

**ANALISIS GAYA *COACHING LEADERSHIP* TERHADAP
PERKEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI LEMBANG PATONGLOAN**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen
Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja Sebagai Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Kepemimpinan Kristen (S.Ag)**

**ALPIONITA NAPA
3020207299**

**Program Studi Kepemimpinan Kristen
FAKULTAS BUDAYA DAN KEPEMIMPINAN KRISTEN
INSTITUT AGAMA KRISTEN NEGERI (IAKN) TORAJA
2024**

**ANALISIS GAYA *COACHING LEADERSHIP* TERHADAP
PERKEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI LEMBANG PATONGLOAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen
Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja Sebagai Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Kepemimpinan Kristen (S.Ag)**

**ALPIONITA NAPA
3020207299**

**Program Studi Kepemimpinan Kristen
FAKULTAS BUDAYA DAN KEPEMIMPINAN KRISTEN
INSTITUT AGAMA KRISTEN NEGERI (IAKN) TORAJA
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Gaya *Coaching Leadership* terhadap Perkembangan Sumber Daya Manusia di Lembang Patongloan.

Disusun oleh :

Nama : Alpionita Napa

Nirm : 3020207299

Program Studi : Kepemimpinan Kristen

Fakultas : Budaya dan Kepemimpinan Kristen

Setelah dikonsultasikan, dikoreksi dan diperbaiki berdasarkan arahan dosen pembimbing, maka skripsi ini disetujui untuk dipertahankan pada ujian skripsi yang diselenggarakan oleh Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja.

Tana Toraja, 12 Juli 2024

Dosen Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Anissa Citra Paongan, M.Pd.

Sernilia Malino, M.Pd.

NIDN. 2215089401

NIDN. 2209108901

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Gaya *Coaching Leadership* terhadap Perkembangan Sumber Daya Manusia Di Lembang Patongloan.

Disusun Oleh :

Nama : Alpionita Napa
NIRM : 3020207299
Program Studi : Kepemimpinan Kristen
Fakultas : Budaya dan Kepemimpinan Kristen

Dibimbing oleh :

: Anissa Citra Paongan, M.Pd.
: Sernilia Malino, M.Pd.

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada ujian sarjana (S-1) Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja tanggal 19 Juli 2024 dan diyudisium tanggal 31 Juli 2024.

Dewan Penguji

Penguji Utama

Penguji Pendamping

Hasrat Dewy Rante Allo, S.Th.,M.MG.
NIDN. 2028088301

Sepriadi Bunga', S.Pd., M.Ag.
NIDN. 2216099501

Panitia Ujian Skripsi

Ketua

Sekretaris

Sriyanti Rahayu Pabebang, M.M.
NIDN. 2202049701

Sepriadi Bunga', S.Pd., M.Ag.
NIDN. 2216099501

Mengetahui

Dekan

Dr. Selvianti, M.Th.
NIDN. 2217017701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alpionita Napa
NIRM : 3020207299
Fakultas : Budaya dan Kepemimpinan Kristen
Program Studi : Kepemimpinan Kristen
Judul : Analisis Gaya *Coaching Leadership* terhadap
Perkembangan Sumber Daya Manusia Di
Lembang Patongloan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi tersebut adalah merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang dengan jelas disebutkan sumber rujukannya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini merupakan hasil saduran atau jiplakan dari karya orang lain, maka pihak kampus IAKN Toraja melalui rektor, berhak untuk mencabut gelar dan ijazah yang telah diberikan kepada saya.

Tana Toraja, Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan

(Meterai Rp. 10.000)

Alpionita Napa

NIRM. 3020207299

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alpionita Napa
NIRM : 3020207299
Fakultas : Budaya dan Kepemimpinan Kristen
Program Studi : Kepemimpinan Kristen

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak IAKN Toraja yaitu **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah skripsi yang berjudul:

“Analisis Gaya Coaching Leadership Terhadap Perkembangan Sumber Daya Manusia Di Lembang Patongloan”

Dengan ini pihak **IAKN Toraja** berhak menyimpan, mengelolanya dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikan sebagian dari skripsi ini (Bab 1 dan Bab 5) pada repository Perguruan Tinggi untuk kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama sebagai penulis skripsi ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tana Toraja, Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan
(Meterai Rp. 10.000)

Alpionita Napa
NIRM. 3020207655

SURAT KETERANGAN PENGECEKAN PLAGIARISME

Setelah melalui proses pengecekan dengan menggunakan aplikasi Turnitin, maka kami Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) IAKN Toraja dengan ini menerangkan bahwa skripsi yang ditulis oleh:

Nama Penulis : Alpionita Napa
NIRM : 3020207299
Judul Skripsi : Analisis Gaya *Coaching Leadership* Terhadap
Perkembangan Sumber Daya Manusia Di
Lembang Patongloan.
Tanggal :
Pemeriksaan :
Similarity :

Dinyatakan **MEMENUHI SYARAT** ambang batas toleransi $\leq 20\%$. Jika di kemudian hari ditemukan kekeliruan karena keterbatasan aplikasi, seperti adanya kesamaan dengan karya ilmiah lain yang lebih awal mendapatkan pengakuan sebagai hak cipta: misalnya karya ilmiah tersebut belum terbit secara *online*, maka semua konsekuensi yang ditimbulkan menjadi tanggung jawab penulis skripsi.

Demikian surat keterangan ini, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Penulis Skripsi
Tana Toraja, 2024
Ketua LP2M IAKN Toraja

Alpionita Napa
NIRM. 3020207655

Dr. Frans Paillin Rumbi, M.Th.
NIP. 198302132009121005

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus karena selalu menolong dan menyertai penulis selama menempuh pendidikan di kampus Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja.
2. Almamater tercinta Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja
3. Kedua orang tua yaitu bapak Minggu Mallawa dan ibu Hermin Bulu Toding, sebagai penyemangat bagi penulis. Melalui cinta dan pengorbanannya yang sangat besar kepada penulis dan selalu sabar dalam mengusahakan segala yang dibutuhkan selama masa perkuliahan.
4. Saudara- saudari terkasih : Alfriani Bungan Layuk, David Anto Mallawa, Orva Napa, Dewi Daun Limbong dan Sepri Anto Batara yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam melaksanakan studi.
5. Semua pihak yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan Kuliah di Kampus IAKN.

MOTTO

Awali pekerjaanmu dengan berdoa dan bekerja.

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”.

(Filipi 4:6)

Bukan aku yang kuat tapi Tuhan yang terus menuntun.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *coaching leadership* Kepala Lembang terhadap perkembangan sumber daya manusia di Lembang Patongloan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan keterampilan masyarakat gaya *coaching leadership* belum sepenuhnya diterapkan oleh Kepala Lembang sehingga sumber daya manusia di Lembang Patongloan terbatas. Adapun gaya *coaching leadership* yang sudah diterapkan oleh Kepala Lembang yaitu mencari tahu setiap kebutuhan masyarakat kemudian membentuk program kelompok dasawisma dengan cara meningkatkan keterampilan masyarakat melalui penyuluhan serta memberikan fasilitas untuk berkebun dan memberikan tanggung jawab terhadap setiap ketua kelompok dasawisma dikelompok masing-masing.

Kata kunci : Kepemimpinan, Coaching, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The research aims to analyze the coaching leadership of the head of hill on the development of human resources in Lembang Patongloan. This study used a qualitative method. Data was collection through literature study, interviews and observation. The results of this research show that in improving people's skills, the coaching leadership style has not been fully implemented by the head of hill so that human resources in Lembang Patongloan are limited. The coaching leadership style that has been implemented by the head of hill is finding out each community's needs and then forming a neighborhood group program by improving community skills through counseling as well as providing facilities for gardening and giving responsibility to each neighborhood group leader in their respective groups.

Keywords: *Leadeship, Coaching, Human Resources*

KATA PENGANTAR

Oleh karena berkat pertolongan Tuhan, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis sangat menyadari bahwa materi skripsi ini masih belum sempurna karena banyaknya keterbatasan penulis dalam berbagai hal. Dengan segala keterbatasan penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini ada banyak tantangan yang dialami namun semua karena berkat pertolongan Tuhan, juga dukungan bantuan, motivasi, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak sehingga tantangan yang dijumpai dapat penulis lalui dengan baik. Pada kesempatan inipun penulis mengucapkan syukur dan menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Rektor Institut Agama Kristen Negeri Toraja Dr. Joni Tapingku, M.Th selaku pimpinan di kampus IAKN Toraja.
2. Dekan Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen Dr. Selvianti M. Th. Berserta wakil dekan Hasrat Dewy Rante Allo, S.Th, M.M.G yang telah berperan aktif bagi Program Studi Kepemimpinan Kristen di mana penulis menuntut ilmu kurang lebih empat tahun.
3. Koordinator Program Studi Kepemimpinan Kristen Sumiati Putri Natalia, M.Pd yang telah banyak memberikan motivasi juga informasi-informasi akademik.
4. Anissa Citra Paongan, M.Pd selaku pembimbing I dan Sernilia Malino, M.Pd selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing selama penyusunan Proposal Skripsi.

5. Hasrat Dewy Rante Allo, S.Th, M.M.G dosen penguji I dan Sepriadi Bunga' selaku dosen penguji II sudah banyak memberikan arahan serta saran selama penulis melaksanakan ujian dan menyelesaikan tugas akhir.
6. Anissa Citra Paongan, M.Pd yang telah menjadi orang tua di perwalian dan saudara-saudara ku di perwalian yang sudah memberikan motivasi kepada penulis.
7. Terima kasih kepada bapak Minggu Mallawa selaku ayah penulis dan ibu Hermin Bulu Toding selaku ibu penulis, yang selalu sabar dalam menuntun penulis, selalu memberikan motivasi serta pengorbanan dan selalu mendoakan penulis dalam menempuh pendidikan. Terima kasih penulis ucapkan atas segala ketulusan, cinta dan kasih sayang yang boleh penulis dapatkan, tanpa pengorbanan bapak dan ibu penulis tidak akan sampai di proses ini. Penulis sangat bersyukur dan berterima kasih atas segala pengorbanan kedua orangtuaku.
8. Kepada saudara-saudariku Alfriani Bungan Layuk, David Anto Mallawa, Orva Napa, Dewi Daun Limbong dan Seprianto Batara selaku saudara penulis, yang selalu memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis tidak merasa sendirian dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada adek-adekku Juwinda Banne Padang, Welsi Banne Padang, Rivaldi Sanda Ratte dan Muhammad Arsyah yang selalu memberikan semangat buat penulis.

10. Untuk bapak Ponno yang terus memotivasi dan mendukung penulis semasa kuliah.
11. Kepada keluarga besar Indo' Misi, Indo' Lopo', Indo' Sena', Nene' Napa dan Indo' Lewi yang sudah memberi semangat selama menempuh pendidikan.
12. Kepada kakak Desianti, Marjon yang selalu memberikan penulis motivasi semasa kuliah.
13. Kepada Teman-teman seperjuangan Kelas A Kepemimpinan Kristen angkatan 2020 yang sudah banyak berbagi suka duka selama studi.
14. Kepada saudara ku Marni Ruru' yang selalu memberikan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan.
15. Kepada teman-teman yaitu Ardini Vera Julianti, Arni Tanggulungan dan Revania Tonglo Langi' yang sudah memberikan semangat kepada penulis selama masa perkuliahan.
16. Kepada team posko KKN Kelurahan Pangala' yang sudah memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Kepada Yeheskiel yang sudah menemani dan memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tuhan yang senantiasa melindungi dalam pekerjaanya.
18. Untuk sahabat ku Yanti yang selalu ada dalam suka maupun duka. Sudah banyak memotivasi penulis selama masa perkuliahan, kira Tuhan terus menolong dalam kehidupanmu.

19. Kepada teman-teman di pondok biru yang sudah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam perjuangan Studi.

20. Dan juga banyak terima kasih kepada semua pihak tanpa terkecuali yang sudah banyak memotivasi dan mendukung penulis dalam perjuangan Studi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, olehnya itu peneliti membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Terima kasih, Tuhan Yesus Memberkati.

Penulis

Alpionita Napa

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN TULISAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Pemimpin dan Kepemimpinan.....	10
1. Pemimpin.....	10
2. Kepemimpinan.....	11
3. Tugas- Tugas Seorang Pemimpin.....	12
4. Gaya Kepemimpinan.....	15
B. Coaching.....	17
1. Pengertian <i>Coaching</i>	17
2. Ciri-ciri <i>Coaching Leadership</i>	19
3. Tujuan <i>Coaching</i>	21
4. Manfaat <i>Coaching</i>	22
5. Keuntungan dan Kelemahan <i>Coaching</i> (Pelatihan)	22
6. Indikator <i>Coaching Leadership</i>	23
C. Sumber Daya Manusia.....	24

1.	Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)	24
2.	Teknik Perkembangan Sumber Daya Manusia	25
3.	Indikator Perkembangan Sumber Daya Manusia	26
4.	Hubungan <i>Coaching</i> Dengan SDM	28
D.	Perkembangan SDM Melalui Pendekatan <i>Coaching</i>	29
BAB III	METODE PENELITIAN	31
A.	Jenis Metode Penelitian.....	31
B.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	31
C.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
D.	Jenis Data.....	32
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	33
F.	Informan.....	34
G.	Teknik Analisis Data.....	35
H.	Pengujian Keabsahan Data	36
I.	Jadwal Penelitian.....	37
BAB IV	TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS	38
A.	Deskripsi Hasil Penelitian	38
1.	<i>Coaching Leadership</i>	38
2.	Perkembangan Sumber Daya Manusia.....	44
B.	Analisis Hasil Penelitian	48
BAB V	PENUTUP.....	53
A.	Kesimpulan	53
B.	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56	
LAMPIRAN.....	60	
<i>CURRICULUM VITAE</i>	61	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah pengetahuan yang mempelajari secara menyeluruh mengenai cara seseorang menggerakkan, mengontrol, serta mengarahkan orang lain dalam melaksanakan sebuah tugas sesuai dengan anjuran yang direncanakan.¹ Pemimpin yang baik adalah seorang bisa memberikan perubahan serta sesuatu yang bisa memberikan perkembangan dalam sebuah lembaga/organisasi. Oleh karena itu, Kepemimpinan terdiri dari relasi antar manusia yaitu relasi seorang pemimpin dalam memberi pengaruh terhadap bawahan dan relasi seorang bawahan dalam ketaatannya terhadap pemimpin.² Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam menggerakkan, memberikan pengaruh untuk mau bekerja sama demi mencapai tujuan.

Hubungan kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap adanya perkembangan sumber daya manusia dan perkembangan dalam dunia ekonomi khususnya di masyarakat sangatlah dibutuhkan. Dalam hal ini, pemimpin harus berperan aktif untuk memberikan pengaruh serta mengarahkan bawahannya menuju harapan yang baik. Perkembangan dimaknai sebagai suatu upaya

¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 15.

² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 2-6.

pelatihan yang bersifat resmi. Dengan demikian, hal yang penting dalam sebuah perkembangan adalah bagaimana sebuah lembaga dapat merancang proses pelatihan/pembinaan dengan baik sesuai dengan kebutuhannya.³ Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa dalam suatu masyarakat perkembangan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan dengan melakukan setiap tindakan yang nyata bukan hanya sekedar wacana serta melihat situasi atau kondisi yang dibutuhkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang relevan pada perkembangan masing-masing lembaga. Sebagai bagian dari jenis keunggulan bersaing organisasi juga sebagai penentu dalam keberhasilan lembaga dalam meningkatkan pelayanannya di masyarakat.⁴ Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa salah satu kekuatan organisasi dan memiliki peran penentu dalam kesuksesan organisasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dengan kata lain, SDM yang berkualitas dan terkelola dengan baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dalam masyarakat perkembangan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan dengan melakukan setiap tindakan yang nyata bukan hanya sekedar wacana serta melihat situasi atau kondisi yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia adalah bagian utama pada sebuah lembaga, apa saja model dan tujuannya, lembaga dibuat berdasarkan visi dan misi demi

³ Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM* (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), 5.

⁴ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), 1.

kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikerjakan manusia, oleh sebab itu manusia merupakan faktor utama pada semua aktivitas lembaga/organisasi.⁵ Untuk menjalankan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang baik dan harus peka terhadap setiap problem yang ada dalam masyarakat dan mampu mengatasi masalah tersebut. Untuk dapat mengatasi masalah itu maka pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengatasi masalah tersebut.

Gaya kepemimpinan ialah tindakan yang diambil oleh pemimpin untuk memberi pengaruh, bahkan mengendalikan perilaku seseorang.⁶ Senada dengan itu, gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai bentuk yang dilaksanakan oleh para pemimpin, yakni proses seorang pemimpin memberikan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi terhadap bawahannya atau yang dipimpinnya.⁷ Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki gaya kepemimpinan yang beragam dalam mengarahkan/memimpin seseorang kearah yang baik. Jika dilihat dari penjelasan tersebut maka kepemimpinan memberikan pengaruh pada pertumbuhan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di masyarakat. Gaya kepemimpinan pelatihan/ pembinaan (*coaching*

⁵ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 1.

⁶ Said Aslan DKK, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Guru* (Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), 85.

⁷ Iwan Siswanto, *Komitmen Organisasi Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian Dan Kepuasan Kerja* (Bengkalis- Riau: DOTPLUS Publisher, 2022), 37.

leadership) merupakan sarana dalam membuka peluang atau potensi seseorang dengan berbagai kemungkinan melalui berbagai pertanyaan yang *powerfull*.⁸

Coaching leadership merupakan proses yang membantu pimpinan aparatur pemerintah membentuk wadah/media dalam membuka kemampuan/wawasan kepemimpinan serta proses belajar yang datang dari dirinya, sehingga kemampuan, serta tanggung jawab dapat bertumbuh serta memberikan manfaat yang mendasar bagi pemecahan setiap problem di pemerintahan, perubahan, perkembangan, dan meningkatkan pelayanan public ataupun dalam pengembangan sumber daya manusia.⁹ Dari penjelasan tersebut seorang pemimpin harus menciptakan lapangan pekerjaan dalam sebuah lembaga. Dalam ajaran agama Kristen seseorang dituntun untuk berdoa dan bekerja (2 Tesalonika 3:10). Dalam artian bahwa sebagai manusia harus bisa mandiri serta harus memanfaatkan berbagai sumber daya manusia maupun alam, sehingga apa yang akan dibutuhkan bisa diolah dan menghasilkan sesuatu yang bisa bermanfaat untuk kelangsungan hidup manusia.

Pembinaan/ pelatihan merupakan bentuk aktivitas yang terkait dengan perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian segala sesuatu secara sistematis dan terarah.¹⁰ Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa

⁸ Susi Setiawati, *Leadeship Coaching : Strategi Baru Membangun Profesionalisme Pemimpin Perubahan* (Malang: MNC Publishing, 2021), 34.

⁹ Ibid.

¹⁰ Rianto Manurung, *Pengaruh Pelaku Bisnis Parawisata Terhadap Kunjungan Wisatawan* (Jakarta: CV. Cattleya Darmaya Fortuna, 2023), 29.

pembinaan/pelatihan dalam sebuah lembaga/organisasi sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan bersama.

Pelatihan/ pembinaan dalam setiap masyarakat sangatlah dibutuhkan, terkhusus dalam hal memanfaatkan berbagai fasilitas yang ada (mengelola lahan) untuk dijadikan tempat mata pencaharian. Oleh karena itu, masyarakat mampu menghasilkan pekerjaan untuk diri mereka sendiri. Kemajuan yang terus meningkat dalam kehidupan sehari-hari membuat seseorang susah untuk menciptakan hal tersebut, sehingga dengan cara yang muda (istan). Pada dasarnya, hal itu yang sangat merugikan, bahkan mempersulit adanya pendapatan bahkan hal tersebut membuat pertumbuhan ekonomi berkurang, dengan adanya pelatihan/pembinaan tersebut apakah bisa memberikan perubahan yang maksimal untuk menciptakan perkembangan SDM dalam Lembang Patongloan. Adanya motivasi serta dorongan dari pemimpin sangatlah dibutuhkan.

Pemimpin dilahirkan untuk mengawasi setiap problem serta perubahan. Perubahan itu sebuah keniscayaan/ kepastian, oleh karena itu, tugas seorang pemimpin adalah memutuskan untuk setiap perubahan. Sebuah perubahan tidak cukup dengan perkataan saja, akan tetapi, dibutuhkan kinerja serta tindakan nyata. Pemimpin yang mampu menggunakannya sebagai langkah strategis menuju perubahan suatu lembaga disebut *leadership coaching*. *Coaching* adalah perubahan dalam organisasi yang diawali dari pemimpin sebagai *Coach*

dan bawahan sebagai *Coachee* (seorang yang menerima pelatihan).¹¹ Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *coaching leadership* dimulai dari seorang pemimpin untuk memberikan perubahan terhadap bawahannya dan seorang pemimpin harus mampu mengetahui setiap apa yang dibutuhkan para bawahannya.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dibutuhkan sebuah motivasi dari seorang pemimpin terhadap bawahannya agar mendukung terwujudnya kehidupan dalam hal perkembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, adanya gaya *coaching leadership* dapat memberikan peluang seperti memenuhi kebutuhan pokok (sandang, pokok). Salah satunya adalah program dasawisma. Dasawisma merupakan kelompok yang terdiri dari 10 rumah yang bertetanggan. Aktivitas tersebut diantaranya peningkatan kesehatan keluarga, pengobatan ringan, perkebunan, arisan dan lain sebagainya. prinsip dasawisma adalah pengawasan dan pemberdayaan. Banyak hal yang dapat dilakukan melalui dasawisma seperti kerja bakti, berkebun, usaha memperbaiki gizi keluarga dll. Dengan begitu keberadaan dasawisma dapat mempermudah koordinasi, sehingga program tersebut dapat berjalan dengan baik.¹²

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Lembang Patongloan Kecamatan Bittuang, masyarakat sebagian besar memiliki lahan yang kosong disamping

¹¹Waidi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Coaching Leadership* (Jawa Tengah: Zahira Media Publisher, 2022), 12.

¹²Wafiah, "Pemberdayaan Dasawisma sebagai Upaya Pemberlangsungan K3 (Kebersihan, Keindahan, dan Ketertiban) di Dusun Gintungan, Desa Deyangan, Kec. Mertoyudan, Kab. Magelang, *Dimas* Vol. 15 no.1 (2015), 152-153.

rumah untuk dijadikan tempat berkebun, akan tetapi itu tidak dipergunakan. Disisi lain, juga masih kurang memanfaatkan sumber daya manusia yang ada pada setiap individu, pada awalnya pemimpin dalam Lembang mengadakan kelompok dasawisma, akan tetapi itu tidak berkelanjutan. Dari hasil wawancara awal peneliti terhadap salah satu masyarakat Lembang Patongloan, mengatakan bahwa kebutuhan pokok (sayur-sayur, tomat, dll) sangatlah kurang. Melihat situasi dalam lembang Patongloan, sebagian besar masyarakat Lembang Patongloan memiliki lahan yang bisa dikelola untuk dijadikan sebagai tempat perkebunan.¹³

Dari uraian masalah yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang “Analisis Gaya *Coaching Leadership* terhadap Perkembangan Sumber Daya Manusia di Lembang Patongloan”.

B. Fokus Masalah

Penelitian tersebut berfokus pada cara pemimpin lembang Patongloan dalam meningkatkan SDM pada bidang perkebunan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan penelitian yaitu: Bagaimana gaya *coaching leadership* Kepala Lembang terhadap perkembangan sumber daya manusia di Lembang Patongloan?

¹³ R Wawancara oleh Penulis, Patongloan ,10 Oktober 2023

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *coaching leadership* Kepala Lembang terhadap perkembangan SDM di Lembang Patongloan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap agar melalui tulisan ini dapat memberikan sumbangsi bagi mahasiswa IAKN Toraja, menjadi rujukan dalam mengetahui bagaimana meningkatkan sdm dengan gaya *coaching leadership*, Khususnya pada mata kuliah manajemen Entrepreneur dan mata kuliah lainnya yang sekaitan dengan judul yang peneliti angkat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan *coaching leadership* untuk meningkatkan perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

F. Sistematika Penulisan

BAB 1 merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II merupakan kajian pustaka yang berisi definisi pemimpin dan kepemimpinan (*leadership*), *coaching*, sumber daya manusia.

BAB III merupakan metode penelitian yang terdiri dari jenis metode penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, narasumber/informan, teknik analisis data, pengujian keabsahan data, jadwal penelitian.

BAB IV merupakan temuan penelitian dan analisis yang terdiri dari deskripsi hasil penelitian dan analisis penelitian.

BAB V merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran/rekomendasi

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pemimpin dan Kepemimpinan

1. Pemimpin

Pemimpin berasal dari bahasa asing, yaitu *“leader”* dan kepemimpinan dari *“leadership”*. Pemimpin berarti seseorang yang dapat mengatur tingkah laku serta mengarahkan, memantau kinerja seseorang dengan kedudukan.¹⁴ Jadi, pemimpin merupakan orang yang menentukan tujuan, dorongan ataupun mengarahkan orang-orang yang mengikutinya. Pemimpin yang sejati yang mampu mengarahkan setiap bawahannya ke arah yang lebih baik merupakan dambaan setiap orang. Pemimpin sejati akan menjalankan peran serta fungsi kepemimpinan sejati yang akan menunjuk pada hal yang positif dan mengantar orang yang dipimpin ke tujuan transformasi sosial. Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapannya mampu mempengaruhi orang-orang dalam suatu lembaga/organisasi yang dipimpinnya agar turut berusaha mencapai sasaran-sasaran tepat.¹⁵

Jadi, bisa ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin merupakan individu yang mempunyai kemampuan serta memanfaatkan kemampuan

¹⁴ Suwanto, *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Jakarta: bumi aksara, 2019), 4.

¹⁵ Wendy Sepmady Hutahean, *Pengantar Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Pres, 2020), 1.

tersebut melalui tindakan untuk mengarahkan dan memotivasi setiap individu maupun kelompok dalam melakukan suatu tanggung jawab demi mencapai tujuan bersama.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata pemimpin "*lead*", yang pertama kali digunakan sejak awal tahun 1300-an. Kata *lead* berasal dari bahasa Anglo Saxon yang memiliki arti rute perjalanan kapal yang mengarahkan perjalanan kapal, merujuk pada seorang pemimpin kapal. Dalam hal ini pemimpin merupakan orang yang memimpin tujuan serta memberi dorongan terhadap orang yang dipimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus bisa mengarahkan seorang yang dipimpinnya dengan baik, agar tidak salah arah/tujuan.¹⁶

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para ahli sejak tahun 1930-an di Amerika, kepemimpinan telah ada sejak manusia dijadikan.¹⁷ *Leadership* (kepemimpinan) merupakan salah satu fungsi manajemen atau satu faktor organisasi, yang merupakan masalah yang sentral dan strategis. *Leadership* juga merupakan suatu kehidupan yang mempengaruhi

¹⁶ Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif Teori Kepemimpinan Dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 3.

¹⁷ Jonathan Willy, *Lead by Heart: Kepemimpinan Andal Yang Menggunakan Hati* (Yogyakarta: penerbit andi, 2009).

kehidupan lain, serta kemampuan memberi pengaruh terhadap tindakan orang lain kearah yang baik demi tujuan bersama.¹⁸

Kepemimpinan diartikan sebagai fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari sifat yang ditampakan ketika seorang pemimpin dalam mengarahkan suatu kelompok maupun lembaga.¹⁹ Setiap orang memiliki pandangan sesuai dengan pemahaman dan situasi yang sedang dihadapi. Artinya keadaan yang dialami seseorang juga turut mempengaruhi sudut pandangannya tentang kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah langkah, *skill*, seni dalam mempengaruhi seseorang agar turut serta mau melakukan tindakan sama demi mencapai tujuan bersama.

3. Tugas- Tugas Seorang Pemimpin

Pemimpin memegang peran penting dalam keberadaan suatu lembaga/organisasi. Tanpa adanya seorang pemimpin, jadi dinamika organisasi tidak akan berjalan dengan baik karena tidak adanya arahan yang jelas ataupun yang mengarahkan. Namun di samping itu, seorang pemimpin tidak hanya bisa fokus pada hasil tugas tanpa memperhatikan faktor relasi dengan bawahanya melainkan harus memperhatikan keduanya. Artinya seorang pemimpin juga harus memiliki sikap yang

¹⁸ Soekarso dan Iskandar Putong, *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis* (Jakarta: Iskandar Putong, 2015), 8.

¹⁹ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta: prenadamedia group, 2018), 2.

positif terhadap hubungan kerja dengan bawahan.²⁰ Pemimpin menjadi keliru apabila tidak melaksanakan salah satu tugas-tugas kepemimpinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pemimpinlah yang menjadi kunci dalam pengambilan keputusan dan juga harus berani mempertanggungjawabkan keputusan itu. Beberapa tugas seorang pemimpin sebagai berikut:

- a. Memulai, sebagai usaha agar anggota kelompok juga turut memulai gerakan tertentu.
- b. Mengatur, pemimpin bertugas menentukan arah serta langkah dari setiap aktivitas yang dilakukan kelompok.
- c. Memberitahu, pemimpin memberi ataupun meminta informasi, data, fakta dan pendapat dari setiap anggota sesuai dengan keperluan.
- d. Mendukung, usaha seseorang pemimpin untuk menerima setiap gagasan dari bawahannya kemudian memperbaikinya guna menyelesaikan tugas bersama.
- e. Menilai, seorang pemimpin menguji setiap gagasan serta cara kerja dengan mempertimbangkan untung rugi serta konsekuensinya.²¹

Selain beberapa tugas kepemimpinan diatas, terdapat tugas lain yang dapat dilepaskan dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin haruslah membangun kerjasama yang baik dengan bawahannya. Pemimpin tidak

²⁰Hutahean, *Pengantar Kepemimpinan*, 74.

²¹Rendy Adiwilaga, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori Dan Prakteknya* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 36–39.

hanya memerintahkan bawahannya, melainkan harus membantu langsung. Adapun beberapa tugas penting seorang pemimpin yakni:

- a. Memotivasi/mendorong. Seorang pemimpin semestinya bersikap ramah serta terbuka terhadap orang lain.
- b. Mengungkapkan perasaan. Respon dari seorang pemimpin dalam mengungkapkan rasa puas terhadap kinerja dan kerjasama bawahannya. Selain itu pemimpin juga memiliki empati terhadap bawahan ketika menghadapi berbagai masalah seperti kegagalan dll.
- c. Mengalah. Berbicara tentang potensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menyesuaikan gagasan ataupun perasaan sendiri agar seiras dengan gagasan dan perasaan para bawahannya.
- d. Memperlancar. Pemimpin bersedia untuk turut membantu sehingga mempermudah para bawahannya agar berpartisipasi secara tulus dan menyampaikan gagasan.
- e. Mendamaikan. Seorang pemimpin hadir untuk merangkul setiap pendapat-pendapat yang berbeda dari setiap bawahannya serta berperan mendamaikan bawahannya yang berbeda pendapat.
- f. Memasang aturan main. Seorang pemimpin memperkenalkan aturan dan tata tertib yang menjadi pedoman bersama agar membantu kehidupan para anggotanya.²²

²² Ibid.

Dari uraian di atas tentang tugas seorang pemimpin dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai rasa solidaritas tinggi dalam memotivasi serta membawa perubahan dalam setiap lembaga/organisasi yang dipimpinnya demi kesejahteraan bersama.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang dipakai pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya agar mencapai tujuan organisasi.²³ Selain itu gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan membimbing orang lain.²⁴ Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin agar bisa diikuti oleh pengikutnya, oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mengetahui macam-macam gaya kepemimpinan yang cocok untuk lembaga/organisasi yang dipimpinnya.

Berikut adalah berbagai jenis gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Visioner (*Visionary Leadership*), kepemimpinan ini merupakan keahlian pemimpin untuk membuat suatu visi yang

²³ Rivai Veithzal, *Rivai Veithzal, Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasiveit* (Jakarta: Grafindo Raja Persada, 2005).

²⁴ Muhammad Subhan Iswahyudi, *Gaya Kepemimpinan* (Batam: Cendikia Mulia Mandiri, 2023), 7.

masuk akal, dan terpercaya, aktif mengenai tujuan suatu lembaga yang terus berkembang dan meningkat hingga saat ini.²⁵

b. Gaya Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*), dimana seorang pemimpin bertindak sebagai pelayan.²⁶ Gaya kepemimpinan melayani merupakan curahan hati dari seorang pemimpin dalam memanfaatkan waktu untuk melayani pegawai, pelanggan, melindungi pegawai, serta peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraannya.²⁷

c. Gaya *Coaching leadership* (Kepemimpinan Pelatihan/ Pembinaan)

Seorang pemimpin harus mengenali sebuah kekuatan ataupun kelemahan serta mampu mendorong anggotanya untuk bertumbuh. Tipe pemimpin ini sering menolong anggotanya dalam menetapkan tujuan yang tepat kemudian memberikan respon yang mendorong pertumbuhan. Tipe kepemimpinan tersebut harus terampil dalam menciptakan lingkungan yang baik/ positif serta mendorong.²⁸

Gaya kepemimpinan coaching merupakan salah satu pendekatan pemimpin yang mengarah pada pertumbuhan dan pengembangan anggota/ bawahan. Pemimpin dengan gaya *coaching* bertujuan untuk

²⁵ Rifa Ariani, Rifa Ariani, *Meningkatkan Produktifitas Kerja Guru Masa Kini Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Berprestasi* (Surabaya: Anggota Ikapi, 2023), 15.

²⁶ Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, 107.

²⁷ Jijen Musfa, *Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Kebijakan* (Jakarta: Kencana, 2022), 59.

²⁸ Ariefa Sundari, *Kepemimpinan (Leadership): Menjadi Teladan Bagi Semua Orang, Memiliki Tanggung Jawab Yang Besar Untuk Memberi Contoh Dalam Berkata Dan Bersikap* (Jawa Timur: Academia Publication, 2022), 76.

membantu bawahannya mencapai potensi yang maksimal dengan memberikan bimbingan, pengajaran serta dukungan. Gaya kepemimpinan tersebut didasarkan pada pendapat setiap individu memiliki kemampuan dan sumber daya yang dapat ditingkatkan melalui pembelajaran.²⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya *coaching leadership* adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang mengarah pada pertumbuhan dan pengembangan bawahan yang didasarkan pada asumsi setiap individu memiliki kemampuan serta sumber daya yang dapat ditingkatkan melalui pembelajaran.

B. Coaching

1. Pengertian Coaching

Coaching adalah sebuah proses untuk menolong karyawan dalam menggali setiap bakat dalam menghadapi berbagai persoalan dalam pekerjaannya serta mendapatkan solusi yang tepat, supaya karyawan dapat kinerja yang baik.³⁰ *Coaching* diartikan sebagai proses dalam suatu percakapan untuk membantu seseorang yang dilatih/ dibina agar dapat meningkatkan kinerjanya, atau *coaching* untuk mendapatkan pelatihan/

²⁹ Subhan Iswahyudi. DKK, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Bandung : Cendekia Mulia Mandiri, 2023), 41

³⁰ Komang Diah Laxmy, "Efektivitas Pelatihan Teknik Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Penyusunan Sistem Coaching," *Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 6 (2017): 1481.

pembinaan *skill*, kemampuan dan pengetahuan.³¹ Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa *coaching* merupakan alat untuk membantu seseorang dalam mengembangkan potensi dalam dirinya serta dapat membantu seseorang meningkatkan kinerjanya.

Coaching adalah cara untuk memotivasi orang lain untuk mencapai target dan dapat meningkatkan potensi diri untuk mendapatkan suatu keterampilan, sehingga praktek *coaching* (pelatihan/pembinaan) perlu berfokus pada usaha mendukung seseorang untuk berkembang dan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka sendiri. Senada dengan itu *Sills* mendefinisikan *coaching* untuk menciptakan suatu relasi yang berarti dengan saling menghargai, empati dan memahami merupakan salah satu hal yang sungguh bermakna dilakukan oleh seorang *coach* terhadap *coachee*.³² Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *coaching* sangatlah membantu seseorang menemukan setiap *skill* untuk dikembangkan dalam membentuk sebuah hubungan yang baik dan menerapkan rasa empati serta saling menghargai antara seorang pemimpin dan bawahannya.

Kepemimpinan dan pelatihan/pembinaan (*coaching leadership*) sama halnya dengan dua sisi mata uang, yang keduanya harus ada dalam dunia kepemimpinan. Dengan demikian definisi dari kepemimpinan (*leadership*)

³¹ Maryanti, *Supervisi Akademik Teknik Coaching Peningkatan Guru Dalam Pembelajaran Di Kelas* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023), 26.

³² Rena Latifa, "Relationship Coaching Suatu Pendekatan Peningkatan Kualitas Hubungan," *Mimbar Agama Budaya* 36, no. 2 (2019): 108.

adalah seni dalam memberi pengaruh untuk seseorang dalam mencapai target organisasi melalui pemberdayaan sumber daya manusia, sedangkan pelatihan/pembinaan (*coaching*) adalah cara yang cocok dalam pemberdayaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, seorang pemimpin memiliki keterampilan *coaching* sebagai kekuatan untuk mempengaruhi dan memberdayakan anak buahnya. Singkatnya *coaching leadership* adalah salah satu alat penting untuk mengubah seseorang.³³ *coaching leadership* adalah seorang komunikator dalam menyampaikan tujuan, perilaku, rencana, serta keputusan dengan cara yang dapat membuat seseorang terpengaruh untuk mengikutinya.³⁴ Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *coaching leadership* merupakan salah satu proses pelatihan untuk mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan setiap potensi atau bakat yang dimiliki.

2. Ciri-ciri Gaya *Coaching Leadership*

Gaya *coaching leadership* adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan serta pertumbuhan anggota/ bawahan. Pemimpin dengan gaya tersebut bertujuan untuk membantu bawahan mencapai potensi maksimal .

Berikut beberapa ciri khas dari gaya *coaching leadership* yakni:

a. Mengajukan Pertanyaan Serta Mendengarkan.

³³Waidi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Leadercoaching Menuju Sdm Unggul* (Jawa Tengah: Zahira Media Publisher, 2022), 8.

³⁴Daniel Harkavy, *Becoming a Coaching Leader: The Proven Sytem for Building Your Own Team of Champions* (New York: Harpercollins Leadership, 2010), 48.

Pemimpin dengan gaya tersebut cenderung mengajukan pertanyaan untuk membantu anggotanya memahami situasi, menemukan solusi serta mengembangkan pemahaman diri. Pemimpin juga secara aktif mendengarkan tanggapan dan pemikiran bawahannya.

b. Mendorong dan Bertanggung Jawab

Gaya kepemimpinan tersebut mendorong anggota/ bawahan untuk mengambil tanggung jawab secara individu atas pencapaian. Pemimpin pelatihan memberikan kepercayaan terhadap bawahannya serta memotivasi untuk keputusan yang tepat.

c. Memberikan Umpan Balik

Pemimpin pelatihan memberikan umpan balik yang konstruktif pada pengembangan dengan membantu bawahannya untuk mengidentifikasi kekuatannya serta memberikan dukungan dalam mengatasi kelemahan.

d. Mendorong Pembelajaran dan Pengembangan

Gaya *coaching leadership* berfokus ke pembelajaran dan pengembangan. Pemimpin *coaching* mengarahkan serta mendorong bawahannya untuk mengembangkan keterampilan, mencari peluang pengembangan, serta mengatasi hambatan yang mungkin dihadapinya.

e. Membangun Kepercayaan

Pemimpin *coaching* membangun hubungan kepercayaan yang baik dengan bawahannya dengan menciptakan lingkungan yang aman dan memberikan dukungan di mana anggotanya merasa aman untuk berbagi ide, hambatan serta aspirasi mereka.³⁵

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri gaya *coaching leadership* diantaranya pemimpin sebagai pelatih harus memberikan pertanyaan serta mendengarkan, mendorong dan bertanggung jawab, memberikan umpan balik, mendorong pembelajaran dan pengembangan dan membangun kepercayaan.

3. Tujuan *Coaching*

Meningkatkan atau memperbaiki kemampuan seseorang, disebut sebagai tujuan *coaching*, diantaranya sebagai berikut :

- a) Mendapatkan motivasi. Mampu membangun motivasi seorang karyawan, serta meningkatkan kemampuan dan performan kinerja.
- b) Memperhatikan lingkungan kerja, dalam artian bahwa sebagai bawahan mampu memberikan analisa keadaan yang sekarang dan permasalahan yang sedang terjadi tentang keadaan yang benar-terjadi.
- c) Memberikan support, memahami inovasi yang diperlukan.ss

³⁵ Subhan Iswahyudi. DKK, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Bandung : Cendekia Mulia Mandiri ,2023), 42-43.

- d) Memberikan bentuk apresiasi terhadap keberhasilan oleh anggota tim atau seorang pemimpin dengan bawahannya.³⁶

4. Manfaat *Coaching*

Menurut Passmore ketika *coaching* diterapkan dengan tepat dapat menghasilkan sebuah keadaan yang berimbang bagi semua pihak. Manfaat yang dirasakan dari pemberi *coaching* dapat berdampak besar pada kinerja seseorang dalam waktu yang *relative* lebih tepat. Secara spesifik *coaching* dapat membantu untuk :

- a) Meningkatkan komitmen dan motivasi kerja
- b) Meningkatkan keterampilan seseorang yang di pimpin
- c) Menciptakan ide/gagasan yang kreatif
- d) Membangun komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahannya.³⁷

5. Keuntungan dan kelemahan *Coaching* (Pelatihan)

a. Keuntungan Pelatihan

- 1) Memperhatikan atau mengelola resiko dalam bekerja
- 2) Tidak perlu adanya pengawasan yang berlebihan
- 3) Memiliki keterampilan dalam bekerja
- 4) Bisa berinovasi.³⁸

³⁶ Wahyu Ari DKK, *Inovasi Metode Coaching Pada Middle Manager Di Rumah Sakit* (Malang: Media Nusa Creative, 2021), 18.

³⁷ Ibid., 20.

b. Kelemahan Pelatihan

- 1) Bayaran dan waktu yang digunakan oleh peserta
- 2) Biaya fasilitas
- 3) Pelatihan yang dilakukan oleh pemimpin hanyalah teori dan tidak mempraktekkan.
- 4) Tidak ada dukungan dari yang akan di berikan pelatihan.³⁹

6. Indikator *Coaching Leadership*

Adapun indikator-indikator dalam *coaching leadership* sebagai berikut:

a. Meningkatkan keterampilan SDM

Pelatihan pada hakekatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih anggota, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pelatihan bersifat spesifik dan manfaatnya dapat dipraktikkan ditempat kerja dan setiap orang didorong dan dilatih.⁴⁰ Selanjutnya pelatihan dapat mengukur cara para pemimpin yang menerapkan gaya tersebut berhasil meningkatkan keterampilan dan kompetensi anggota atau masyarakat yang dipimpinnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa *coaching* adalah tahapan pembelajaran untuk melatih anggota dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana

³⁸Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM* (Jawa Barat: CV Jejak, 2019), 238.

³⁹ Ibid., 239.

⁴⁰Muhammad Darari Bariqi, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 5, No. 2 (2018): 66

orang belajar dalam pelatihan dapat dipraktikkan ditempat kerja dan setiap orang diberi dorongan dan dilatih.

- b. Pengembangan Potensi : dengan menilai sejauh mana gaya *coaching leadership* membantu dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi individu dalam organisasi/ lembaga.
- c. Peningkatan penyelesaian masalah dapat dilakukan melalui Pengawasan/ monitoring . Monitoring ialah kegiatan memantau suatu kegiatan yang dilakukan pada saat kegiatan sementara dilaksanakan. Monitoring mempunyai tujuan utama, yaitu menyajikan informasi tentang pelaksanaan program sebagai umpan balik bagi para pengelola dan pelaksana program.⁴¹ Melihat apakah gaya *coaching leadership* membantu dalam mengembangkan kemampuan bawahannya untuk menganalisis, serta menyelesaikan masalah dengan lebih efisien.⁴²

C. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah salah satu penerjemahan dari "*human resources*", namun ada juga ahli mendefinisikan SDM dengan "*man power*" atau pekerja, SDM satu-satunya mempunyai sentimen, pikiran, skill,

⁴¹Rugaiyah.DKK, "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan : Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan* (Sukabumi: Jejak Publisher, 2022), 65.

⁴²A.m. Grant, "Efektivitas Executive Coaching dalam Situasi Perubahan Organisasi," *Manajemen Perubahan* 17, No. 1 (2017): 21–37.

motivasi. Semua bakat sumber daya manusia berdampak terhadap tindakan lembaga untuk pencapaian target. Melihat kemajuan alat teknologi serta adanya perkembangan informasi, adanya biaya dan bahan memadai, jika tanpa sumber daya manusia maka tidak mudah untuk lembaga memperoleh tujuannya.⁴³ Sumber daya manusia sebagai pengakuan akan pentingnya kekuatan dalam sebuah lembaga/organisasi sebagai SDM yang sangat berperan penting dalam memberikan sumbangsi terhadap tujuan lembaga/organisasi.⁴⁴

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang mempunyai perasaan, dorongan, dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dalam sebuah lembaga.

2. Teknik Perkembangan Sumber Daya Manusia

Perkembangan adalah cara yang dilakukan oleh organisasi secara terkoordinir, terhubung dan terus menerus dalam mengoptimalkan potensi pegawai dan produktivitas lembaga, melalui skema atau aktivitas pelatihan dan pendidikan.⁴⁵ Sejalan dengan perkembangan zaman, ditujukan untuk memaksimalkan potensi seseorang untuk mengetahui serta menjelaskan teori bukan mengajarkan keterampilan teknis.

Adapun asumsi dalam perkembangan SDM sebagai berikut:

⁴³ Surajiyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 1.

⁴⁴ Ibid., 2.

⁴⁵ Yusuf dan Maliki, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: Rajawali Pers, 2021).

1. Organisasi adalah suatu entitas buatan manusia yang tergantung pada kemampuan serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kemampuan seseorang dimaksimalkan dan dikembangkan melalui proses pengembangan sumber daya manusia untuk dilaksanakan berdasarkan prinsip saling menguntungkan antara lembaga/organisasi dan individu yang terlibat baik.
3. Professional pengembangan SDM menjadi pengarah bagi individu/kelompok, proses kerja dan integritas organisasi.⁴⁶

Dari penjelasan diatas dapat diberi kesimpulan bahwa dalam sebuah lembaga dibutuhkan *skill*, keahlian oleh seorang pemimpin sebagai penuntun bagi anggotanya.

3. Indikator Perkembangan Sumber Daya Manusia

Perkembangan adalah usaha pribadi seseorang pegawai untuk meraih suatu rencana karier. Berikut indikator perkembangan SDM sebagai berikut:

- a. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk menggerakkan seseorang. Memberikan motivasi adalah memastikan bahwa individu bergerak kearah yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan suatu proses yang meliputi arah dan ketekunan dalam berusaha untuk

⁴⁶ Eko Nur Fu'ad, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media, 2022), 247.

mencapai tujuan.⁴⁷ Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi kekuatan, diarahkan, untuk menuju tercapainya suatu tujuan. Dari penjelasan tersebut motivasi memiliki tiga elemen kunci yakni: energi, arah dan ketekunan.⁴⁸

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses untuk menggerakkan seseorang kearah yang diinginkan yang dimana diberi kekuatan, diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

b. Kepribadian

Kepribadian adalah suatu aspek psikis yang ada dalam diri setiap manusia yang pada akhirnya menentukan penyesuaian kas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh setiap orang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya.⁴⁹

Kepribadian mencakup perilaku/kebiasaan yang dimiliki individu yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian berkaitan dengan aturan, nilai serta etika. Kepribadian menyangkut tingkah laku, integritas dan moralitas.⁵⁰

⁴⁷ Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen* (surabaya: Jagad Media Publishing, n.d.), 48–49.

⁴⁸ Ibid., 47.

⁴⁹ Kartono, *Kepribadian Dan Politik Bank Perkreditan Rakyat* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 23.

⁵⁰ Ifadhila. Dkk, *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 116.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah cara yang dilakukan oleh setiap orang untuk berinteraksi dengan lingkungannya atau kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang yang berkembang ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain.

c. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Dengan adanya pelatihan, keterampilan seseorang akan meningkat. Keterampilan yang baik dapat diperoleh melalui pelatihan dan dalam diri.⁵¹

4. Hubungan *Coaching* Dengan SDM

Program *coaching* dan pengembangan SDM adalah sebutan yang dalam usaha-usaha berencana, dilakukan demi pencapaian *skill*, pengetahuan, serta tindakan bawahan dalam lembaga. Perkembangan SDM lebih diutarakan terhadap peningkatan *skill* pada penentuan keputusan. Sedangkan pelatihan (*coaching*) sdm ditujukan bagi pelaksana, sehingga diharapkan karyawan semakin terampil serta mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar.⁵²

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kapasitas SDM agar dapat menjadi sumber daya yang

⁵¹ Ibid.

⁵² Herman Hatta, *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023), 86.

berkualitas lebih baik dari segi *skill* bekerja agar dapat mencapai tujuan dengan baik.

D. Perkembangan SDM Melalui Pendekatan *Coaching*

Pemberdayaan yang *powerful* merupakan pemberdayaan melalui *coaching* yang paling harmonis karena disana tercipta hubungan sederajat dan empati, antara *coach* dengan *coachee* atau orang yang menerima *coaching*, saling belajar tanpa adanya penghakiman sehingga seluruh bakat yang dimiliki oleh seorang bawahan teraktualisasikan.⁵³ Potensi yang dimaksudkan adalah semua sumber daya diri yang dimiliki seseorang seperti skill, pengetahuan, kecerdasan yang dapat dikembangkan serta dipergunakan untuk mengembangkan kapasitas diri seseorang. Oleh karena itu, melalui pendekatan *coaching* sangat peduli akan kemampuan untuk dapat dimaksimalkan. Pendekatan *coaching* dapat dirinci sebagai berikut:

1. Mengetahui dan memaksimalkan potensi unik individu.
2. Memotivasi untuk meningkatkan mutu diri.
3. Membudayakan apresiasi.
4. Mendorong pemberdayaan efektif.
5. Memotivasi untuk saling mencintai antar manusia
6. Meningkatkan kemampuan karyawan/bawahan
7. Jalan menuju *right people, right job, and right performance*.⁵⁴

⁵³ Waidi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Leadercoaching Menuju Sdm Unggul*, 6.

⁵⁴ Ibid.

Seorang pemimpin harus dapat memaksimalkan setiap bakat/kemampuan bawahan, agar dapat memberikan coaching. Dengan demikian, coaching mempunyai beberapa keunggulan antara lain:

1. Pendekatan coaching lebih praktis implementasinya dibandingkan dengan yang lain, karena kegiatannya memungkinkan melekat pada setiap pekerjaan.
2. Pendekatan *coaching* lebih humanis karena menempatkan atasan/pemimpin dengan bawahan, sebagai mitra belajar sekaligus mitra kerja.
3. Lebih murah karena dapat dilaksanakan oleh setiap pemimpin kepada bawahan. Sebagai pijakan awal perubahan dari kecil ke besar dalam organisasi/lembaga.⁵⁵

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa perkembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui *coaching*. *Coaching* dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara *coach* dan orang yang diberikan pelatihan, saling belajar tanpa adanya penghakiman. Seorang pemimpin dapat memaksimalkan setiap bakat yang dimiliki oleh bawahannya.

⁵⁵ Ibid., 7.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang menghasilkan dan mengolah data berupa deskripsi naratif, seperti wawancara, catatan lapangan, gambar, foto, dan lain sebagainya.⁵⁶ Suatu cara yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan data yang terkait dengan suatu topik penelitian.

B. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di lembang Patongloan, Kecamatan Bittuang Kabupaten Tana Toraja. Lembang Patongloan terletak di sebelah Barat Kecamatan Bittuang. Pusat pemerintahan lembang terletak ± 3 KM dari kota Kecamatan Bittuang. Lembang Patongloan dibagi dalam empat wilayah pemerintahan tingkat dusun. Masing-masing diperintah oleh Kepala Dusun yang bertanggung jawab langsung kepada kepala Lembang. Pembagian wilayah dusun di dalam pemerintahan lembang Patongloan diantaranya: dusun Leppangan-Passiala, Ratte-ratte, Tangdanun dan Sappuko. Luas wilayah Lembang Patongloan ialah ± 20.000 M².

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 7.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembang Patongloan Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja. Lokasi penelitian ini merupakan tempat yang diharapkan mampu memberikan informasi tentang bagaimana perkembangan sumber daya manusia. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April- Juli 2024.

D. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari narasumber atau partisipan penelitian. Proses pengumpulan data primer dapat melibatkan wawancara, observasi langsung, atau kuesioner.⁵⁷ Jadi, data primer adalah data asli yang diterima peneliti dari narasumber secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti jurnal ilmiah, buku, dokumen resmi. Data sekunder yang dikumpulkan yang berkaitan dengan penelitian ini tentang analisis gaya *coaching leadership* terhadap perkembangan sumber

⁵⁷ Nur Sayidah, *Metodologi Penelitian Disertai dengan Contoh Penerapannya dalam Penelitian*, (Taman Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2018), 73.

daya manusia di lembang Patongloan⁵⁸ Data sekunder digunakan untuk melengkapi dan mendukung analisis data primer, serta memberikan konteks atau informasi tambahan terkait topik penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Studi kepustakaan dimaksudkan untuk mengumpulkan berbagai informasi dari berbagai sumber: seperti buku, jurnal, dan media lainnya.⁵⁹ Studi pustaka digunakan untuk mencari kajian pustaka yang berhubungan dengan tujuan penelitian yang akan diteliti.

2. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan adalah cara pengumpulan data yang memiliki ciri yang khusus dan juga merupakan bagian penting dalam penelitian kualitatif. Observasi adalah suatu proses yang kompleks serta tersusun dari berbagai proses biologi dan psikologis.⁶⁰ Pengamatan juga merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan melalui suatu pengamatan, dengan pencatatan-pencatatan terhadap keadaan.⁶¹ Dengan adanya metode observasi ini, bukan hanya, hal-hal yang akan didengar saja yang dapat dijadikan informasi tetapi juga gerakan-gerakan pun mempengaruhi observasi yang dilakukan.

⁵⁸ Anwar Saifuddin MA, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), 91.

⁵⁹ Miza Nina Adlini, "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka," *Jurnal Pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatra Medan* 6, no. 1 (2022): 1.

⁶⁰ Sugiono, *Metode Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009), 145.

⁶¹ Abdurrahmat Fathoni, *Metode Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 104.

3. Wawancara

Wawancara adalah salah satu pengumpulan data yang berbicara langsung, mengajukan pertanyaan secara lisan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data serta informasi tentang masalah yang akan diteliti. Wawancara dilakukan melalui cara tanya jawab dalam penelitian yang dilakukan secara tatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang akan diteliti.⁶²

Dalam proses penelitian, peneliti akan memakai teknik wawancara tidak terstruktur yang di mana peneliti akan melakukan wawancara terhadap informan dalam hal memberikan pertanyaan dan dari jawaban yang diberikan maka dapat berkembang atau memunculkan pertanyaan. Hal ini dilakukan agar lebih mengetahui secara lebih mendalam tentang apa yang akan diteliti yaitu analisis gaya *coaching leadership* terhadap perkembangan sumber daya manusia di Lembang Patongloan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi secara visual, baik berupa tulisan maupun gambar.⁶³ Dokumentasi dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi.

F. Informan

⁶² Cholid Narbuko dan H.Abu Achamadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 83.

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 206.

Informan adalah individu yang memberikan informasi untuk menjadi sumber data untuk mendapatkan informasi dalam penelitian kualitatif.⁶⁴ Informan merupakan orang-orang yang memberi informasi sekaitan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian tersebut yang dijadikan sebagai informan adalah kepala lembang Patongloan, aparat dalam lembang Patongloan dan masyarakat di lembang Patongloan.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data pada saat wawancara berlangsung penulis mengumpulkan data, kemudian menganalisis setiap jawaban atau hasil wawancara tersebut. Beberapa kegiatan menganalisis data yaitu:

1. Reduksi Data

Data merupakan rangkuman, memilih hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, memilah-milah data yang tidak berurutan menjadi data yang teratur serta mencari polanya.⁶⁵ Mereduksi berarti mengumpulkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam reduksi data ini penulis harus mampu nantinya dalam menyederhanakan keseluruhan data hasil yang diperoleh dari wawancara di Lembang Patongloan.

2. Penyajian Data

⁶⁴ Mamik, *Metodologi Kualitatif* (Jawa Timur: Zifatama Jawara, 2015).

⁶⁵ Sugyono, *Memahami Metode Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012), 93.

Penyajian data adalah bagian dari aktivitas analisis. Dengan dibuatnya display data, maka masalah makna data yang terdiri dari berbagai macam konteks, dapat dikuasai. Data yang telah didapatkan di lapangan melalui wawancara dan observasi memilih lokasi/tempat penelitian ini karena bisa mengefisienkan waktu untuk melakukan penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap ketiga dalam proses analisis data adalah tahap penarikan kesimpulan. Kendati sebenarnya upaya penarikan kesimpulan terus menerus dilakukan oleh peneliti selama berada di lapangan. Kesimpulan yang dibuat akan dibandingkan dengan kesimpulan awal yang sifatnya masih sementara. Artinya kesimpulan awal akan mengalami perubahan apabila kemudian ditemukan data-data dan bukti yang dinilai lebih kuat dan akurat. Disisi lain, apabila peneliti melalui penelitian yang dilakukan telah mendapatkan data atau bukti yang kuat, maka kesimpulan yang dikemukakan dapat dikatakan sebagai kesimpulan yang dapat dipercayai.⁶⁶

H. Pengujian Keabsahan Data

Keabsahan data mengacu pada upaya untuk membuktikan sejauh mana penelitian mencerminkan kejadian yang sebenarnya di lapangan dan apakah

⁶⁶Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 9.

informasi yang dikumpulkan akurat.⁶⁷ Berikut ini adalah teknik triangulasi yang dapat digunakan yaitu triangulasi Sumber menggunakan berbagai sumber data yang berbeda, seperti wawancara, observasi, dan dokumen, untuk menguji kebenaran informasi yang diperoleh. Dengan menggunakan multipel sumber, peneliti dapat memastikan konsistensi dan validasi data.⁶⁸

I. Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	2023				2024						
		Bulan				Bulan						
		6	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7
1.	Pengajuan Judul Proposal	■										
2.	Pengumuman Judul Proposal		■									
3.	Penyusunan Proposal			■								
4.	Ujian Proposal				■							
5.	Perbaikan Proposal					■	■	■	■			
6.	Penelitian Lapangan								■	■	■	■
8.	Konsultasi Hasil Penelitian									■		
7.	Seminar Hasil										■	
8.	Konsultasi Skripsi										■	■
9.	Ujian Skripsi											■

⁶⁷ J. Lexy Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 331.

⁶⁸ Michael Quinn Patton, *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*, Fourth edition (Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc, 2015), 957–58.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS

Setelah penulis melaksanakan penelitian lapangan melalui wawancara dengan beberapa informan, yaitu Kepala Lembang Patongloan, Aparat Lembang Patongloan dan Masyarakat. Penelitian ini mulai dari tanggal 8 April- Juli 2024 di Lembang Patongloan Kecamatan Bittuang berdasarkan latar belakang masalah, adapun pemaparan hasil wawancara yaitu:

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Coaching Leadership

a) Meningkatkan Keterampilan Sumber Daya Manusia

Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa informan yang terdiri dari Kepala Lembang, aparat lembang dan masyarakat mengenai hal yang sudah dilakukan untuk mengembangkan keterampilan masyarakat di Lembang Patongloan, maka dapat dipaparkan sebagai berikut, informan pertama mengatakan bahwa dalam meningkatkan keterampilan masyarakat Kepala Lembang melihat setiap keadaan yang terjadi dalam masyarakat kemudian membentuk program kelompok dasawisma dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat. Hal yang sudah dilakukan untuk mengembangkan keterampilan masyarakat yakni mengadakan penyuluhan kepada masyarakat khususnya dalam bidang perkebunan untuk mengajarkan

kepada masyarakat cara membuat pupuk organik dan pemimpin turun langsung bersama dengan penyuluh memberikan cara pengolahan tanah dan cara pemupukan dengan memakai pupuk organik, sebenarnya hasilnya sudah nampak melalui dasa wisma akan tetapi itu berhenti karena masyarakat harus dikawal terus yang seharusnya masyarakat sudah bisa mengelolah sendiri.⁶⁹ Selain dari pemahaman di atas, informan kedua mengemukakan bahwa hal yang sudah dilakukan untuk mengembangkan keterampilan masyarakat yaitu pemimpin selama ini sudah membagikan bibit pada masyarakat, membentuk kelompok dasawisma akan tetapi sudah tidak lanjut karena kurangnya koordinir dari ketua dasawisma di kelompok masing-masing.⁷⁰ Informan ketiga dan keempat memberikan pendapat yang sama bahwa hal yang sudah dilakukan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat adalah dengan cara menyediakan fasilitas serta dukungan baik melalui anjuran-anjuran dari seorang pemimpin tentang arahan-arahan yang bersifat membangun masyarakat.⁷¹

Selanjutnya, informan kelima mengatakan bahwa, hal yang sudah dilakukan untuk mengembangkan potensi masyarakat adalah memberikan fasilitas.⁷² Informan keenam dan ketujuh yang berpendapat

⁶⁹ Raya Sambira (Kepala Lembang), Wawancara oleh Penulis, Patongloan, 08 April 2024

⁷⁰ Jesika Mallawa, Wawancara oleh Penulis, Patongloan, 09 April 2024

⁷¹ Agustinus Allo La'bi dan Risma Borotoding, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 06 Mei 2024

⁷² Yulianus Lintin, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 06 Mei 2024

sama bahwa, hal yang sudah dilakukan untuk mengembangkan potensi masyarakat adalah dengan cara menyediakan fasilitas dalam hal memberikan bibit kepada masyarakat untuk dikelola.⁷³

Jadi dapat disimpulkan bahwa, dalam meningkatkan keterampilan masyarakat Kepala Lembang melihat setiap keadaan yang terjadi dalam masyarakat kemudian membentuk program kelompok dasa wisma dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat serta memberikan penyuluhan tentang cara membuat pupuk organik, memberikan fasilitas untuk berkebun dan memberikan motivasi/arahan-arahan. Akan tetapi, terkendala karena masyarakat mau terus dikawal pada hal sudah bisa membuat sendiri dan kurangnya koordinir dari ketua dasawisma di kelompok masing-masing.

b) Pengembangan Potensi

Dari hasil wawancara oleh informan bahwa secara resmi pemimpin dalam Lembang Patongloan hanya memberikan penyuluhan. Dalam penyuluhan tersebut pemimpin membagikan bibit terhadap petani dasawisma untuk dikelola dan juga mengatakan bahwa sumber daya manusia di Lembang Patongloan terbatas, karena masyarakat belum paham betul akan pengelolaan, seperti pemahaman tentang panen semusim, pada hal tersebut sangat menguntungkan.⁷⁴

⁷³ Yulina Pare Tasik dan Ludia, Wawancara oleh Penulis, Patongloan, 25 Mei 2024

⁷⁴ Raya Sambira (Kepala Lembang), Wawancara oleh Penulis, Patongloan 08 April 2024

Ada pula wawancara yang sama diungkapkan oleh masyarakat bahwa hal yang dilakukan oleh pemimpin dalam Lembang Patongloan untuk meningkatkan potensi masyarakat adalah dengan cara membagikan bibit dan menjalankan dasawisma namun itu sudah tidak dilanjutkan hal tersebut terjadi karena kurangnya koordinasi dari ketua-ketua dasawisma di kelompok masing-masing dan yang paling penting adalah dorongan dari seorang pemimpin terhadap masyarakat.⁷⁵ Selain itu hasil wawancara dari informan bahwa pemerintah dalam Lembang menganggarkan biaya untuk memfasilitasi masyarakat untuk memberikan bibit dan alat lainnya yang dibutuhkan dalam berkebun.⁷⁶

Selain dari hasil wawancara di atas, beberapa informan yang memiliki pendapat yang sama bahwa pemerintah dalam Lembang Patongloan sudah membagikan berbagai macam bibit serta kebutuhan lainnya untuk dipergunakan dalam berkebun, namun beberapa respon dari masyarakat yang tidak mengindahkan partisipasi dari pemimpin, dan masyarakat tidak ada *inisiatif* sendiri untuk berkembang sendiri, maksudnya bahwa masyarakat harus dituntun terus baru mau bergerak.⁷⁷ Selanjutnya hasil wawancara yang mengungkapkan pendapat yang sama bahwa usaha seorang pemerintah Lembang/ Kepala Lembang Patongloan dalam meningkatkan potensi masyarakat

⁷⁵ Jesika Mallawa, Wawancara Oleh Penulis, Patongloan 09 April 2024

⁷⁶ Yulianus Lintin, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 06 Mei 2024

⁷⁷ Risma Borotoding dan Agustinus Allo La'bi, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 06 Mei 2024

memberikan penyuluhan.⁷⁸ Selain itu, informan mengatakan bahwa penyebab dasa wisma sudah tidak berkelanjutan karena pengaruh malas dan bibit sudah habis akan tetapi sudah diberikan anjuran bahwa hasil dari tanaman itu jadikan bibit tetapi itu tidak dilakukan.⁷⁹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu cara yang dilakukan oleh pemimpin Lembang Patongloan untuk meningkatkan potensi masyarakat adalah dengan cara membagikan bibit, penganggaran biaya yang di dalamnya memberikan fasilitas yang dibutuhkan dalam berkebun.

c) Peningkatan Penyelesaian Masalah

Dari hasil wawancara, informan satu mengatakan bahwa pada saat mengadakan penyuluhan Kepala Lembang langsung memberikan materi yaitu cara pengolahan, cara penggunaan pupuk dan melakukan pemantauan terhadap kegiatan yang dilaksanakan bahkan masih ikut bersama dengan kelompok dasa wisma untuk bekerja. Semuanya berhasil akan tetapi tidak lanjut karena dirusak oleh ternak masyarakat sendiri yang masih berkeliaran dan masyarakat juga saling mengharapkan untuk kelanjutan kelompok dasa wisma kepala lembang masih mencari solusi dalam menyelesaikan persoalan

⁷⁸ Yuliana Pare Tasik dan Ludia, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 25 Mei 2024

⁷⁹ Ludia, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 25 Mei 2024

tersebut.⁸⁰ Informan kedua, keenam dan ketujuh mengatakan pendapat yang sama bahwa Kepala Lembang yang langsung memberikan materi pada saat mengadakan penyuluhan dan melakukan pengawasan terhadap kelompok dasa wisma.⁸¹ Selanjutnya informan ketiga dan kelima mengatakan pendapat yang sama bahwa pada saat diadakan penyuluhan Kepala Lembang sendiri yang langsung membawakan materi kepada masyarakat dan turun langsung mengawasi masyarakat saat berkebun.⁸² Informan keempat mengatakan bahwa pada saat diadakan penyuluhan yang menjadi pemateri adalah Kepala Lembang sendiri serta melakukan pemantauan kepada kelompok dasawisma.⁸³

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada saat mengadakan penyuluhan yang menjadi pemateri adalah Kepala Lembang sendiri dalam hal cara pengolahan dan cara penggunaan pupuk. Kegiatan tersebut diawasi atau di pantau oleh Kepala Lembang bahkan Kepala Lembang turun langsung bersama dengan kelompok dasa wisma untuk kerja dan semuanya berhasil akan tetapi tidak lanjut karena dirusak oleh ternak dan masyarakat juga saling mengharapkan dan untuk kelanjutan kelompok dasawisma Kepala Lembang masih mencari solusi.

⁸⁰ Raya Sambira (Kepala Lembang), Wawancara oleh Penulis, Patongloan 07 Juli 2024

⁸¹ Jesika Mallawa, Yuliana Pare Tasik dan Ludia, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 08 Juli 2024

⁸² Yulianus Lintin dan Risma Boro Toding, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 07 Juli 2024

⁸³ Agustinus Allo La'bi, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 08 Juli 2024

Selanjutnya informan mengatakan bahwa salah satu cara yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi adalah dengan cara mencari tahu apa yang menjadi pokok permasalahan dan berusaha untuk menyelesaikan masalah tersebut. Contohnya dalam kegiatan program dasawisma yang sudah tidak berkelanjutan karena berbagai faktor yang menyebabkan hal yang paling utama adalah ternak masyarakat kemudian masyarakat yang masi saling mengharapkan untuk bekerja. Selanjutnya informan mengatakan bahwa dalam kelompok dasawisma masing-masing kelompok memiliki ketua untuk diberikan tanggung jawab untuk mengkoordinir anggotanya⁸⁴ Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hal yang dilakukan Kepala Lembang untuk mengatasi suatu permasalahan adalah menyaring setiap informasi dan mencari solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Selanjutnya dalam kelompok dasawisma dibentuk ketua untuk bertanggung jawab mengkoordinir anggotanya di kelompok masing-masing.

2. Perkembangan Sumber Daya Manusia

a. Motivasi

Dari hasil wawancara oleh informan, bahwa salah satu cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam mengarahkan/ mendorong anggotanya untuk melihat diri mereka sebagai bagian dari perubahan dalam

⁸⁴ Raya Sambira (Kepala Lembang), Wawancara oleh Penulis, Patongloan 08 April 2024

masyarakat adalah memberikan pemahaman yang mendalam bahwa pembangunan berhasil atau tidaknya dibutuhkan kerjasama antara pemerintah dengan masyarakat, memberikan dorongan-dorongan dalam bentuk memperlengkapi kebutuhan dalam pengembangan kesejahteraan masyarakat contohnya memberikan bantuan dari berbagai bentuk bantuan.⁸⁵ Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengarahkan anggotanya untuk melihat dirinya sebagai bagian dari perubahan dalam masyarakat adalah memberikan pemahaman, memberikan arahan-arahan serta memberikan bantuan.

b. Kepribadian

Dari hasil wawancara oleh informan tentang ketekunan seorang pemimpin dalam memperhatikan masyarakatnya dalam mengatasi masalah dan serta perubahan yang diberikan selama menjabat khususnya dalam perkembangan sumber daya manusia, informan mengatakan bahwa ketekunan seorang pemimpin sudah luar biasa dalam memperhatikan masyarakatnya dalam hal perkembangan sdm dalam bidang perkebunan, itu dilihat dari semangat yang diberikan serta berbagai penyediaan fasilitas, namun kembali ke masyarakat apakah mau direspon dengan baik atau tidak.⁸⁶ Selain itu informan

⁸⁵ Raya Sambira (Kepala Lembang), Wawancara oleh Penulis, Patongloan 08 April 2024

⁸⁶ Jesika Mallawa , Wawancara oleh Penulis, Patongloan 08 April 2024

mengatakan bahwa pemimpin sudah proaktif dalam memperhatikan masyarakatnya, dan terkadang seorang pemimpin juga mempunyai keterbatasan dalam bidang tertentu.⁸⁷ Selanjutnya informan mengatakan bahwa, usaha seorang pemimpin memberikan arahan sudah baik namun masyarakat yang susah untuk diarahkan.⁸⁸ Juga informan berpendapat bahwa, perhatian Kepala Lembang ke masyarakat sangat besar, akan tetapi masyarakat sendiri yang susah diarahkan.⁸⁹

Selain dari hasil wawancara di atas, ada juga informan mengatakan bahwa cara pemimpin mengatasi masalah yang terjadi di Lembang Patongloan, yaitu pemimpin memberikan himbaun atau arahan-arahan agar masyarakat bisa bercocok tanam, agar masyarakat bisa menikmati hasil yang dikerjakan sendiri.⁹⁰

Dari hasil wawancara oleh Kepala Lembang Patongloan mengatakan bahwa sebelum masuk menjadi pemimpin dalam lembang sudah komitmen dari awal. Tanggung jawab yang diberikan itu adalah amanah yang harus dijalankan karena hal masalah tersebut menyangkut kehidupan orang banyak bukan masalah pribadi ketika menjalankan tugas seorang pemimpin harus serius dan menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sepenuh hati, dan merancang apa yang dilakukan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat di

⁸⁷ Agustinus Allo La'bi, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 06 Mei 2024

⁸⁸ Risma BoroToding, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 06 Mei 2024

⁸⁹ Yulianus Lintin, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 06 Mei 2024

⁹⁰ Yuliana Pare Tasik, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 11 April 2024

Lembang Patongloan dan berhasil tidaknya pemerintahan dalam Lembang Patongloan juga adalah membutuhkan dukungan dari masyarakat.⁹¹

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan ketekunan Kepala Lembang dalam memperhatikan masyarakatnya untuk mengatasi masalah bahwa ketekunan kepala lembang sudah baik, proaktif dan sudah memberikan arahan-arahan. Pemimpin sudah memiliki komitmen dari awal untuk memikirkan kesejahteraan masyarakatnya, melakukan segala pekerjaan dengan sepenuh hati, bukan untuk kepentingan pribadi namun memikirkan kepentingan banyak orang.

c. Keterampilan

Dari hasil wawancara oleh informan, bahwa cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan keterampilan masyarakat melalui mengundang penyuluh untuk memberikan pemahaman, seperti keterampilan dalam membuat pupuk organik dan turun langsung memberikan cara pengolahan tanah dan cara pemakaian pupuk organik, serta memberikan fasilitas yang digunakan untuk berkebun.⁹² Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa cara pemimpin meningkatkan keterampilan masyarakat yaitu mengundang penyuluh

⁹¹Raya Sambira (Kepala Lembang), Wawancara oleh Penulis, Patongloan 08 April 2024

⁹² Kepala Lembang, Wawancara oleh Penulis, Patongloan 08 April 2024

untuk memberikan pemahaman serta cara membuat pupuk organik dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan.

B. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi penelitian di atas, penulis menganalisis data yang sudah ada berdasarkan kajian pustaka di Bab II yakni.

Meningkatkan Keterampilan SDM melalui pelatihan. Pelatihan adalah proses pembelajaran untuk melatih anggota dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar dalam pelatihan dapat dipraktikkan ditempat kerja dan setiap orang diberi dorongan dan dilatih.⁹³ Pada hasil penelitian penulis mendapatkan bahwa dalam meningkatkan keterampilan masyarakat Kepala Lembang melihat setiap keadaan yang terjadi dalam masyarakat kemudian membentuk program kelompok dasawisma dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat dengan cara memberikan penyuluhan tentang cara membuat pupuk organik, memberikan fasilitas untuk berkebun dan memberikan motivasi/ arahan-arahan yang bersifat membangun masyarakat.

Cara Kepala Lembang memberikan motivasi, yaitu memberikan pemahaman serta dorongan-dorongan untuk tujuan bersama khususnya pengembangan kesejahteraan dalam masyarakat. Akan tetapi yang menjadi kendala adalah masyarakat kurang merespon dengan baik. Dengan alasan bahwa masyarakat kurang memiliki kesadaran diri untuk tergerak melanjutkan

⁹³ Muhammad Darari Bariqi, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,66.

perintah dari pemimpin. Dari penyaluran fasilitas yang diberikan oleh pemimpin terhadap masyarakat, dalam meningkatkan keterampilan masyarakat untuk mengelola perkebunan, seperti dalam kelompok dasawisma, keterampilan masyarakat mengelola perkebunan, sudah nampak/memberikan hasil, itu dilihat dari hasil apa yang di tanam, seperti sayur mayur dan hasilnya itu di jual. Akan tetapi, dasawisma itu sudah tidak berkelanjutan karena kurangnya kerjasama dan motivasi dalam diri masyarakat itu sendiri. Dan realita yang terjadi di Lembang Patongloan bahwa masyarakat itu mengharapkan pemimpin untuk terus mengarahkan, tanpa seorang pemimpin menggerakkan maka masyarakat pun tidak akan terdorong/termotivasi untuk melanjutkan kelompok dasawisma tersebut dan pengaruh malas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dilakukan oleh Kepala Lembang dalam meningkatkan keterampilan masyarakat dengan cara mengadakan penyuluhan dan memberikan fasilitas untuk berkebun seperti bibit, pupuk, jaring dan kebutuhan lainnya serta memberikan motivasi.

Dari beberapa ciri-ciri gaya *coaching leadership* sebagai mana dicantumkan di bab II bahwa, Kepala Lembang Patongloan sudah menerapkan beberapa gaya tersebut yakni, dalam meningkatkan keterampilan masyarakat Kepala Lembang mencari tahu setiap apa yang dibutuhkan masyarakat untuk berkebun. Salah satu cara yang dilakukan adalah mengadakan penyuluhan serta mengajarkan tentang cara membuat pupuk organik, memberikan fasilitas untuk berkebun dan memberikan motivasi/arahan-arahan yang bersifat membangun masyarakat.

Namun kelompok dasawisma sudah tidak lanjut karena masyarakat sudah malas dan tidak ada dorongan dalam diri masyarakat untuk melanjutkan kelompok dasawisma tersebut. Jadi, gaya *coaching leadership* yang diterapkan Kepala Lembang dalam program dasawisma belum maksimal karena Kepala Lembang belum mampu untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam kelompok dasawisma. Selanjutnya kurangnya komunikasi antara ketua kelompok dasawisma dengan Kepala Lembang sehingga perkebunan yang sudah dijalankan tidak dilanjutkan lagi.

Peningkatan Penyelesaian masalah dapat dilakukan melalui Pengawasan/ monitoring. Monitoring ialah memantau suatu aktivitas yang dilakukan pada saat kegiatan tersebut sedang dilakukan. Monitoring mempunyai tujuan utama, yaitu menyajikan informasi tentang pelaksanaan program sebagai umpan balik bagi para pengelola dan pelaksana program.⁹⁴ Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan bahwa pada saat mengadakan penyuluhan yang menjadi pemateri adalah Kepala Lembang sendiri dalam hal cara pengolahan dan cara penggunaan pupuk. Kegiatan tersebut diawasi atau di pantau oleh Kepala Lembang bahkan Kepala Lembang turun langsung bersama dengan kelompok dasawisma untuk kerja dan semuanya berhasil akan tetapi tidak lanjut karena dirusak oleh ternak dan masyarakat juga saling mengharapkan dan untuk kelanjutan kelompok dasawisma Kepala Lembang masih mencari solusi.

⁹⁴ Rugaiyah.DKK, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan : Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan, 65.

Selanjutnya pada program kelompok dasawisma masing-masing kelompok memiliki ketua untuk mengkoordinir setiap anggota atau kegiatan yang dilakukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan Kepala Lembang yang memberikan materi kepada masyarakat tentang cara pengolahan dan penggunaan pupuk serta mengadakan pemantauan terhadap kegiatan kelompok dasawisma serta memberikan tanggung jawab terhadap setiap ketua di kelompok masing-masing untuk mengkoordinir anggotanya.

Sebagai penutup dapat disimpulkan bahwa dalam melatih masyarakat agar sumber daya manusia dalam hal perkebunan meningkat maka, pemimpin dapat menggunakan gaya *coaching leadership* namun dari hasil pengamatan dan penelitian bahwa yang dilakukan oleh Kepala Lembang dalam meningkatkan sumber daya manusia hanya satu program yang dilakukan yaitu mengadakan kelompok dasawisma itupun sudah tidak dilanjutkan. Gaya *coaching leadership* masih ada yang terlewatkan sehingga program dasawisma tersebut tidak maksimal.

Kepala Lembang sudah meningkatkan keterampilan masyarakat melalui pelatihan dalam bentuk penyuluhan. Pada kegiatan penyuluhan Kepala Lembang mengajarkan tentang cara pengolahan dan pembuatan pupuk organik serta memberikan fasilitas kepada masyarakat untuk berkebun, seperti bibit, jaring dan kebutuhan lainnya untuk berkebun. Kegiatan tersebut diawasi/dipantau langsung oleh Kepala Lembang bahkan Kepala Lembang turun bekerja

bersama dengan kelompok dasawisma hasilnya sudah nampak, akan tetapi terkendala karena beberapa faktor seperti ternak dan masyarakat yang malas serta saling mengharapkan untuk bekerja. Namun, gaya *coaching leadership* yang diterapkan belum maksimal karena Kepala Lembang tidak mengadakan diskusi kepada masyarakat tentang apa yang menjadi persoalan-persoalan yang terjadi dalam kelompok dasawisma. Selain itu, belum ada tindak lanjut untuk mengatasi hambatan yang terjadi pada kelompok dasawisma.

Dari beberapa ciri-ciri gaya *coaching leadership* hanya beberapa yang sudah diterapkan oleh Kepala Lembang yakni sebelum membentuk kelompok dasawisma Kepala Lembang mencari tahu setiap kebutuhan masyarakatnya kemudian pada saat membentuk kelompok dasawisma Kepala Lembang mengadakan pelatihan dalam bentuk penyuluhan. Selanjutnya dalam penyuluhan Kepala Lembang mengajarkan tentang cara pengolahan pupuk organik dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan dalam berkebun. Kemudian gaya *coaching leadership* yang sudah diterapkan yaitu Kepala Lembang memberikan tanggung jawab terhadap setiap ketua kelompok dasawisma dikelompok masing-masing.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya *coaching leadership* yang diterapkan Kepala Lembang dalam mengembangkan sumber daya manusia di lembang Patongloan belum maksimal karena dalam meningkatkan keterampilan SDM Kepala Lembang sudah mengadakan program dasawisma, namun persolan-persolan yang terjadi dalam kelompok dasawisma tidak didiskusikan kepada masyarakat, tidak diawasi secara berkala, dan kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan ketua kelompok dasawisma dimasing-masing kelompok. Selain itu, belum ada tindak lanjut untuk mengatasi hambatan yang terjadi pada kelompok dasawisma sehingga dasawisma itu tidak berjalan dengan baik.

Selanjutnya gaya *coaching leadership* yang sudah diterapkan oleh Kepala Lembang yaitu sebelum membentuk kelompok dasawisma Kepala Lembang mencari tahu setiap kebutuhan masyarakatnya kemudian pada saat membentuk kelompok dasawisma Kepala Lembang mengadakan pelatihan dalam bentuk penyuluhan. Selanjutnya dalam penyuluhan Kepala Lembang mengajarkan tentang cara pengolahan pupuk organik dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan dalam berkebun. Kemudian gaya *coaching leadership* yang sudah diterapkan yaitu Kepala Lembang memberikan tanggung jawab

terhadap setiap ketua kelompok dasawisma dikelompok masing-masing. Akan tetapi program kerja tersebut sudah tidak lanjut karena berbagai faktor yang menghambat seperti ternak yang berkeliaran sehingga mengganggu tanaman dan masyarakat yang masih saling mengharapkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

B. Saran

1. Kepada Pemimpin

Sebagai pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada masyarakat untuk meningkatkan keterampilan SDM dan memposisikan diri sebagai pelatih untuk mensejahterakan masyarakat.

2. Kepada Masyarakat

Masyarakat harus merespon dengan baik tentang arahan-arahan serta motivasi yang disampaikan oleh pemimpin. Terutama jika pemimpin mengadakan penyuluhan, masyarakat harus tekun, karena melalui kegiatan tersebut seseorang dapat memperoleh pengetahuan untuk mengembangkan keterampilan atau bakat demi kebutuhan kelangsungan hidup.

3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Lebih fokus ke cara pemimpin dalam Lembang Patongloan untuk melanjutkan kelompok dasa wisma, kemudian dampak dari

kepemimpinan pelatihan Kepala Lembang dalam meningkatkan keterampilan masyarakat Lembang Patongloan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Achamadi, Cholid Narbuko dan H.Abu. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Adiwilaga, Rendy. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori Dan Prakteknya*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Adlini, Miza Nina. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Jurnal Pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatra Medan* 6, no. 1 (2022).
- Ariani, Rifa. *Rifa Ariani, Meningkatkan Produktifitas Kerja Guru Masa Kini Melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Berprestasi*. Surabaya: Anggota Ikapi, 2023.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Bahri, Saiful. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jagad Media Publishing, n.d.
- Chaerudin, Ali. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: CV Jejak, 2019.
- Ifadhila, Dkk. *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Said Aslan, Dkk. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Guru*. Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2022.
- Wahyu Ari, Dkk. *Inovasi Metode Coaching Pada Middle Manager Di Rumah Sakit*. Malang: Media Nusa Creative, 2021.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metode Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Fu'ad, Eko Nur. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media, 2022.
- Grant, A.m. "Efektivitas Executive Coaching Dalam Situasi Perubahan Organisasi." *manajemen perubahan* 17, no. 1 (2017).
- Harkavy, Daniel. *Becoming a Coaching Leader: The Proven Sytem for Building Your Own Team of Champions*. New York: Harpercollins Leadership, 2010.

- Hatta, Herman. *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2023.
- Hutahean, Wendy Sepmady. *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Pres, 2020.
- Iswahyudi, Muhammad Subhan. *Gaya Kepemimpinan*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- Kartono. *Kepribadian Dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Latifa, Rena. "Relationship Coaching Suatu Pendekatan Peningkatan Kualitas Hubungan." *Mimbar Agama Budaya* 36, no. 2 (2019).
- Laxmy, Komang Diah. "Efektivitas Pelatihan Teknik Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Penyusunan Sistem Coaching." *Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 6 (2017).
- MA, Anwar Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Maliki, Yusuf dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Mamik. *Metodologi Kualitatif*. Jawa Timur: Zifatama Jawara, 2015.
- Manurung, Rianto. *Pengaruh Pelaku Bisnis Parawisata Terhadap Kunjungan Wisatawan*. Jakarta: CV. Cattleya Darmaya Fortuna, 2023.
- Maryanti. *Supervisi Akademik Teknik Coaching Peningkatan Guru Dalam Pembelajaran Di Kelas*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2023.
- Musfa, Jejen. *Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Kebijakan*. Jakarta: Kencana, 2022.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. *Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Putong, soekarso dan iskandar. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: iskandar putong, 2015.
- Setiawati, Susi. *Leadeship Coaching: Strategi Baru Membangun Profesionalisme Pemimpin Perubahan*. Malang: MNC Publishing, 2021.
- Siswanto, Iwan. *Komitmen Organisasi Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian Dan Kepuasan Kerja*.

- Bengkalis- Riau: DOTPLUS Publisher, 2022.
- Sugiono. *Metode Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- — —. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- — —. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugyono. *Memahami Metode Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sundari, Ariefa. *Kepemimpinan (Leadership): Menjadi Teladan Bagi Semua Orang, Memiliki Tanggung Jawab Yang Besar Untuk Memberi Contoh Dalam Berkata Dan Bersikap*. Jawa Timur: Academia Publication, 2022.
- Surajiyo. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Sutadji. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Munusia*. Yogyakarta: Dee Publish, 2010.
- Suwanto. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: bumi aksara, 2019.
- Usman, Husaini. *Kepemimpinan Efektif Teori Kepemimpinan Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Veithzal, Rivai. *Rivai Veithzal, Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasiveit*. Jakarta: Grafindo Raja Persada, 2005.
- Waidi. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Coaching Leadership*. Jawa Tengah: Zahira Media Publisher, 2022.
- — —. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Leadercoaching Menuju Sdm Unggul*. Jawa Tengah: Zahira Media Publisher, 2022.
- Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: prenadamedia group, 2018.
- Willy, Jonathan. *Lead by Heart: Kepemimpinan Andal Yang Menggunakan Hati*. Yogyakarta: penerbit andi, 2009.

JURNAL

- Adlini, Miza Nina. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Jurnal Pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatra Medan* 6, no. 1 (2022).
- Bariqi Muhammad Darari, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 5, No. 2 (2018): 66
- Grant, A.m. "Efektivitas Executive Coaching dalam Situasi Perubahan

Organisasi." *manajemen perubahan* 17, no. 1 (2017).

Latifa, Rena. "Relationship Coaching Suatu Pendekatan Peningkatan Kualitas Hubungan." *mimbar agama budaya* 36, no. 2 (2019).

Laxmy, Komang Diah. "Efektivitas Pelatihan Teknik Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Penyusunan Sistem Coaching." *Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 6 (2017).

Wafiah, "Pemberdayaan Dasawisma sebagai Upaya Pemberlangsungan K3 (Kebersihan, Keindahan, dan Ketertiban) di Dusun Gintungan, Desa Deyangan, Kec. Mertoyudan, Kab. Magelang, *Dimas* 15 no.1 (2015).

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE



Alpionita Napa dilahirkan di Patongloan pada tanggal 31 Maret 2001. Penulis adalah anak kelima dari enam bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Bapak Minggu Mallawa dan Ibu Hermin Bulu Toding. Penulis memulai pendidikan pada Tahun 2006 di bangku SDN 222 Inpres Pali dan selesai pada tahun 2012, di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Bittuang dan selesai pada tahun 2015, dan pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 11 Tana Toraja mengambil Jurusan (IPS) selesai pada Tahun 2018. Pada tahun 2020, atas dukungan orang tua dan keluarga, penulis memilih untuk melanjutkan studi ke jenjang Perguruan Tinggi di Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja dengan memilih Program Studi Kepemimpinan Kristen, Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen secara akademik terdaftar sebagai mahasiswa IAKN Toraja angkatan 2020.

Pedoman Observasi

Objek yang di Observasi	Keterangan
Gambaran umum lokasi penelitian	<ol style="list-style-type: none">a. Letak dan lokasi lokusb. Keadaan geografis lokusc. Keadaan demografi pada lokus
Analisis gaya <i>coaching leadership</i> terhadap perkembangan sumber daya manusia di Lembang Patongloan	<ol style="list-style-type: none">1. Cara kepala lembang meningkatkan SDM<ol style="list-style-type: none">a. Mengadakan kelompok dasawismab. Memberikan penyuluhanc. Memberikan fasilitas dalam berkebund. Memberikan motivasi2. Kendala dalam berkebun<ol style="list-style-type: none">a. Dari diri sendirib. Pengaruh malasc. Kurangnya inisiatif dari masyarakat

Data Informan

No	Nama	Inisial	Keterangan
1.	Raya Sambira	R.S	Kepala Lembang Patongloan
2.	Jesika Mallawa	J.M.	Masyarakat Patongloan
3.	Yulianus Lintin	Y.L	Aparat Lembang Patongloan
4.	Agustinus Allo La'bi	A.A.L	Aparat Lembang Patongloan
5.	Risma Borotoding	R.B	Aparat Lembang Patongloan
6.	Yuliana Pare Tasik	Y.P.T	Masyarakat Patongloan
7.	Ludia	L	Masyarakat Patongloan

Instrumen Wawancara

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1	<i>Coaching</i> <i>Leadship</i>	1. Meningkatkan keterampilan SDM 2. Pengembangan potensi 3. Peningkatan Penyelesaian masalah	- Pelatihan – pelatihan apa yang biasa anda lakukan ? - Apa yang sudah dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan potensi masyarakat? - Apa strategi yang efektif untuk memfasilitasi pengembangan kemampuan seseorang? - Apa pemimpin pernah mengadakan pelatihan/pembinaan

			<p>untuk meningkatkan potensi masyarakat khususnya dalam bidang perkebunan?</p>
2	<p>Perkembangan Sumber Daya Manusia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kepribadian 	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana pemimpin mendorong anggota tim untuk melihat diri mereka sebagai bagian dari perubahan dalam organisasi ? - Bagaimana pandangan bapak/ibu dalam menilai ketekunan seorang pemimpin dalam memperhatikan masyarakatnya dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi di lembang patongloan ? - Bagaimana pandangan bapak/ibu menilai kepribadian seorang pemimpin dalam lembang Patongloan, apakah

			<p>selama menjabat, ada perubahan yang diberikan khususnya dalam perkembangan SDM?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sejauh mana bapak meningkatkan keterampilan masyarakat lembang Patongloan khususnya dalam bidang perkebunan ? - Apakah Bapak percaya tanggung jawab itu penting dalam kehidupan sehari-hari?
		3. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> - Cara apa yang sudah dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan keterampilan masyarakat?

A. Pertanyaan Kepada Kepala Lembang

1. Apakah bapak mencari tahu setiap apa yang dibutuhkan masyarakat dalam berkebun?
2. Apakah bapak pernah melakukan/ mengadakan pelatihan kepada masyarakat dalam bidang perkebunan?
3. Apa strategi yang efektif untuk memfasilitasi pengembangan kemampuan seseorang?
4. Bagaimana pemimpin mendorong anggota tim untuk melihat diri mereka sebagai bagian dari perubahan dalam organisasi ?
5. Sejauh mana bapak meningkatkan keterampilan masyarakat lembang Patongloan khususnya dalam bidang perkebunan ?
6. Apakah Bapak percaya tanggung jawab itu penting dalam kehidupan sehari-hari?
7. Apakah bapak yang langsung memberikan materi kepada masyarakat waktu mengadakan penyuluhan?
8. Apakah bapak mengadakan pengawasan/ pemantauan kepada masyarakat waktu menjalankan kelompok dasawisma?

B. Pertanyaan Kepada Aparat

1. Apa yang sudah dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan potensi masyarakat?

2. Apa pemimpin pernah mengadakan pelatihan/pembinaan untuk meningkatkan potensi masyarakat khususnya dalam bidang perkebunan?
3. Bagaimana pandangan bapak/ibu menilai kepribadian seorang pemimpin dalam lembang Patongloan, apakah selama menjabat, ada perubahan yang diberikan khususnya dalam perkembangan SDM?
4. Bagaimana pandangan bapak/ibu dalam menilai ketekunan seorang pemimpin dalam memperhatikan masyarakatnya dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi di lembang patongloan ?
5. Apakah pemimpin mengawasi/ memantau kegiatan masyarakat?
6. Apakah pemimpin yang langsung membawakan materi waktu menjalankan kegiatan?

C. Pertanyaan Kepada Masyarakat

1. Apa yang sudah dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan potensi masyarakat?
2. Apa pemimpin pernah mengadakan pelatihan/pembinaan untuk meningkatkan potensi masyarakat khususnya dalam bidang perkebunan?
3. Bagaimana pandangan bapak/ibu menilai kepribadian seorang pemimpin dalam lembang Patongloan, apakah selama menjabat, ada perubahan yang diberikan khususnya dalam perkembangan SDM?

4. Bagaimana pandangan bapak/ibu dalam menilai ketekunan seorang pemimpin dalam memperhatikan masyarakatnya dalam mengatasi berbagai masalah yang terjadi di lembang patongloan ?
5. Apakah pemimpin mengawasi/ memantau kegiatan masyarakat?
6. Apakah pemimpin yang langsung membawakan materi waktu menjalankan kegiatan?