

COACHING IN PASTORAL CARE¹

Paulus Kurnia

Pendahuluan

Ketika kita berjumpa dengan istilah *pastoral care*, maka hal itu seringkali dikaitkan dengan tugas-tugas pengembalaan seorang gembala jemaat. Istilah *pastoral care* penulis terjemahkan menjadi kepedulian gembala. Tugas-tugas kepedulian gembala itu sebenarnya sangat banyak karena menyangkut memedulikan orang-orang baik yang berada di dalam lingkup penggembalaannya di dalam sebuah jemaat lokal maupun di luar jemaat lokalnya. Salah satu tugas kepedulian gembala adalah pelayanan konseling pastoral.

Di dalam pelayanan konseling pastoral, para gembala jemaat biasanya berhadapan dengan pribadi-pribadi perseorangan atau kelompok yang sedang memiliki persoalan hidup. Seringkali para gembala harus menangani urusan psikis jemaatnya, seperti stres, depresi, sakit hati, luka batin, perasaan traumatis. Semua perasaan tersebut (yang seringkali menjurus kepada kondisi mental yang kurang sehat) membutuhkan pemulihan (*healing*). Oleh sebab itu, konseling pastoral boleh dikatakan lebih bersifat terapeutik.

Adalah suatu kenyataan, bahwa para pendeta bukan cuma berhadapan dengan orang-orang yang membutuhkan pemulihan. Orang-orang ini sesungguhnya membutuhkan kekuatan, visi, dorongan, arah (*direction*), dan pendampingan yang sifatnya memberdayakan (*empowering*) sehingga mereka bisa menjadi sosok yang lebih efektif, sanggup untuk melakukan pekerjaan dan pelayanan sesuai

1. Pengalaman penggembalaan di jemaat lokal selama hampir 19 tahun, telah membawa penulis untuk senantiasa mengajar teologi dengan nuansa pastoral. Riset penulis di bidang *coaching* dimulai sejak tahun 2002 melalui sebuah gerakan dan pembicaraan pribadi dengan Dr. Gary R. Collins yang datang ke Indonesia dalam acara Christian Counseling Conference ke-1 di Hotel Imperial, Lippo Karawaci, Banten tahun 2002. Kini penulis sedang mempersiapkan penulisan buku berjudul *Christian Leadership Coaching*.

dengan karunia yang Allah telah berikan, dan dapat mewujudkan agenda-agenda ilahi di dalam kehidupannya. Di dalam tulisan ini, setelah melalui pelbagai riset literatur dan pengalaman di ladang pelayanan gerejawi/pastoral, penulis ingin membagikan wacana yang terkait dengan *pastoral coaching*, yaitu tentang bagaimana teknik *coaching* dapat dijalankan di dalam pelayanan kepedulian gembala (*pastoral care*).

Pengertian *Coaching*

Istilah '*coaching*' dalam Bahasa Indonesia belum dapat diterjemahkan secara memuaskan. Ada yang menyebutnya sebagai "bimbingan," "pelatihan," "pemberdayaan," atau "mentoring." Semua kata alih bahasa itu serasa tidak tepat karena kata-kata itu sudah pada tempatnya dan tidak asing lagi bagi kita sesuai dengan arti kata itu. Padahal "*coaching*" memiliki arti dan nuansa yang lebih khas, walaupun muatannya bisa tumpang-tindih dengan kata-kata itu. Setelah menggumuli hampir 8 tahun terakhir ini, penulis membenarkan diri untuk menyebut "*coaching*" sebagai "pendampingan-pemberdayaan." Di dalam prosesnya, *coaching* merupakan sebuah upaya pemberdayaan (*empowering*) yang disertai dengan pendampingan (*alongside*). Artinya, selagi seseorang mendampingi orang lainnya, dia juga sekaligus memberdayakan. Atau sebaliknya bisa juga dikatakan bahwa selagi seseorang memberdayakan, dia melakukan pendampingan agar hasil dari pemberdayaan itu mengenai sasaran. Sedangkan istilah *pastoral coaching* dapat dipahami sebagai pelayanan kepedulian gembala (*pastoral care*)² untuk memberdayakan seseorang melalui suatu pendampingan.

2. *Pastoral Care* (kepedulian gembala) merupakan aktivitas sehari-hari seorang gembala (tidak mesti *an ordained pastor*) – termasuk gembala awam – dalam memedulikan dan memerhatikan kehidupan para domba Kristus di mana pun mereka berada, termasuk hal-hal dan orang-orang lainnya yang ada di sekeliling mereka. Multi aspek yang perlu menjadi perhatian seorang gembala, antara lain: masalah sosial pada umumnya, masalah penyakit sosial, masalah ekonomi, masalah bencana alam, masalah penyakit global (seperti: flu burung, flu babi, HIV/AIDS, dsb.), dan segala bentuk krisis

Lebih jauh, penulis akan kutip beberapa sumber yang telah mencoba untuk mendefinisikan arti dan pemahaman tentang *coaching*,³ antara lain:

- “*Coaching* adalah bantuan yang diberikan oleh para pendamping-pemberdaya (*coaches*) agar orang-orang yang dibantu tersebut (untuk selanjutnya disebut sebagai *coachee*) dapat bergerak dari tempat asalnya ke tempat yang mereka yakini Allah ingin mereka berada di situ dan menjadi apa.”⁴ Dengan demikian, “*coaching* adalah seni dan praktik pembimbingan bagi seseorang atau sebuah kelompok dari tempat di mana mereka berada menuju ke kompetensi dan penggenapan diri (*fulfillment*) yang lebih besar sebagaimana yang mereka rindukan.”⁵

yang menimpa kehidupan manusia pada umumnya dan para anggota jemaat pada khususnya. Kepedulian gembala merupakan bagian dari urusan pengembalaan – yang dalam arti yang lebih khas adalah suatu bentuk pelayanan kristiani yang menekankan manusia secara pribadi sehingga antara gembala dan para domba terjalin sebuah hubungan yang penuh kasih, kepedulian, dan perhatian. Lih. Maria Bons-Storm, *Apakah Pengembalaan itu?: Petunjuk Praktis Pelayanan Pastoral*, cet. 8 (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1997), 1-2. Sehingga tugas-tugas seorang gembala yang peduli adalah: menyejahterakan (*nourishing*), menjaga (*protecting*), mencari yang hilang (*seeking*), berkorban (*sacrificing*), mengetahui keadaan (*knowing*), mengatur (*managing*), dan memulihkan (*healing*) [Simak karangan David W. Wiersbe *The Dynamics of Pastor* (Grand Rapids: Baker Books, 2000), 26-33]. Pada hakikatnya, pelayanan kepedulian gembala merupakan sebuah pelayanan, yang dengan setia ditujukan kepada kebutuhan orang-orang melalui hubungan-hubungan yang bersifat muka-dengan-muka (*face-to-face*) [Paul E. Johnson, “A Theology of Pastoral Care,” *Journal of Pastoral Psychology*, vol. 20/1, 1969. 171] dan hampir selalu melibatkan percakapan-percakapan (*conversations*).

3. Untuk penelusuran arti ‘*coaching*,’ selain yang penulis cantumkan di halaman ini, sebuah daftar buku bacaan yang relevan dengan topik ini penulis sertakan di akhir tulisan ini.

4. Diambil dari presentasi Dr. Gary R. Collins di Hotel Imperial, Lippo Karawaci, Banten tahun 2002. Sumber berupa sebuah data dengan format *powerpoint*.

5. Gary R. Collins, *Christian Coaching* (Colorado Springs, Co.: Nav Press, 2001), 16.

- “*Coaching* adalah suatu metode percakapan yang dilakukan secara terus-menerus yang memberdayakan seseorang sepenuhnya dapat menghidupi panggilan Allah baginya.”⁶
- “*Coaching* adalah proses pendampingan bagi orang-orang agar mereka dibantu untuk menemukan agenda Allah bagi hidup dan pelayanan mereka, dan di waktu yang sama juga membantu mereka mencari pimpinan Roh Kudus supaya agenda itu menjadi kenyataan.”⁷
- “*Coaching* membantu orang-orang mendengarkan Allah tentang cara-cara bagaimana mereka perlu berubah dan membantu memperlengkapi agar mereka sanggup untuk melakukan perubahan.”⁸

Menyimak beberapa definisi di atas, *coaching* merupakan upaya pendampingan-pemberdayaan yang berkenaan dengan pengembangan motivasi, pengembangan diri, pencapaian cita-cita melalui penemuan karunia-karunia yang Allah sudah berikan ke dalam hidup seseorang sehingga dia bisa menjadi sosok yang sanggup memahami dan menjalankan agenda-agenda Tuhan melalui kehidupannya. Itu sebabnya, bantuan *coaching* jelas berbeda dengan bantuan konseling. Konseling berorientasi pada pemulihan, sedangkan *coaching* pada pemberdayaan. Menurut Dr. Collins, *coaching* merupakan *positive psychology*. Ketika sebagian anggota jemaat membutuhkan pencerahan, inspirasi, dan arah agar mereka lebih bertumbuh-kembang dan secara maksimal menggunakan karunia yang sudah Allah berikan, mereka sesungguhnya adalah orang-orang yang relatif sehat secara mental dan membutuhkan bantuan *coaching* – bukan konseling. Para pendeta diharapkan dapat membedakan kedua

6. Presentasi *powerpoint* Keith Webb, Ph.D. pada Seminar *Christian Coaching* di Bandung tahun 2003.

7. Revitalize Reformed Church in America, “What is Coaching.” Reformed Church in America. <http://www.rca.org/Page.aspx?pid=679> (diakses 1 Desember 2009).

8. Ken Ericks, “The Power of Coaching,” *Sustaining Pastoral Excellence* (Oktober 2006). <http://www.divinity.duke.edu/programs/spe/articles/200610/power.html> (diakses 3 November 2009).

bentuk pelayanan pastoral tersebut menurut kebutuhan-kebutuhan para domba Kristus.

Lebih jauh lagi, *coaching* itu bukan *teaching* (mengajari), bukan *advising* (memberi nasihat), bukan *instructing* (memberi instruksi) atau *commanding* (memberi perintah), bukan *tutoring* (memberi les atau pelajaran tambahan), bukan juga *consulting* (memberi konsultasi) atau *mentoring*, apalagi *yelling* (meneriaki) – tetapi semacam *empowering* (pemberdayaan) ditambah dengan pendampingan dengan menggunakan teknik bertanya (*asking question*). Pertanyaan-pertanyaan yang mendalam diajukan oleh seorang gembala-*coach* untuk menolong *coachee* menggali pikirannya sendiri tentang persoalan hidup, pengembangan diri, pencapaian cita-cita, dan sebagainya. Pendampingan diperlukan agar kemajuan demi kemajuan dapat dipantau dan apa yang diharapkan/dicita-citakan menjadi kenyataan.

Relasi-Relasi *Coaching* dalam Alkitab

Pada hemat penulis, walaupun tidak persis sama, relasi atau pendekatan *coaching* juga tercatat di dalam Alkitab. Besar kemungkinan Musa meng-*coach* Yosua, Elia kepada Elisa, Tuhan Yesus Kristus kepada 12 murid (khususnya ketika Ia berbicara dengan Petrus di pantai Galilea tidak lama setelah peristiwa kebangkitan, Yohanes 21:15-17), dan Barnabas kepada Rasul Paulus (mulai dari Kisah Rasul 9:27 sampai dengan Kisah Rasul 15:35). Memandang contoh-contoh tersebut, penulis merasa digerakkan untuk melanjutkan penelitian yang berkaitan dengan *coaching* dalam aplikasinya pada pelayanan kepedulian gembala (*pastoral care*).

***Coaching* dalam Pelayanan Kepedulian Gembala (*Pastoral Care*)**

Walaupun konsep dan pemakaian *coaching* banyak ditemukan di lingkungan olahraga, pendidikan (sekolah dan universitas, misalnya) dan bisnis atau ekonomi (*market place*), kata “*coaching*” tidak sedikit terkait dengan hal-hal yang bernuansa pelayanan gerejawi atau kekristenan. Penelusuran frekuensi pemakaian kata

“coaching” yang penulis lakukan melalui mesin pencari kata Google di internet pada tanggal 3 November 2009, menghasilkan data sebagai berikut:

- “Church and Coach” muncul 25.900.000 kali
- “Christian Coaching” muncul 11.000.000 kali
- “Bible and Coach” muncul 6.140.000 kali
- “Coach and Care” muncul 76.100.000 kali
- “Pastor Coach” muncul 2.750.000 kali
- “Coach in Pastoral Care” muncul 101.000 kali
- “Coaching and Small Group” muncul 17.600.000 kali

Fakta di atas menunjukkan bahwa *coaching* sudah banyak dipikirkan dan dipertimbangkan sebagai sesuatu yang masuk akal atau diterima bila dihubungkan dengan kekristenan, gereja, dan kepedulian pengembalaan. Dalam kaitannya dengan penulisan artikel ini, 4 data statistik terakhir di atas memberi kesan bahwa *coaching* sudah tidak asing lagi bila dikaitkan dengan urusan kepedulian gembala.⁹

Ken Ericks, misalnya, mengemukakan contoh-contoh di kalangan The Reformed Church of America (RCA) tentang peranan penting yang dimainkan *coaching* “...in sustaining pastoral excellence.”¹⁰ Proses *coaching* tersebut terjadi di antara seorang pendeta dengan pendeta-*coach*,¹¹ dan/atau antara seorang pendeta dengan kelompok pendeta kolega, membicarakan hal-hal kependetaan dan tugas-tugasnya juga hal-hal yang berkenaan dengan pemantauan atau pengawasan dan pengembangan gereja-gereja cabang. Bill Zipp, sebagaimana yang diwawancari oleh Phil Miglioratti, mengungkapkan kegu-

9. Data tersebut sebagian besar adalah khas berasal dari negara-negara yang menggunakan bahasa Inggris. Penelusuran pemakaian kata ‘coaching’ dalam bahasa-bahasa di luar bahasa Inggris belum penulis lakukan. Penulis yakin bila hal itu dilakukan, maka pemakaian kata itu akan jauh lebih banyak lagi.

10. Ericks, “The Power of Coaching.”

11. Istilah ini artinya adalah seorang hamba Tuhan dan/atau seorang pendeta yang sekaligus menjalankan fungsinya sebagai pendamping-pemberdaya (*coach*).

naan *coaching* bagi para pemimpin dan aktivis gerejawi, sebagai berikut:

*"...the church would have become frustrated with endless seminars and sermons that get people all fired up but leave them no different a mere few weeks later. Coaching, because of its intensity and its focus on getting things done, actually works."*¹²

Dalam kaitannya dengan kepedulian gembala, Chris Blumhofer, ketika berbicara tentang Bill Howard, menulis:

*Howard, who is transitioning from senior pastor to focus on coaching in his church, sees many **applications for coaching in pastoral care**. "In the pulpit, we are pressured to say something different every week," he says. "But coaching allows me to work with people for a season and develop their skills. It can help people discover what God has gifted them for and how they can embrace that calling. It's a wonderful tool."*¹³

12. (Kalangan gereja telah menjadi frustrasi dengan seminar-seminar dan khotbah-khotbah yang tidak habis-habisnya – yang telah membuat orang-orang merasa terbakar atau termotivasi namun pada akhirnya tidak ada perubahan apapun setelah beberapa minggu berlalu. *Coaching*, karena intensitas dan fokusnya adalah tentang bagaimana tugas-tugas dapat diselesaikan, ternyata berhasil" – terjemahan penulis). Crosswalk. "Pastor as Coach." Pastors and Leadership, (<http://www.crosswalk.com/pastors/11560627/>) (diakses 1 November 2009). Bill Zipp pernah melayani sebagai pendeta jemaat selama 18 tahun dan sekarang menjadi seorang konsultan profesional.

13. (Howard, yang kini sedang berada di posisi transisi dari seorang pendeta senior ke fokus pelayanan *coaching* di gerejanya, melihat begitu banyak aplikasi *coaching* bagi urusan kepedulian gembala. Dia berkata, "Di mimbar, kita diharuskan untuk menyampaikan khotbah-khotbah yang berbeda setiap minggunya. Tetapi *coaching* memungkinkan kita bekerja dengan orang-orang untuk suatu masa dan menolong mengembangkan keterampilan-keterampilan mereka. *Coaching* dapat menolong mereka menemukan apa yang Tuhan telah karuniakan bagi mereka dan menolong bagaimana mereka menjalankan panggilan itu. Sungguh sebuah alat yang indah" – terjemahan penulis). Chris Blumhofer, "The Coaching Approach to Care," Leadershipjournal.net, 3 Oktober 2008 di bawah "Pastoral Care,"

Pada paragraf berikutnya, penulis akan menguraikan aplikasi *coaching* dalam percakapan penggembalaan, karena percakapan – sebagai salah satu media berkomunikasi dengan para anggota jemaat – merupakan bagian yang amat penting dalam tugas pelayanan kepedulian gembala.

Coaching dalam Percakapan Pastoral

Di dalam sebuah artikel di internet berjudul *The Coaching Approach to Care: Rather Than Giving Answers, Try Teaching Skills*,¹⁴ Chris Blumhofer menjelaskan bahwa teknik *coaching* sudah waktunya dipelajari dan dipakai oleh para pendeta dalam menjalankan tugas-tugas kepedulian gembala (*pastoral care*), khususnya dalam percakapan pastoral. Karena percakapan pastoral dengan pendekatan atau teknik *coaching* melibatkan keterampilan untuk mendengarkan dengan sungguh-sungguh penuh empati dan sanggup untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan agar orang yang diajak bicara bisa menemukan jawaban dari dirinya sendiri tentang bagaimana dia seharusnya berubah dan menjadi lebih efektif lagi dalam mengembangkan kehidupannya. Oleh sebab itu, para hamba Tuhan atau pendeta-*coach* tidak mesti ahli di dalam penyelesaian masalah atau pintar dalam memberikan nasihat-nasihat atau ide-ide praktis. Mereka cuma fasilitator agar seorang *coachee* termotivasi untuk menemukan jawaban dari dirinya dan untuk dirinya sendiri.¹⁵ Upaya memfasilitasi ini dijalankan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan terbuka. Beberapa pertanyaan terbuka, misalnya:

- Mengapa Anda berpikir bahwa Anda perlu terus bertumbuh?
- Coba ceritakan pada saya, cita-cita apa yang Anda impikan selama ini, dan bagaimana cara Anda mencapainya?
- Apa sasaran-sasaran hidup Anda 5 atau 10 tahun ke depan, dan bagaimana rencana Anda mewujudkannya?

(<http://www.christianitytoday.com/le/2008/summer/24.63.html> (diakses 26 Oktober 2009).

14. Blumhofer, "The Coaching Approach to Care."

15. Silakan menyimak contoh *Verbatim Coaching* di Lampiran 2.

- Kalau sekarang ini Anda merasa gagal, apakah yang Anda akan lakukan? Adakah hal-hal positif yang Anda dapat temukan dari pengalaman kegagalan ini?
- Mengapa Anda kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dipercayakan kepada Anda minggu lalu?
- Apa saja yang telah membuat Anda begitu giat dalam pelayanan di Komisi Anak? Apakah Anda berpikir itu adalah kehendak Tuhan? Mengapa?
- Apa visi bapak/ibu pendeta untuk gereja ini?
- Pos pekabaran injil sudah hadir di kompleks perumahan ini 10 tahun, apa keunikan pos ini dan bagaimana rencana pengembangan pos ini nantinya?
- Sebagai direktur di perusahaan, bagaimana Bapak membangun keseimbangan antara karier, keluarga, dan kegiatan gerejawi?
- Apa dampaknya bagi tim Bapak/Ibu bila memakai pendekatan seperti ini atau itu?
- Seberapa yakin Anda dapat mencapai sasaran bila progres Anda berada di posisi ini?
- Seberapa jauh tingkat stres Anda menghadapi tugas seperti itu?
- Bagaimana sikap Anda yang seharusnya bila harus berhadapan dengan masalah konflik antar dua sahabat kita?
- Dan seterusnya.

Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, orang-orang ditolong untuk menjadi lebih menyadari (*aware*) akan sesuatu hal, dibantu untuk berpikir tentang sesuatu secara mendalam dan menyeluruh, dan untuk mengurangi potensi ketersinggungan. Dengan bertanya, seorang pendamping-pemberdaya sebenarnya sedang memimpin para *coachee* dari belakang (*leading from behind*).

Proses dan Model Meng-coach

Di dalam meng-*coach* seseorang, sebagai pendeta yang peduli, pada intinya harus lebih mengandalkan keterampilan mendelegasikan dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dalam dan besar. Proses *coaching* selengkapnya, adalah sebagai berikut:

1. *Engagement* – pembangunan suasana percakapan yang kondusif, rasa percaya, dan kenyamanan sehingga *coachee* merasa mudah untuk bercakap-cakap.
2. *Understanding* – pemahaman yang tepat terhadap apa yang menjadi kebutuhan *coachee*. Biasanya hal ini bisa dicapai bila pendeta-coach sanggup menggunakan telinga, mata, dan hati untuk mendengarkan *coachee* dengan penuh perhatian dan empati.
3. *Coaching Action* – pemberdayaan bagi *coachee* untuk bertindak apabila dia sudah merasa jelas akan apa yang menjadi sasaran, dan pilihan terbaik apa yang dia ingin wujudkan.
4. *Achieving Excellence* – pemberian dorongan dan arahan agar *coachee* tertantang untuk mencapai apa yang dia mau sampai ke tingkat yang tertinggi dan terbaik atau *excellence*.
5. *Moving On* – pemberian pendampingan agar *coachee* berani untuk mencapai keinginan *excellence*-nya walaupun dia mungkin akan menghadapi tantangan yang besar.

Contoh yang cukup gamblang penulis temukan di Alkitab pada proyek pembangunan kembali tembok Yerusalem.¹⁶ Nehemia mengajak orang Israel berdasarkan rencana yang Allah telah tanamkan di hatinya, lalu menggerakkan mereka untuk bertindak karena kebutuhan pembangunan itu sudah begitu mendesak. Tidak tanggung-tanggung bahwa akhirnya tembok Yerusalem selesai dibangun dalam waktu sangat singkat yaitu 52 hari, yang sempat membuat orang-orang dan kerajaan di sekitarnya merasa malu dan takut.¹⁷ Untuk mencapai sasaran yang begitu tinggi, orang Israel, termasuk Nehemia, harus menghadapi tantangan dari penduduk tetangga – namun *the show must move on!*

Max Landsberg¹⁸ memberi sumbangsih yang sangat berarti bagi dunia *coaching*. Dia menyuguhkan sebuah model *coaching* yang

16. Neh. 1-8.

17. Neh. 6:15-16.

18. Max Landsberg, *The Tao of Coaching* (London: Profile Books, Ltd., 2003), 30-31. Untuk setiap langkah dalam Model G.R.O.W., penulis ser-

cerdas, sederhana, dan mudah dicerna. Model itu disebut G.R.O.W., singkatan dari:

- G-oad* langkah *coachee* menyatakan dan mendefinisikan sasaran yang dia inginkan
- R-eality* langkah penginventarisasian kondisi-kondisi yang dimiliki oleh *coachee*
- O-ptions* langkah pencarian dan penetapan pilihan-pilihan yang dianggap *coachee* terbaik untuk menemukan dan mencapai sasaran pada langkah #1, dan
- W-rap Up* langkah konkret yang harus diambil *coachee*, sementara *coach* terus memonitor dan mendampingi *coachee* dalam mewujudkan apa yang dia cita-citakan.

Selain Model G.R.O.W., *Skill/Will Matrix*¹⁹ juga bisa digunakan oleh para pendeta-*coach*, khususnya untuk menolong para domba (*coachee*) yang sedang menghadapi masalah motivasi. Pada umumnya, terdapat 4 macam orang dengan 4 kategori motivasinya dalam mengerjakan sesuatu yang berarti bagi dirinya. Seorang *coach* yang terampil harus dapat mengidentifikasi tipe orang apa yang dia sedang layani. Seorang *coachee* yang *low skill* dan *low will* butuh pengarahan langsung (*direct*); yang *low skill* namun *high will* butuh nasihat (*advise*); yang *high skill* tetapi *low will* butuh dimotivasi (*motivate*), sedangkan mereka yang *high skill* dan *high will* harus diberikan pendelegasian (*delegate*) tugas karena mereka sangat kapabel dan penuh semangat. Semua tipe orang ini membutuhkan pendampingan-pemberdayaan (*coaching*) dengan cara-cara yang khas. Seorang pendeta-*coach* yang terampil tentu mengetahui cara-nya. Namun yang pasti, yang dilakukannya merupakan tindakan *coaching*.

takan di akhir tulisan ini daftar pertanyaan yang bisa dimanfaatkan oleh setiap pendeta-*coach*, yang diterjemahkan dari buku Landsberg (Lampiran 1).

19. Landsberg, *The Tao*, 54-55.

Pendampingan Saat Memberdayakan

Dalam meng-*coach* seseorang, diyakini bahwa memberdayakan seseorang tidak akan efektif bila tidak disertai dengan pendampingan. Pendampingan melibatkan hubungan atau relasi satu-demi-satu, kecuali bila yang terjadi adalah *team coaching* – *coaching* bagi sebuah tim agar para anggota tim dapat membangun kerjasama yang baik dalam menjalankan peran dan tugasnya masing-masing di dalam kelompok itu. Dalam hubungan satu-demi-satu dibutuhkan beberapa petunjuk praktis yang penulis usulkan sebagai berikut:

1. *Coach* dan *coachee* harus membangun rasa percaya satu dengan yang lain.
2. Frekuensi pertemuan hendaknya diatur menurut kebutuhan.
3. *Coach* perlu mewaspadai *coachee* yang berbeda jendernya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Tempat pertemuan yang bersifat umum dan terbuka adalah sebuah pilihan yang bijaksana.
4. Sebaiknya, seorang *coach* setia mendampingi *coachee* sehingga *coachee* telah berhasil mencapai apa yang telah menjadi sasaran yang dia inginkan.
5. *Coach* sebaiknya melakukan pencatatan proses *coaching* seperlunya untuk memantau perkembangan dari sesi-sesi *coaching* yang sudah berlangsung.
6. Selain bercakap-cakap, *coach* bisa pula mengajak *coachee* ke acara-acara tertentu yang sifatnya dapat membantu pengembangan diri *coachee* sesuai dengan topik atau tema yang memang sedang didiskusikan.
7. Relasi *coach* dan *coachee* bukan selama-lamanya. *Coach* yang bijaksana mengetahui kapan tiba waktunya sebuah seri *coaching* berakhir.
8. Di atas semuanya, *coach* perlu memegang prinsip ini: *Coaching* itu 90%-nya adalah sebuah sikap, dan yang 10%-nya adalah teknik.

Dengan pendampingan yang konsisten, *coachee* akan mendapatkan sosok *coach* sebagai modelnya, menjalankan apa yang semestinya dengan risiko tersesat yang paling minimal, dan sampai di tujuannya sebagai hasil kepemimpinan dari belakang (*leadership from behind*) sang *coach*, bukan dari depan (*direct leadership*).

Kesimpulan

Pelayanan *coaching* dalam tugas kepedulian gembala (*pastoral coaching*) tidak sama dengan pelayanan konseling pastoral (*pastoral counseling*). Yang pertama adalah pelayanan yang berorientasi ke depan (*the future*) dan pada pengembangan potensi diri, sedangkan yang belakangan adalah pelayanan yang bersifat terapeutik. Tidak semua anggota jemaat datang kepada gembalanya untuk mendapatkan pelayanan konseling. Bagi anggota jemaat yang ingin mendapatkan pelayanan *coaching* namun ternyata sang gembala memberikan pelayanan konseling, hal itu bagaikan seseorang yang datang kepada seorang dokter lalu diberikan resep yang salah. Dalam menjalankan tugas penggembalaan, seorang gembala dapat menjalankan teknik-teknik *coaching* dalam percakapan-percakapan pastoral dengan domba-dombanya. Dalam percakapan *coaching*, seorang gembala atau pendeta-*coach* mendengarkan persoalan *coachee*, lalu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya mendorong *coachee* menemukan jawaban dari dirinya sendiri agar dia dapat mengembangkan diri dan berhasil mencapai apa yang menjadi sasaran-sasaran yang pernah dia impikan. Dalam meng-*coach*, seorang gembala atau pendeta-*coach* melakukan pendampingan satu-demi-satu. Walaupun untuk itu dibutuhkan waktu khusus dan relatif lama, namun hasilnya akan sangat mengejutkan. Berapapun harga yang dibayar oleh seorang *coach*, ketika menemukan sang *coachee* berhasil, hal itu mendatangkan perasaan sukacita, dan pada akhirnya nama Tuhan dipermuliakan. Selamat mempraktikkan pelayanan pendampingan-pemberdayaan (*coaching*) dalam tugas kepedulian gembala (*pastoral care*).

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan untuk Model G.R.O.W²⁰*Sehubungan dengan SASARAN (GOAL)*

- Apa yang ingin Anda diskusikan?
- Apa yang ingin Anda capai?
- Apa yang Anda sukai (ingin capai) dari sesi ini?
- Apakah yang seharusnya terjadi agar Anda dapat keluar dari sini dan merasa bahwa Anda telah menghabiskan waktu Anda dengan baik?
- Jika saya dapat memberikan Anda sebuah permohonan pada sesi ini, apakah yang Anda inginkan?
- Apa yang Anda inginkan untuk berubah ketika Anda meninggalkan sesi ini?
- Apa yang Anda inginkan terjadi bagi hal yang saat ini tidak terjadi, atau apa yang Anda tidak inginkan terjadi bagi hal yang sudah terjadi saat ini?
- Hasil akhir apa yang ingin Anda dapatkan pada sesi/diskusi/interaksi ini?
- Apakah hal tersebut realistis?
- Dapatkah kita melakukannya di waktu yang kita miliki ini?
- Apakah hal tersebut akan menjadi benar-benar bernilai bagi Anda?

Sehubungan dengan REALITAS (REALITY)

- Apa yang terjadi pada saat ini?
- Bagaimana Anda mengetahui bahwa hal ini akurat?
- Kapankah hal ini terjadi?
- Seberapa sering hal ini terjadi? Ungkapkan dengan tepat jika memungkinkan.
- Pengaruh apa yang ditimbulkan?
- Bagaimana Anda memverifikasi bahwa hal tersebut benar?
- Faktor lain apa yang relevan?

20. Landsberg, *The Tao*, 108.

- Siapa lagikah yang relevan?
- Apakah persepsi Anda terhadap situasi ini?
- Apa yang telah Anda usahakan sejauh ini?

Sehubungan dengan PILIHAN-PILIHAN (OPTIONS)

- Apa yang dapat Anda lakukan untuk mengubah situasi ini?
- Alternatif apa saja yang ada untuk pendekatan tersebut?
- Beritahu saya tindakan apa saja yang menurut Anda memungkinkan. Jangan khawatir mengenai apakah tindakan tersebut realistis pada tahap ini.
- Pendekatan/tindakan apa yang telah Anda lihat digunakan, atau yang telah Anda gunakan sendiri, pada keadaan yang serupa?
- Siapa yang mungkin dapat membantu?
- Apakah Anda menginginkan masukan-masukan dari saya?
- Pilihan apa yang paling Anda sukai?
- Apa saja keuntungan dan kesulitan dari pilihan-pilihan ini?
- Pilihan mana yang menarik bagi Anda?
- Beri nilai dari 1-10 bagi level ketertarikan Anda dalam/pada kegunaan masing-masing pilihan ini.
- Apakah Anda akan memiliki pilihan untuk dilaksanakan?

Sehubungan dengan PENGEMASAN AKHIR (WRAP-UP)

- Apakah langkah-langkah selanjutnya?
- Kapan tepatnya Anda akan melaksanakannya?
- Apa yang dapat menghalangi?
- Apakah Anda perlu mencatat langkah-langkah pada buku harian Anda?
- Dukungan apakah yang Anda butuhkan?
- Bagaimana dan kapan kiranya Anda memerlukan dukungan tersebut?

Lampiran 2: Contoh Verbatim Coaching

Hari itu, Senin 30 April tahun xxxx, cuaca cerah. Bapak Kuci, salah seorang anggota jemaat dari sebuah gereja yang digembalakan oleh Pendeta Coach, menemui Pendeta Coach di ruang konseling gereja. Kondisi ekonomi nasional sedang berada di tahap yang memprihatinkan – sebagai akibat krisis global. Percakapan coaching di antara mereka berdua dapat dicatat sebagai berikut,

Kuci : Selamat siang Pak Coach.

Coach : Selamat siang juga. Senang sekali Bapak datang menemui saya saat ini. Kita jarang ngobrol lho.

Kuci : Iya. Sebenarnya saya sudah mau ngobrol dengan Bapak sejak 2-3 bulan terakhir ini.

Coach : Yuk kita ngobrol. Saya selalu terbuka bila ada di antara domba-domba saya yang butuh bantuan.

Kuci : Trims lho pak. Saya ini merepotkan Bapak saja.

Coach : Jangan kuatir. Saya ini sudah menyempatkan waktu untuk kita sama-sama bisa ngobrol.

Kuci : Begini lho pak. Akhir-akhir ini 'kan ekonomi negeri kita sedang susah. Bisnis saya juga sedang seret. Ditambah lagi, 5 bulan yang lalu saya kena ketipu oleh seorang pedagang dari Bandung. Kami ditipu ratusan juta rupiah pak. Istri saya marahin saya karena saya dianggapnya ceroboh.

Coach : Lalu, apa yang seterusnya terjadi?

Kuci : Yah, akhirnya saya ikuti saran istri saya, bahwa sebaiknya kami tidak usah berdagang dengan cara ngotot begitu. Kami harus puas dengan apa yang ada. Syukurlah Tuhan itu baik. Kami sampai saat ini belum sampai kekurangan sesuatu. Bisnis berjalan seperti biasanya, walau tidak begitu lancar. Namun kehidupan kami masih cukup secara materi.

Coach : Lalu, apa rencana Bapak? Dan, apa yang Bapak mau bicarakan dengan saya saat ini?

- Kuci : Saya sebenarnya orang bisnis, tapi saya disuruh istri tidak boleh ngotot takut kena risiko. Padahal saya tidak takut risiko. Namanya juga orang bisnis.
- Coach : Artinya, Bapak ingin mengembangkan bisnis Bapak? [... **PENGUJIAN TERHADAP APA YANG MENJADI GOAL DALAM PERCAKAPAN COACHING INI ...**]
- Kuci : Persis. Tapi istri saya tidak mengijinkannya. Saya 'kan pernah sukses sebelum ditipu orang.
- Coach : Katakanlah soal istri Bapak tidak kita bicarakan dulu. Kita fokus pada rencana pengembangan bisnis Bapak. Bagaimana?
- Kuci : Itu yang saya ingin obrolkan sama Pak. Apa saran Bapak tentang itu?
- Coach : Ijinkan saya tanya dulu. Apa hasrat Bapak untuk mengembangkan bisnis? [... **COACH SEDANG MENGGALI PASSION SANG COACHEE ...**]
- Kuci : Yah, itu 'kan bidang saya. Saya sangat bersemangat bila bisa berbisnis.
- Coach : Maksud Bapak bisnis meubel itu?
- Kuci : Ya.
- Coach : Di saat seperti ini, apa yang membuat Bapak optimistis?
- Kuci : Saya percaya bahwa di saat krisis selalu ada peluang.
- Coach : Saya sangat senang Bapak memiliki filosofi semacam itu. Lalu, apa yang menjadi situasi Bapak yang memungkinkan bisnis Bapak bisa dikembangkan? [...**PENGUJIAN TERHADAP REALITAS YANG ADA SEBELUM TARGET-TARGET DITETAPKAN...**]
- Kuci : Maksud Bapak? Situasi yang bagaimana?
- Coach : Situasi seperti...kondisi permodalan, tenaga ahli, dukungan dari para mitra dagang, kesehatan, kemungkinan-kemungkinan agar dagangan Bapak bisa lebih baik, dan lain sebagainya...
- Kuci : Saya punya banyak teman dan rekanan yang bisa *support*, termasuk seorang teman bermain sejak kami

masih kecil. Dia mau *invest*. Saya yakin saya bisa bangkit kembali. Gak enak tenang-tenang begini, walaupun saya masih cukup. Tapi saya orangnya dinamis dan kreatif, he he he...muji diri nih. Sori, Pak...

Coach : Oh, tidak mengapa. Justru terkadang kita perlu menghargai diri sendiri tanpa menjadi sombong. Lalu, apa skenario pengembangan bisnis Bapak itu?

Kuci : Saya akan mempelajari kondisi sekarang, lalu mencari cara-cara baru untuk memasarkan produk meubel saya.

Coach : Apa Bapak sudah mempunyai sasaran atau target?

Kuci : Belum sih. (Diam sejenak, merenung)

Coach : Saya pernah membaca tentang kesuksesan para pebisnis kelas dunia. Mereka selalu memulai pengembangan dengan visi dan sasaran-sasaran. Bagaimana menurut Bapak?

Kuci : Oh, begitu ya. Selama ini saya tidak memikirkan visi ini-itu. Bagi saya, yang penting punya relasi dan giat bekerja untuk mendapatkan hasil.

Coach : Itu tidak salah, cuma perlu ditambahkan dengan dua faktor itu barangkali. Saya Cuma membagikan apa yang pernah saya baca.

Kuci : Rasa-rasanya saya perlu mulai memikirkan hal itu ya pak.

Coach : Mengapa tidak. Jadi, kita perlu ngomong apa lagi nih pak?

Kuci : Saya pikir, saya perlu membaca buku yang itu. Apa nama buku itu?

Coach : Sekarang saya lupa judulnya. Nanti sore saya sms Bapak bagaimana?

Kuci : Boleh...boleh Pak. Wah, saya sangat bersyukur bertemu dan berbicara dengan Bapak. Apakah nanti setelah saya membaca buku itu, saya boleh berbincang-bincang lagi dengan Bapak?

Coach : Oooohh, dengan senang hati dong.

Kuci : Kalau begitu saya mohon pamit dulu Pak. Saya tambah semangat nih. Maukah Bapak mendoakan saya?

Coach : Itu tugas saya, he he...(sambil tersenyum, lalu memimpin doa).

[Sesi *coaching* selesai sampai di situ. Tiga minggu kemudian Bapak Kuci menemui Pendeta Coach lagi. Percakapan mereka lebih seru dan lebih mengarah pada bagaimana Pak Kuci membangun visi, sasaran, dan strategi untuk pengembangan bisnisnya. Masalah yang hangat itu di kemudian hari dibicarakan dengan istri Pak Kuci. Hasilnya masih dalam proses]

Catatan: Setelah membaca *verbatim coaching* di atas, harap disimak bagaimana penulis menggunakan Model G.R.O.W. untuk menstruktur pembicaraan *coaching* – walaupun prosesnya masih belum selesai. Dapatkah Anda meneruskan percakapan *coaching* (dalam kerangka *pastoral care*) bila Anda diminta untuk melanjutkan perbincangan di atas di sesi yang ke-2 dan seterusnya? Diskusikanlah hal ini dengan teman-teman Anda bila perlu.

Lampiran 3: Daftar Buku *Coaching* Rekomendasi Penulis

- Allamby, David. *The Manager's Coaching Toolkit*. Great Britain: Pearson Education Ltd., 2006.
- Atherton, Tony. *Delegation and Coaching*. Terj. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1999.
- Bandy, Thomas G. *Coaching Change*. Nashville, TN: Abingdon Press, 2000.
- Benton, D.A. *Secrets of a CEO Coach*. New York, NY: McGraw-Hill, 1999.
- Bentle, Timothy & Esther Khon-Bentley. *Leadership Coaching for the Workplace*. Nashville, TN: Thomas Nelson, 2002.
- Bianco-Mathis, V.E., L.K. Nabors, dan C.H. Roman. *Leading from the Inside Out: A Coaching Model*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002.
- Biehl, Bobb. *Mentoring: Confidence in Finding a Mentor and Becoming One*. Nashville, Tennessee, Broadman & Holman, 1996.
- Blanchard, Ken, John P. Carlos, and Alan Randolph. *The 3 Keys to Empowerment*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1999.
- Buckingham, Marcus & Donald O. Clifton. *Now, Discover Your Strength*. New York, NY: The Free Press, 2001.
- Chang, Richard Y. *The Passion Plan: A Step-by-step Guide to Discovering, Developing, and Living Your Passion*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1999.
- Collins, Gary R. *Christian Coaching*. Colorado Springs, CO.: Nav Press, 2001.
- *Getting Started*. IACC Publications, Elijah Communications, Singapore.
- Cook, Marshall H. *How to be a Great Coach*. New York, NY: McGraw-Hill Companies Inc., 2004.
- *Effective Coaching*. USA: McGraw-Hill Companies, Inc., 1999.
- Crane, Thomas G. *The Heart of Coaching*. San Diego, CA: FTA Press,

2002.

- Dembkowske, Sabine, Fiona Eldridge & Ian Hunter. *The 7 Steps of Effective Executive Coaching*. London: Thorogood, 2006.
- Drew, Sue and Rosie Bingham. *The Student Skills Guide*. Hampshire, England: Gower Publishing Limited, 1997.
- Emerson, Brian, dan Anne Loehr. *A Manager's Guide to Coaching*. USA: American Management Association, 2008.
- Flaherty, James. *Coaching: Evoking Excellence in Others, 2nd ed.* Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005.
- Goldsmith, Marshall & Laurence Lyons, eds. *Coaching for Leadership 2nd ed.* San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc., 2006.
- Greene, Jane and Anthony M. Grant. *Solution-focused Coaching*. Harlow, Great Britain: Pearson Education Limited, 2003.
- Hargrove, Robert. *Masterful Coaching 3rd ed.* San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc., 2008.
- Harkavy, Daniel. *Becoming a Coaching Leader*. Nashville, TN: Thomas Nelson, Inc., 2007.
- Hawkins, Thomas R. *Faithful Guides: Coaching Strategies for Church Leader*. Nashville, TN: Discipleship Resources, 2006.
- Hawkins, Peter & Nick Smith. *Coaching, Mentoring, and Organization Consultancy*. New York, NY: The Editors and Contributors, 2006.
- Hudson, Frederic M. *The Handbook of Coaching: A Resource Guide to Effective Coaching with Individuals and Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1999.
- Hughes, Bryn. *Discipling, Coaching, Mentoring*. England: Kingsway Communications Ltd., 2003.
- Jones, Laurie Beth. *Jesus Life Coach*. Nashville, TN: Thomas Nelson, Inc., 2004.
- Law, Ho, Sara Ireland & Zulfi Hussain. *The Psychology of Coaching, Mentoring, and Learning*. England: John Wiley & Sons, Ltd., 2007.
- Malphurs, Aubrey. *Maximizing Your Effectiveness*. Grand Rapids, Michigan: Baker Books, 2003.

- Mandino, Og. *The Greatest Success in the World*. USA & Canada: Bantam Books, 1982.
- McDermott, Ian & Wendy Jago. *The Coaching Bible: The Essential Handbook*. Great Britain: Piatkus Books Ltd., 2006.
- McLeod, Angus. *Performance Coaching*. Wales, UK: Crown Publishing House, 2003.
- Miedaner, Talane. *Coach Yourself to Success*. Chicago, Illinois: Contemporary Books, 2000.
- Minor, Marianne. *Coaching and Counseling*. Menlo Park, CA: Crisp Publication, Inc., 2002.
- Morgan, Howard. Phil Harkins, and Marshall Goldsmith, Eds., *The Art and Practice of Leadership Coaching*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005.
- Ogne, Steve and Tim Roehl. *TransMissional Coaching*. Nashville, TN: B & H Publishing Group, 2008.
- O'Neil, William J. *Business Leaders and Success*. New York, NY: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2004.
- Parks, Sharon Daloz. *Big Questions, Worthy Dreams: Mentoring Young Adults in Their Search for Meaning, Purpose, and Faith*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 2000.
- Parolini, Steve. *Checklist for Life*. Nashville, TN: Thomas Nelson, Inc., 2002.
- Parrott, Leslie and Les Parrott. *The Career Counselor*. Dallas, TX: Word Incorporated, 1995.
- Peterson, David G., and Mary Dee Hicks. *Leader as Coach*. Minneapolis, Minnesota: Personel Decisions International, 1996.
- Silsbee, Doug. *The Mindful Coach: Seven Roles for Helping People Grow*. USA: Ivy River Press, 2004.
- Skiffington, Suzanne & Perry Zeus. *Behavioral Coaching*. Australia: McGraw-Hill Australia Pty Ltd., 2006.
- Smith, Donald P. *Empowering Ministry*. Louisville, Kentucky: Westminster John Knox Press, 1996.
- Somers, Matt. *Coaching*. Great Britain: Hodder Education, 2008.

- Stanley, Paul dan J. Robert Clinton. *Mentor*. Malang: Yayasan Penerbit Gandum Mas, 1994.
- Starr, Julis. *The Coaching Manual*. London, Great Britain: Pearson Education Limited, 2003.
- Stoltzfus, Tony. *Leadership Coaching*. Virginia Beach, VA: Tony Stoltzfus, 2005.
- Stone, Florence M. *Coaching, Counseling & Mentoring: How to Choose & Use the Right Technique to Boost Employee Performance, 2nd Edition*. USA: American Management Association, 2007.
- Warren, Rick. *Purpose Driven Life*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan Pub. House, 2004.
- Williams, Patrick & Lloyd J. Thomas. *Total Life Coaching: A Compendium of Resources*. New York, NY: W.W. Norton & Company, Inc., 2005.
- Whitworth, Laura, Karen Kimsey-House, Henry Kimsey-House & Phillip Sandahl. *Co-active Coaching 2nd ed*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing, 2007.

