://doi.org/10.4324/9781315232102-3>
- Deans, F., Oakley, L., James, R., & Wrigley, R. (2006). Coaching and Mentoring for Leadership Development in Civil Society. *International NGO Training and Research Center*, (14). *Journal of Nursing Management*, 22(4), 452–464. <https://doi.org/10.1111/jonm.12068>
- Duff, A. J. (2013). Performance management coaching: servant leadership and gender implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(3), 204–221. <https://doi.org/10.1108/01437731311326657>
- Kabeel, A. R. (2016). Impact of Coaching Program on Nurse Managers' Awareness Regarding Coaching Leadership. *Jurnal of Cairo University*, 84(1), 1481–1487.
- Kalkavan, S., Katr, A., & Nl, İ. İ. (2014). *The Effects Of Managerial Coaching Behaviors On The Employees' Perception Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, And Job Performance: Case Study On Insurance Industry In Turkey*. 150, 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Kushnir, T., Ehrenfeld, M., & Shalish, Y. (2009). The effects of a coaching project in nursing on the coaches' training motivation, training outcomes, and job performance: An experimental study. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 837–845. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.010>
- Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., & Brasit, N. (2011). Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual. *Makassar: Universitas Hasanuddin*. Retrieved from <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/1554236aaaa372f424b662cf83f097e4.pdf>
- Nursalam. (2011). MANAJEMEN

- KEPERAWATAN Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3. In *Salemba Medika*.
- Nursalam. (2015). *MANAJEMEN KEPERAWATAN Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (edisi 5). jakarta: salemba medika.
- Rahmah,Dwi, N. (2017). *Pengaruh Pelatihan Coaching Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Pada Supervisor Pt.X Kalimantan Timur*. 05(02), 1–14. Retrieved from pissn: 2301-8267 7C eISSN: 2540-8291
- Saleh, U., Connor, T. O., Al-subhi, H., Alkattan, R., & Al-harbi, S. (2018). *The impact of nurse managers' leadership styles on ward staff*. (February). <https://doi.org/10.12968/bjon.2018.27.4.197>
- Summary, E. (2015). *ICF Global Coaching Study*. 44(4), 447–678. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wallis, A., & Kennedy, K. I. (2013). Leadership training to improve nurse retention. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 624–632. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01443.x>
- Westcott, E. J. (2014). *The role of coaching in the development of nurse managers*. (September). <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10755/603103>
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance 4 ed*. London : Nicholas Brealey.
- Wiater, D. M. (2012). The Leader Coach: A Model of Multi-Style Leadership. *Journal of Practical Consulting*, 4(1).