# 5 Plus Minus *Fixing vs Coaching* untuk Menyelesaikan Masalah

Meta deskripsi: Menyelesaikan masalah di dalam sebuah tim sangatlah penting. *Yuk,* kenalan dengan ***fixing vs coaching***yang dinilai efektif untuk menyelesaikan masalah!

Sebuah permasalahan tentu akan selalu ada dalam suatu tim. Hal ini terjadi karena setiap anggota di dalam tim tentunya memiliki pendapat dan juga pandangan yang berbeda-beda. Kemudian, adanya permasalahan di dalam sebuah tim dapat memberikan pengaruh yang berarti pada aspek lainnya. Hal inilah yang penting sekali untuk diperhatikan.

Untuk menyelesaikan sebuah masalah di dalam tim, perlu adanya tindakan dari seorang *leader* atau manajer. Namun, karena gaya kepemimpinan setiap orang berbeda, seorang manajer pun harus mempelajari gaya kepemimpinan yang tepat agar permasalahan tersebut tidak berkepanjangan. Di bawah ini akan dibahas mengenai ***fixing vs coaching*** yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam menyelesaikan masalah dalam sebuah tim.

# *Coaching* dan Kelebihannya

Secara umum, pemberian pelatihan, instruksi dan bimbingan pada seseorang, komunitas, ataupun organisasi secara intensif merupakan definisi dari *coaching.* Sebab itu, *coaching* ini termasuk ke dalam salah satu proses yang membantu pelaku bisnis mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

Selain itu, *coaching* juga termasuk ke dalam salah satu cara untuk menyelesaikan masalah di dalam sebuah tim. Dengan pendekatan *coaching,* baik manajer maupun anggota tim dapat terlatih untuk menyelesaikan masalahnya melalui cara yang tepat dan paling efektif. Di samping itu, kamu pun dapat mengalihkan fokus dari diri sendiri ke orang lain yang sedang diarahkan dengan memaksimalkan gaya pendekatan *coaching.* Gaya pendekatan *coaching* ini memiliki dua fondasi yang tidak kalah penting, di antaranya adalah:

### *Empathic Listening*

Fondasi *empathic listening* ini berarti kamu sedang mendengarkan cerita orang lain dengan penuh empati sebelum akhirnya bereaksi dan juga menanggapi. Contoh pertanyaan yang yang dapat kamu lontarkan untuk diri sendiri sebelum bereaksi:

* Bagaimana cara agar aku bisa membantu dia menemukan solusi?
* Apa yang dia butuhkan dariku?
* Apa yang harus ditanyakan selanjutnya?
* Apa kesimpulan yang harus disampaikan kepadanya?

### *Open and Honest Questions*

*Open and Honest Questions* menjadi fondasi kedua dalam gaya pendekatan *coaching* setelah *Emphatic Listening*. Akan tetapi, fondasi ini terlihat seperti memberi batasan pada cara menjawab atau memberi solusi atas sebuah permasalahan. Di bawah ini merupakan contoh pertanyaan terbuka yang dapat diajukan:

* Bisakah kamu memberikan jawaban atas pertanyaan *interview user* atau survei yang telah diberitakan?
* Dapatkah kamu menggunakan langkah A dalam memecahkan sebuah masalah?

Kemudian, gaya pendekatan *coaching* ini ternyata dinilai tidak direkomendasikan untuk digunakan pada hal-hal di bawah ini:

* Menangani masalah dengan risiko yang tinggi karena hal ini akan menjadi beban bagi para anggota tim.
* Menjadikan *coaching* sebagai pengganti *feedback,* karena *coaching* itu sendiri merupakan hal yang dapat memperkuat efektivitas *feedback* yang diberikan, sehingga tidak dapat menggantikan.
* Pelatihan untuk anggota tim baru karena hanya anggota tim baru yang sudah kompeten dalam pengerjaan tugas yang akan memahami dengan mudah gaya pendekatan ini

## *Fixing* dan Kelebihannya

Pembahasan mengenai ***fixing vs coaching*** tidak akan lengkap apabila belum mengupas tuntas mengenai *fixing.* Gaya pendekatan *fixing* adalah keadaan di mana kebanyakan manajer cenderung langsung berpikir untuk memperbaiki suatu permasalahan dengan segera. Manajer tersebut mungkin saja merasa belum afdal jika belum menemukkan jalan keluar bagi permasalahannya.

Banyak juga ditemukan manajer yang lebih memilih gaya pendekatan ini karena merasa bahwa pengalaman yang dimiliki lebih relevan untuk situasi tersebut. Namun, perlu diketahui bahwa gaya pendekatan *fixing* mungkin saja memiliki risiko, seperti:

* Salah memberikan solusi atau malah menjadikan keadaan makin buruk.
* Solusi yang diberikan mungkin saja bersifat sementara dan tidak dapat menyelesaikan masalah sampai ke akarnya.
* Adanya ketergantungan anggota tim kepada manajer untuk selalu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi sehingga anggota tim tidak terlatih untuk menemukan *problem solution.*

Dari pembahasan di atas mengenai ***fixing vs coaching***dalam menyelesaikan suatu masalah, gaya pendekatan *coaching* dapat dikatakan lebih relevan. Hal ini karena selain dapat dilakukan bersama antara anggota tim dan manajer, juga dapat melatih anggota tim untuk bersikap mandiri dan mau berdiskusi ketika mengalami hal yang bermasalah.

Jadi, jika kamu adalah seorang manajer dan bingung untuk memilih gaya pendekatan **mana yang lebih efektif menyelesaikan masalah,** cobalah untuk mempertimbangkan keduanya.