

# The Coaching Habbit by Michael Bungay stainier

Reviewer : Yopi Pradana



## Pengertian

**Coaching** adalah keterampilan dasar bagi setiap manajer dan pemimpin. Ketika orang menjadikan pembinaan sebagai cara kerja sehari-hari, mereka menciptakan lebih banyak fokus, lebih banyak keberanian, dan lebih tahan banting. Mereka membantu orang lain (dan diri mereka sendiri) bekerja lebih sedikit dan memiliki dampak yang lebih besar.

Michael Bungay Stanier menyaring esensi pembinaan menjadi tujuh pertanyaan inti. Dan jika Anda menguasai tekniknya yang sederhana namun mendalam, Anda akan mendapatkan dua-fer. Anda akan memberikan dukungan yang lebih efektif kepada karyawan dan rekan kerja Anda. Dan Anda mungkin menemukan bahwa Anda menjadi pelatih utama bagi diri Anda sendiri.

## Daniel H pink

Coaching adalah seni, dan itu jauh lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Dibutuhkan keberanian untuk mengajukan pertanyaan daripada menawarkan nasihat, memberikan jawaban atau melepaskan solusi. Memberi orang lain kesempatan untuk menemukan jalan mereka sendiri, membuat kesalahan mereka

sendiri dan menciptakan kebijaksanaan mereka sendiri adalah berani dan rentan. Itu juga bisa berarti melepaskan kebiasaan “perbaiki” kita. Dalam buku yang praktis dan menginspirasi ini, Michael membagikan tujuh pertanyaan transformatif yang dapat membuat perbedaan dalam cara kita memimpin dan mendukung. Dan dia membimbing kita melalui bagian yang sulit: bagaimana mengambil informasi baru ini dan mengubahnya menjadi kebiasaan dan praktik sehari-hari.



## **Brene brown**

Apa yang dapat Anda lakukan untuk menjadi pemimpin yang lebih baik? Michael menanyakan dan menjawab pertanyaan ini dengan menawarkan tujuh pertanyaan bijaksana kepada calon pemimpin yang akan mengubah kebiasaan kepemimpinan mereka. Buku ini penuh dengan pertanyaan, ide, dan alat praktis, berguna dan menarik yang akan memandu setiap pemimpin yang berusaha menjadi lebih baik.



## **Dave Ulrich**

Kecerdasan, kecerdasan, kecermatan, dan dedikasi Michael pada keahlian melatih bersinar dalam panduan cara yang brilian ini bagi siapa pun yang dipanggil untuk membantu orang lain. Bahkan setelah empat dekade pengalaman saya sendiri di arena ini, Kebiasaan Melatih telah memberi saya takeaways yang bagus.



## **DAVID ALLEN**

Di tengah lautan buku pelatihan yang terus berlanjut dengan kerangka kerja konseptual lama yang terlalu sering digunakan, ada permata harapan. Kebiasaan Melatih adalah harta karun berupa kebijaksanaan praktis yang membutuhkan pengejaran abadi—untuk mengubah setiap manajer menjadi pelatih—dan memecahnya menjadi serangkaian kebiasaan sederhana sehari-hari. Jika Anda siap untuk membawa kepemimpinan Anda ke tingkat berikutnya, Anda memerlukan buku ini.

# Jessica Amortegui



## JESSICA AMORTEGUI

Ada banyak buku pelatihan di luar sana yang berakhir di rak buku setengah dibaca. Michael Bungay Stanier's *Kebiasaan Melatih* melibatkan Anda dari awal hingga akhir. Sebuah bacaan sederhana yang berani dan langsung, relatable dan nyata, buku ini akan mengubah cara Anda berkomunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja dan keluarga di rumah. Jika Anda ingin membaca satu buku tentang pembinaan yang akan beresonansi dengan Anda dengan cepat dan tidak berlebihan, pilihlah yang ini.

Pers kepemimpinan memiliki artikel yang tak ada habisnya tentang hal itu. Berbagai macam guru menyarankan bahwa pembinaan adalah perilaku kepemimpinan yang penting. Jumlah pelatih eksekutif tampaknya berlipat ganda menurut Hukum Moore. Bahkan Dilbert mengolok-olok pembinaan – dan tidak ada tanda kesuksesan arus utama yang lebih pasti dari itu.

Daniel Goleman, psikolog dan jurnalis yang mempopulerkan konsep kecerdasan emosional, menaruh perhatian lebih dari lima belas tahun yang lalu dalam karyanya ulasan *Bisnis Harvard* artikel "Kepemimpinan yang Mendapat Hasil." Dia menyarankan

bahwa ada enam gaya kepemimpinan penting. Coaching adalah salah satunya dan terbukti memiliki dampak “sangat positif” pada kinerja, iklim (budaya) dan keuntungan. Pada saat yang sama, itu adalah gaya kepemimpinan yang paling jarang digunakan.

Mengapa? Goleman menulis, “Banyak pemimpin memberi tahu kami bahwa mereka tidak punya waktu dalam ekonomi bertekanan tinggi ini untuk pekerjaan yang lambat dan membosankan dalam mengajar orang dan membantu mereka tumbuh.”

Dan ingat, ini di masa tenang tahun 2000, ketika email masih menjadi berkah, bukan kutukan, globalisasi baru saja memanas, dan kami belum menjual jiwa kami ke smartphone kami. Pengalaman saya hari ini, bekerja dengan manajer yang sibuk di seluruh dunia, memberi tahu saya bahwa segala sesuatunya, jika ada, menjadi lebih buruk daripada lebih baik. Kita semua meregang lebih kurus dari sebelumnya. Dan sementara “pelatihan” sekarang menjadi istilah yang lebih umum digunakan, praktik pelatihan yang sebenarnya tampaknya masih tidak sering terjadi. Dan ketika berhasil, sepertinya tidak berhasil.

Anda Mungkin Sudah Mencoba. Dan Gagal.

Kemungkinannya adalah Anda sudah menemukan pelatihan dalam beberapa bentuk. Penelitian pada tahun 2006 dari perusahaan pengembangan kepemimpinan BlessingWhite menyarankan bahwa 73 persen manajer memiliki beberapa bentuk pelatihan pembinaan. Sejauh ini baik. Namun, sepertinya tidak terlalubagus pelatihan pembinaan. Hanya 23 persen orang yang dilatih—ya, kurang dari satu dari empat orang—berpikir bahwa pembinaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja atau kepuasan kerja mereka. Sepuluh persen bahkan menyatakan bahwa pembinaan yang mereka dapatkan berdampak negatif. (Dapatkah Anda bayangkan bagaimana rasanya menghadiri pertemuan-pertemuan itu? “Saya berharap untuk menjadi lebih bingung dan kurang termotivasi setelah sesi pelatihan saya dengan Anda.”)

Jadi, secara ringkas:

Anda mungkin tidak mendapatkan pembinaan yang sangat efektif; dan kamu mungkin tidak memberikan pembinaan yang sangat efektif.

Dugaan saya adalah bahwa setidaknya ada tiga alasan mengapa upaya pertama Anda mengembangkan kebiasaan melatih tidak berhasil. Alasan pertama adalah bahwa pelatihan coaching yang Anda dapatkan mungkin terlalu teoretis, terlalu rumit, sedikit membosankan dan terpisah dari realitas kehidupan kerja Anda yang sibuk. Salah satu sesi pelatihan itu, mungkin, di mana Anda terjebak pada backlog email Anda.

Bahkan jika pelatihannya menarik—inilah alasan nomor dua—Anda mungkin tidak menghabiskan banyak waktu untuk memikirkan cara menerjemahkan wawasan baru ke dalam tindakan sehingga Anda dapat melakukan berbagai hal secara berbeda. Ketika Anda kembali ke kantor, status quo melenturkan otot-ototnya yang mengesankan, membuat Anda terpaksa dan segera membuat Anda melakukan hal-hal persis seperti yang Anda lakukan sebelumnya.

Alasan ketiga adalah bahwa perubahan perilaku yang tampaknya sederhana dengan memberikan sedikit nasihat dan mengajukan beberapa pertanyaan lagi ternyata sangat sulit. Anda telah menghabiskan waktu bertahun-tahun untuk memberikan nasihat dan dipromosikan serta dipuji karenanya. Anda terlihat sebagai “nilai tambah” dan Anda memiliki bonus tambahan untuk tetap mengendalikan situasi. Di sisi lain, ketika Anda mengajukan pertanyaan, Anda mungkin merasa kurang yakin apakah Anda berguna atau tidak, percakapan bisa terasa lebih lambat dan Anda mungkin merasa agak kehilangan kendali atas percakapan (dan memang begitu. Itu disebut “memberdayakan”). Seperti itu, kedengarannya bukan tawaran yang bagus

## **Lingkaran #1 : Menciptakan Ketergantungan**

## **yang Berlebihan**

Anda mungkin menemukan bahwa Anda telah menjadi bagian dari terlalu bergantung tim. Ada pukulan ganda di sini. Pertama, Anda telah melatih orang-orang Anda untuk menjadi terlalu bergantung pada Anda, situasi yang ternyata melemahkan mereka dan membuat Anda frustrasi. Dan kemudian sebagai bonus yang tidak diinginkan, karena Anda telah begitu sukses dalam menciptakan ketergantungan ini sehingga Anda sekarang memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, Anda mungkin juga telah menjadi hambatan dalam sistem. Semua orang kehilangan momentum. Membangun kebiasaan melatih akan membantu tim Anda menjadi lebih mandiri dengan meningkatkan otonomi dan rasa penguasaan mereka dan dengan mengurangi kebutuhan Anda untuk terjun, mengambil alih, dan menjadi penghambat.

## **Lingkaran #2: Menjadi Kewalahan**

Anda mungkin juga kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang Anda miliki. Tidak masalah jika Anda telah menguasai semua peretasan produktivitas di dunia; semakin cepat Anda menggali, semakin cepat dunia terus membanjiri. Saat Anda ditarik ke arah yang berbeda oleh prioritas yang berkembang biak, terganggu oleh ping email tanpa henti dan bergegas dari rapat ke rapat, anda kehilangan fokus. Semakin anda kehilangan fokus, semakin anda kewalahan. Semakin anda kewalahan, semakin anda kehilangan fokus.

Membangun kebiasaan coaching akan membantu Anda mendapatkan kembali fokus sehingga Anda dan tim Anda dapat melakukan pekerjaan yang memiliki dampak nyata dan sehingga Anda dapat mengarahkan waktu, energi, dan sumber daya Anda untuk memecahkan tantangan yang membuat perbedaan.

## **Lingkaran #3: Menjadi Terputus**

Akhirnya, anda mungkin akan terputus dari pekerjaan penting. Anda harus membantu banyak orang untuk melakukan lebih banyak

pekerjaan yang berdampak dan memiliki arti. Semakin banyak kita melakukan pekerjaan yang tidak memiliki tujuan nyata, semakin sedikit keterlibatan dan motivasi kita. Semakin sedikit keterlibatan kita, semakin kecil kemungkinan kita menemukan dan menciptakan karya hebat.

Coaching dapat memicu keberanian untuk melangkah keluar dari yang nyaman dan akrab, dapat membantu orang belajar dari pengalaman mereka dan secara harfiah dan metaforis dapat meningkatkan dan membantu memenuhi potensi seseorang. Jadi Anda melawan Bind, the Grind dan Resigned. Dan membangun kebiasaan melatih adalah cara menerobos ke cara kerja yang lebih baik.

Pertanyaan-pertanyaan ini berpotensi mengubah check-in mingguan Anda, rapat tim, rapat penjualan Anda, dan (terutama penting) momen-momen non-rapat ketika Anda baru saja bertemu seseorang diantara acara yang dijadwalkan.

1. Pertanyaan pembuka adalah cara untuk memulai percakapan
2. pertanyaan fokus dan pertanyaan dasar adalah tentang mendapatkan inti tantangan .
3. pertanyaan malas akan menghemat waktu anda
4. pertanyaan strategis akan menghemat waktu bagi mereka yang bekerja dengan anda.
5. Pertanyaan pembelajaran membuat setiap orang merasa berinteraksi dan bermanfaat.

Inti dari buku ini adalah tujuh pertanyaan yang akan mengeluarkan Anda dari tiga lingkaran setan ini dan meningkatkan cara Anda bekerja. Pertanyaan-pertanyaan tersebut tidak hanya bekerja dengan bawahan langsung Anda tetapi juga dengan pelanggan, pemasok, kolega, bos dan bahkan (kadang-kadang dan, jelas, tanpa jaminan yang ditawarkan)

pasangan dan anak-anak remaja.

Dapatkah kita memulai?

Apakah Anda siap untuk pergi? Saya yakin Anda ingin mengetahui Tujuh Pertanyaan Esensial, tetapi sebelum kita pergi ke sana, kita akan mengambil jalan memutar singkat ke seluk beluk bagaimana mengubah perilaku Anda. Tidak ada gunanya memberi Anda alat yang berguna kecuali Anda dapat menerapkannya. Bab berikutnya, tentang Formula Kebiasaan Baru, membantu dalam hal itu. Di dalamnya Anda akan belajar mengapa tempat awal untuk kebiasaan baru bukanlah perilaku baru, mengapa enam puluh detik sangat berarti dan bagaimana Formula Kebiasaan Baru dapat menjadi mesin Anda untuk perubahan perilaku yang terfokus. Di mana kami membongkar ilmu sebenarnya tentang bagaimana mengubah perilaku Anda, daripada mengandalkan mitos dan kebohongan yang akan Anda temukan di Internet. Anda sudah tahu sulitnya mengubah cara berperilaku lama, betapapun baiknya niat Anda. Atau hanya saya yang memiliki: bersumpah untuk tidak memeriksa email di pagi hari, dan tetap menemukan diri saya di larut malam, wajah saya diterangi oleh cahaya layar pucat; dimaksudkan untuk menemukan kedamaian batin melalui disiplin meditasi, namun tidak dapat menemukan lima menit untuk hanya duduk dan bernapas, duduk dan bernapas; berkomitmen untuk mengambil istirahat makan siang yang layak, dan entah bagaimana mendapati diri saya mengocok remah-remah dari keyboard saya, bukti tumpahan sandwich; atau memutuskan untuk tidak minum untuk sementara waktu, namun apakah segelas shiraz Australia yang baik secara misterius muncul di tangan saya di penghujung hari?

Semua itu tidak terlalu mengejutkan ketika Anda menyadari bahwa sebuah studi Universitas Duke mengatakan bahwa setidaknya 45 persen dari perilaku bangun kita adalah kebiasaan. Meskipun kita ingin berpikir bahwa kitalah yang bertanggung jawab, ternyata kita tidak begitu banyak mengendalikan bagaimana kita bertindak dengan pikiran sadar kita, melainkan didorong oleh pikiran bawah sadar atau bawah

sadar kita. Ini luar biasa; juga, itu sedikit mengganggu. Selalu ada banyak informasi di luar sana tentang bagaimana mengubah cara Anda berperilaku. Atau lebih tepatnya, ada hutan misinformasi yang lebat yang tumbuh subur pada pergantian setiap tahun, ketika resolusi di udara. Pernahkah Anda mendengar yang mengatakan bahwa jika Anda melakukan sesuatu selama dua puluh satu hari, Anda akan memiliki kebiasaan baru? Seseorang baru saja mengarangnya, dan sekarang dia membuntuti internet seperti zombie, menolak untuk mati. Untungnya, ada peningkatan temuan mendasar, berdasarkan ilmu saraf dan ekonomi perilaku, yang telah membantu membuka jalan selama beberapa tahun terakhir. Untuk membangun kebiasaan baru yang efektif, Anda memerlukan lima komponen penting: alasan, pemicu, kebiasaan mikro, praktik efektif, dan rencana. Bersumpah ke gambaran besar dalam bukunya *Kebiasaan Zen: Menguasai Seni Perubahan*. Dia berbicara tentang membuat sumpah yang terhubung dengan melayani orang lain. Leo berhenti merokok sebagai komitmen untuk istri dan putrinya yang baru lahir. Jadi pikirkan lebih sedikit tentang apa yang bisa dilakukan kebiasaan Anda untuk Anda, dan lebih banyak tentang bagaimana kebiasaan baru ini akan membantu seseorang atau orang-orang yang Anda sayangi.

Gambarkan Trigger Anda

## **Rencanakan Cara Kembali ke Jalur**

Saat Anda tersandung—dan semua orang tersandung—sangat mudah untuk menyerah. “Saya mungkin juga makan sisa kue, mengingat saya sekarang sudah memiliki sepotong.” Dalam bukunya *Membuat Kebiasaan, Menghilangkan Kebiasaan*, Jeremy Dean membantu kita menghadapi kenyataan bahwa kita tidak akan mencapai kesempurnaan dalam upaya kita membangun kebiasaan. Kami akan melewati satu momen, melewati satu hari. Itu diberikan. Yang perlu Anda ketahui *Satukan Semuanya: Rumus Kebiasaan Baru*  
Identifikasi Pemicu : Saat Ini Terjadi... Tentukan pemicunya, saat ketika Anda berada di persimpangan jalan dan bisa

menempuh jalan baik dari cara lama berperilaku atau jalan Robert Frost yang kurang diinjak. Jika Anda tidak tahu momen apa ini, Anda akan terus-menerus melewatkannya dan, dengan itu, kesempatan untuk mengubah perilaku Anda. Semakin spesifik Anda dapat membuatnya, semakin baik. Charles Duhigg mengatakan bahwa hanya ada lima jenis pemicu: lokasi, waktu, keadaan emosi, orang lain, dan tindakan yang mendahuluinya. Anda dapat melihat bagaimana Anda dapat menggunakan beberapa dari mereka untuk mendefinisikan yang sangat spesifik pemicu. Misalnya, pemicunya mungkin "Ketika saya merasa frustrasi (keadaan emosional) dalam pertemuan mingguan saya (waktu) dengan Bob (orang) karena dia mengatakan 'Saya belum benar-benar memikirkannya (tindakan).'"

Identifikasi Kebiasaan Lama : Alih-alih... untuk melanjutkan contoh di atas), "Saya bertanya kepada Bob, 'Sudahkah Anda memikirkan X?' dan berharap dia akan mendapatkan saran bahwa saya telah menyamar sebagai pertanyaan semu, sambil memikirkan pikiran buruk tentang Bob Mendefinisikan Perilaku Baru : Saya akan... Anda pasti dapat menanyakan setiap pertanyaan dalam waktu enam puluh detik atau kurang. Jadi untuk menyelesaikan contoh kita, "Saya akan bertanya kepada Bob, 'Jadi, ide apa yang Anda miliki sekarang?'" Di akhir setiap bab tentang salah satu dari Tujuh Pertanyaan Esensial, saya akan meminta Anda untuk membangun kebiasaan Anda sendiri berdasarkan pertanyaan itu.

Kami akan terus meninjau kembali konsep-konsep ini dan memberi Anda beberapa contoh nyata untuk setiap pertanyaan sehingga Anda dapat melihat bagaimana Rumus Kebiasaan Baru dan pertanyaan tersebut bekerja dalam kenyataan. Kata Terakhir tentang Membangun Kebiasaan Melatih Anda Mulai di suatu tempat yang mudah. Jika Anda akan mengelola seseorang secara berbeda, pilih seseorang yang mungkin siap untuk itu dan bersedia memberi Anda sedikit kelonggaran. Atau pilih seseorang dengan siapa semuanya berjalan begitu buruk sehingga Anda tidak akan rugi apa-apa.

Mulai dari yang kecil. Jangan mencoba memasukkan semua ide dalam buku sekaligus. Mulailah dari suatu tempat, dan cobalah untuk menguasai satu hal dan dapatkan itu “dalam tulang Anda.” Dan setelah itu, lanjutkan ke hal lain.

Teman. Berikut adalah sistem pendukung yang saya miliki untuk mengubah dan menanamkan perilaku yang baik: seorang pelatih; kelompok dalang, yang memiliki check-in mingguan dan panggilan telepon dua mingguan; kelompok dalang lain, yang memeriksa setiap tiga bulan; dan tiga aplikasi kebiasaan aktif

iPhone saya. Dan saya sudah tahu hal ini. Libatkan teman atau kolega dan jadilah teman check-in, dorongan, latihan, pemandu sorak satu sama lain. Kembali ke atas kuda. Kebiasaan itu akan tergelincir. Itu tidak akan selalu berhasil. Anda akan merasa canggung saat Anda duduk di tempat belajar yang dikenal sebagai “ketidakmampuan sadar” (sebuah ungkapan yang akurat jika sedikit menghina). Melalui latihan yang disengaja dan teratur, Anda akan pindah ke “kompetensi sadar”, yang merupakan tempat yang jauh lebih menyenangkan. Salah satu hukum perubahan: Segera setelah Anda mencoba sesuatu yang baru, Anda akan mendapatkan penolakan.