

PENGEMBANGAN APARATUR DESA WANGUNHARJA MELALUI BIMBINGAN TEKNIS COACHING DAN COUNSELING

THE DEVELOPMENT OF WANGUNHARJA VILLAGE APPARATUS THROUGH TECHNICAL GUIDANCE OF COACHING AND COUNSELING

¹ Yayuk Nur Annisa, ² Nadiarani Anindita*, ³ Lidia Maasir

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail: ¹ yayuknurannisa@gmail.com; ² nadiarani.anindita@poltek.stialanbandung.ac.id

³ lidia.maasir@poltek.stialanbandung.ac.id;

Informasi Artikel: (30/11/2023; Revisi 06/12/2023)

ABSTRAK

Tujuan dari kegiatan bimbingan teknis *coaching* and *counseling* ini adalah untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Desa Wangunharja bidang *coaching & counseling*. Diharapkan melalui kegiatan tersebut akan mendorong tata kelola pemerintahan desa yang berkembang melahirkan kader-kader desa yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang baik. Metode penelitian yang digunakan adalah *Participatory Learning And Action*. Kegiatan ini dilakukan dengan menekankan pada kegiatan ceramah, diskusi, curah pendapat dan simulasi yang dilakukan secara interaktif dengan anggota kelompok dan dilanjutkan dengan aksi atau kegiatan riil yang relevan dengan materi pemberdayaan masyarakat melalui *coaching & counseling*. Hasil kegiatan pengabdian masyarakat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, aparatur desa memiliki respon dan antusias terhadap kegiatan bimbingan teknis dan tercipta perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Output dari kegiatan bimbingan teknis ini yaitu tersusunnya pedoman *coaching* dan *counseling* bagi aparatur desa Wangunharja.

Kata kunci—
*coaching, counseling,
bimbingan teknis*

*Keywords—coaching,
counseling, technical
guidance*

ABSTRACT

The aim of this coaching and counseling technical guidance activity is to enhance the competency of the Wangunharja Village Apparatus in the field of coaching & counseling. It is hoped that this activity will foster advanced village governance practices, cultivating village cadres as leaders who have good knowledge, attitudes and skills. The research used Participatory Learning and Action method. This activity is carried out by emphasizing lectures, discussions, brainstorming and simulations conducted interactively with group members, complemented by real-world actions or activities relevant to community empowerment material through coaching & counseling. The outcomes of community service activities aligned with the established plans. Village officials were receptive and enthusiastic about training workshops and exhibited tangible improvements in their knowledge, attitudes, and skills. The output of this technical guidance activity is the preparation of coaching and counseling guidelines for Wangunharja village officials.

1. PENDAHULUAN

Desa sebagai struktur organisasi pemerintahan paling rendah menjadi garda terdepan pelayanan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat, oleh sebab itu kemampuan dan kapasitas aparatur pemerintahan desa memegang peranan yang sangat penting. Dengan kompleksitas permasalahan yang dihadapinya, aparatur pemerintahan desa dituntut untuk memiliki perhatian dan tanggung jawab terhadap masyarakat desa. Disebutkan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014, bahwa desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menjadi langkah utama dalam mewujudkan kebijakan pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan maupun layanan yang akan diterima oleh masyarakat jika memang undang-undang tersebut diterapkan dengan sungguh-sungguh. Hal ini disebabkan karena dengan diakuinya desa sebagai daerah otonom menjadikan desa memiliki peran utama dalam mengelola, memberdayakan dan memajukan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Sehingga pada akhirnya mampu menggerakkan roda pembangunan yang harus diiringi kesadaran akan pemahaman spirit otonomi bagi seluruh penggerak warga desa dan kapasitas perangkat juga masyarakat dalam memahami tata kelola pemerintahan.

Untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah Desa perlu dilakukan pengembangan sumber daya aparatur. Hal ini sejalan dengan komitmen Politeknik STIA LAN Bandung sebagai pendidikan tinggi vokasi yang mengimplementasikan pendidikan dan penelitian yang terikat dalam tridharma perguruan tinggi. Perguruan tinggi memiliki kewajiban dalam menyelenggarakan penelitian dan pengabdian disamping melaksanakan pendidikan. Elemen Tri Dharma Perguruan Tinggi ini sesuai dengan Peraturan Presiden No 8 Tahun 2012, Tentang KKN. Tertibnya penyelenggaraan pemerintahan desa setidaknya harus didukung oleh kompetensi aparatur Desa yang terlibat. Sehingga perlunya peningkatan kinerja Aparatur Desa dalam menjalankan tugas Pemerintahan agar mencapai kesejahteraan dan Pemerintahan Desa yang baik.

Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Politeknik STIA LAN Bandung melakukan kegiatan pengabdian masyarakat di bidang pengembangan sumber daya manusia terkait dengan *coaching* dan *counseling*. Pengabdian masyarakat dengan tema *coaching* dan *counseling* ini dilakukan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang dirasakan oleh para aparatur pemerintahan sebagai garda terdepan yang langsung memberikan pelayanan dan berinteraksi dengan masyarakat. Sebelumnya telah dilakukan survei kepada bagian kepegawaian dan Kepala Desa, didapatkan informasi bahwa sebagian permasalahan yang terjadi di kalangan aparatur pemerintahan Desa Wangunharja didapatkan karena tidak tercapainya harapan dari masyarakat sehingga perlu untuk ditindaklanjuti dengan proses komunikasi yang informatif dan terbuka. Oleh karena itu, tim berusaha untuk memberikan pengembangan pegawai berupa *coaching* dan *counseling* kepada para aparatur pemerintahan.

Secara umum *coaching* (pembinaan) diartikan sebagai usaha untuk memberikan pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan merupakan hal yang

umum yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, kecakapan di bidang pendidikan, ekonomi, sosial, kemasyarakatan, dan lainnya. Pembinaan menekankan pada pendekatan praktis, pengembangan sikap, kemampuan dan kecakapan. *coaching* adalah proses dimana individu memperoleh keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengembangkan diri secara profesional dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya. Karena ketika seseorang mendapatkan pelatihan, maka individu dapat meningkatkan kinerjanya untuk pekerjaan saat ini dan berpotensi untuk berbuat lebih banyak di masa depan. *Coaching* juga digunakan sebagai suatu cara atau metode guna memperbaiki dan meningkatkan kemampuan (yang lebih bersifat teknis) pegawai sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Menurut Utrilla et al (2014) berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan bahwa *coaching* merupakan metode yang cukup penting yang dapat mendukung tidak hanya performa kerja pegawai, namun juga performa organisasi itu sendiri. Jarosz (2011) mengungkapkan bahwa dengan mengaplikasikan *coaching* dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan psikologis bagi para pekerja.

Counseling lebih dimaknai sebagai proses membantu individu dalam proses penyelesaian masalah (*assisting people in the process of problem solving*). Termasuk di dalam pengertian konseling adalah membantu pegawai bagaimana memutuskan sesuatu perkara, bukan pula sekedar berbicara tentang apa yang harus dikerjakan seseorang, tetapi lebih dari itu adalah memberikan asumsi-asumsi berkaitan persoalan yang sedang dihadapi beserta alternatif jalan keluar yang lebih sesuai. Dengan dilakukannya proses konseling dalam dunia kerja, dapat membantu pegawai untuk mengatasi penyelesaian masalah atau *problem solving* (Hurriyati & Salsabiil, 2023).

Tujuan konseling karyawan adalah menghasilkan sumber daya manusia atau karyawan yang beriman dan bertakwa, memiliki dasar pemahaman dan kesadaran diri yang kokoh, mengabdikan diri secara profesional atas dasar acuan norma-norma profesinya, maupun bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasannya, serta sangat dibanggakan oleh keluarga dan masyarakat. Menurut Siregar et al. (2020) konseling memiliki peran penting atas naiknya produktivitas kerja karyawan, hal ini karena konseling dapat membantu karyawan dalam mengayaskan tekanan yang dialami dalam pekerjaan.

Dari bimbingan teknis tersebut melihat bahwa *coaching & counseling* adalah dua hal yang wajib ketika membahas pengembangan SDM. Keduanya sama-sama dilakukan untuk mencapai satu hal, yaitu peningkatan kinerja atau performa pegawai. *Coaching & counseling* adalah proses membantu pegawai agar dapat menemukan jawaban atas permasalahan yang dimilikinya secara mandiri. Jika *coaching* merujuk pada masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam lingkup kompetensi, motivasi untuk pengembangan potensi diri. *Counseling* sebagai kegiatan pendampingan dilakukan jika masalah yang ada lebih berkaitan pada pengalamatan kondisi psikologis yang dimiliki oleh pegawai.

2. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan bimbingan teknis yang dilakukan oleh Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) tahun 2020 dimulai dengan pemaparan materi terkait *coaching & counseling* oleh narasumber perwakilan mahasiswa Program Studi MSDMA dan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab dengan perangkat desa. Kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan *role play* yang dilakukan oleh fasilitator. Dan metode terakhir adalah simulasi pelaksanaan *coaching & counseling* yang dilakukan oleh fasilitator bersama perangkat desa dengan diberikan kasus-kasus dan contoh alternatif penyelesaian.

2.1 Tahap persiapan

Persiapan dalam pelaksanaan program pengabdian masyarakat pada Desa Wangunharja diantaranya:

- Kunjungan ke pemerintah Desa Wangunharja kemudian melakukan diskusi serta identifikasi kebutuhan dari pemerintah desa tersebut yang dibantu oleh Pusat Kajian Desa (Puskades) Politeknik STIA LAN Bandung. Dan setelah pada tahap diskusi, Desa Wangunharja terpilih sebagai lokasi pengabdian masyarakat
- Melaksanakan diskusi terkait topik berdasarkan identifikasi prioritas masalah yang ada. Dan ditetapkan materi bimbingan teknis yang akan disampaikan adalah *coaching & counseling*.
- Melakukan proses persiapan bahan administrasi untuk keperluan kegiatan PKM
- Menentukan narasumber sebagai perwakilan penyampaian materi bimbingan teknis, *role play*, dan simulasi yaitu perwakilan mahasiswa/i Porogram Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.

2.2 Tahap Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan PKM bimbingan teknis *coaching & counseling* ini terdiri dari beberapa kegiatan diantaranya:

- Dilakukan analisis pengetahuan melalui sistem *pretest* materi *coaching & counseling* untuk mengukur kemampuan awal peserta sekaligus mengetahui sejauh mana peserta mengetahui materi yang akan diberikan.
- Menyampaikan materi *coaching & counseling* oleh narasumber dan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab oleh peserta
- Melakukan *role play coaching & counseling* oleh fasilitator
- Melaksanakan simulasi oleh fasilitator dan peserta dengan sistem *group discussion*

2.3 Tahap Akhir

Setelah melaksanakan bimbingan teknis kepada peserta oleh fasilitator, tahap akhir dari kegiatan PKM ini yaitu:

- Melaksanakan kegiatan evaluasi kegiatan bimbingan teknis dengan metode kuesioner untuk mengukur tingkat kepuasan peserta dan perbaikan kegiatan PKM.
- Membuat laporan hasil kegiatan bimbingan teknis.



Gambar 1 Kegiatan Bimbingan Teknis



Gambar 2 Kegiatan Simulasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan kegiatan Program Pengabdian Kepada Masyarakat Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2022 dengan tema “Bimbingan Teknis *Coaching & Counseling* Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Aparatur Desa Wangunharja, Kecamatan Lembang, Kabupaten Bandung Barat”. Dalam kesempatan kali ini disampaikan hal-hal terkait pentingnya pengelolaan Manajemen Kinerja di lingkungan aparatur desa serta maksud, tujuan, dan harapan dari dilaksanakannya kegiatan. Kegiatan ini diikuti oleh aparatur pemerintahan seperti pegawai Desa, ketua RT, ketua RW, maupun kelompok masyarakat, jumlah peserta yaitu 28 orang.

Selanjutnya adanya pengisian *form pre-test* terkait *coaching & counseling* untuk peserta yang dibimbing langsung oleh para fasilitator sebelum berlangsungnya penyampaian materi untuk mengukur kemampuan awal peserta sekaligus mengetahui sejauh mana peserta mengetahui materi yang akan diberikan.

Adapun pemberian materi yang menyampaikan bahwa *coaching* dan *counseling* adalah dua hal yang wajib ketika kita membahas pengembangan SDM. Keduanya sama-sama dilakukan untuk mencapai satu hal, yaitu peningkatan kinerja atau performa pegawai. *Coaching & counseling* adalah proses membantu pegawai agar dapat menemukan jawaban atas permasalahan yang dimilikinya secara mandiri. Jika *coaching* merujuk pada masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam lingkup kompetensi, motivasi untuk pengembangan potensi diri. *Counseling* sebagai kegiatan pendampingan dilakukan jika masalah yang ada lebih berkaitan pada pengalaman kondisi psikologis yang dimiliki oleh pegawai.

Adapun, dalam pelaksanaan *coaching* terdapat metode yang dikenal dengan sebutan Metode GROW (*Goal - Reality - Options - Will*) sebuah metode dengan konsep pertanyaan untuk membantu coach membangun dialog dengan pegawai. Terdapat empat jenis pertanyaan dalam metode GROW ini juga dapat digunakan secara acak sesuai kebutuhan sesi *coaching*.

Setelah penyampaian materi dan diskusi, kegiatan dilanjutkan dengan praktek atau *role play* terkait kegiatan *coaching & counseling* yang diperankan oleh mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan ini. Pada kesempatan tersebut digambarkan bagaimana proses, tahapan atau poin utama sebelum melakukan *coaching & counseling* yang adalah : Penggunaan *form coaching & counseling*; Dasar/Laporan penunjang Kinerja atau Masalah *coaching & counseling*, dan Tempat yang memadai dan tertutup serta substansi apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan

kegiatan *coaching & counseling*, sebelum nantinya peserta diarahkan untuk melakukan simulasi pelaksanaan dan pengisian *form coaching & counseling*.

Setelah pemberian *role play* atau praktek pelaksanaan *coaching & counseling*, peserta diharapkan untuk melakukan simulasi pelaksanaan *coaching & counseling*. Untuk mempermudah kegiatan simulasi, perangkat desa dibagi menjadi dua kelompok yakni antara: Perangkat Desa (Kepegawaian) & Kelurahan (RT, RW) yang terlibat langsung dengan Masyarakat dengan masing-masing kelompok terbagi lagi menjadi dua. Sehingga terdapat 4 (empat) kelompok yang masing-masing nya memiliki 2 (dua) - 3 (tiga) fasilitator dari mahasiswa Program Studi MSDMA Politeknik STIA LAN Bandung. untuk membimbing proses pelatihan secara lebih intensif. Latihan mengenai *coaching & counseling* dilakukan melalui praktek/*role-play* yang diperankan oleh para peserta dalam satu kelompok dan disesuaikan dengan permasalahan yang ditemukan sekaligus pengisian *form coaching & counseling*. Peserta dalam setiap kelompok dapat melakukan diskusi kembali atau tanya jawab dengan fasilitator yang ada.

Yang dirasa sangat sulit dan bingung oleh peserta didapatkan pada bagaimana sebagian besar aparat desa bahkan warga bermata pencaharian sebagai seorang petani. Sehingga, implementasi *coaching & counseling* dianggapnya masih sekedar berputar pada lingkup kerja industri atau perkantoran saja. Dan hal ini sedikit banyaknya menyulitkan peserta dalam menentukan masalah-masalah seperti apa saja yang memerlukan tindak lanjut *coaching & counseling*. Berangkat dari hal ini, dijelaskan kembali bahwa bagaimana aparat desa merupakan pemerintah dalam lingkup desa yang berarti memberikan pelayanan kepada warga, pelaksanaan *coaching & counseling* tak hanya sekedar bisa dilaksanakan antar sesama rekan kerja saja, melainkan yang pada konteks ini bisa dilakukan antara aparat desa dengan warga nya jika ditemukan masalah.

Dalam pelaksanaan bimbingan simulasi *coaching & counseling*, selain dilakukannya praktek tanya jawab akan masalah yang ditemukan dan dirasakan oleh masing-masing individu peserta, praktek dibersamakan dengan melakukan pengisian *form coaching & counseling*. Peserta memberikan ekspresi yang sangat semangat dan selalu bertanya apapun yang dirasa sulit dalam pengisiannya. Terlihat masih adanya kesulitan dalam memahami dan menentukan apa maksud dan substansi yang harus diisikan di dalam *form nya*. Akan tetapi, dengan bertanya peserta mendapatkan setidaknya apa yang dipertanyakan sekaligus gambaran terkait proses dan alur tanya jawab di dalam pelaksanaan *coaching & counseling* serta mampu mengisi dengan baik.

Selanjutnya kegiatan simulasi ditutup dengan pemberian apresiasi dan hadiah bagi 3 peserta terbaik yang telah secara aktif memberikan partisipasi dan antusiasme yang tinggi juga *souvenir* kepada seluruh peserta yang hadir.

4. HAMBATAN DALAM PELAKSANAAN KEGIATAN

Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat team PKM menghadapi beberapa hambatan dan kendala seperti :

1. Tingkat pendidikan perangkat desa yang rata rata masih berada di level SMA sehingga dalam pemilihan bahasa dalam penyampaian materi dan pendampingan *workshop* mengalami sedikit kendala.
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pelaksanaan advokasi dan *workshop*.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan mitra dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dilakukan evaluasi terhadap hasil kuesioner yang telah diberikan kepada para peserta kegiatan. Adapun item pernyataan dalam kuesioner terdiri dari dua (2) point utama, yaitu penilaian

kepuasan peserta terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan, dan penilaian kebermanfaatan peserta akan kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan. Adapun hasil penilaian sebagai berikut :

Penilaian peserta terkait tingkat kepuasan diukur dengan menggunakan skala rating dari nilai 1 sampai 10, dimana 1 menyatakan tidak puas, dan 10 menyatakan sangat puas. Hasil penilaian menunjukkan bahwa 39% peserta memilih nilai 10, 38% peserta memilih nilai 9, dan 23% peserta memilih nilai 8. Rating 8 sampai 10 menunjukkan bahwa peserta sangat puas terhadap kegiatan PKM, artinya kepuasan peserta terhadap kegiatan PKM yang dilaksanakan di Desa Wangunharja adalah sangat puas. Hal ini pun dikuatkan dengan saran para peserta yang menginginkan agar kegiatan seperti ini kembali dilaksanakan secara rutin di desa Wangunharja.

Penilaian peserta terkait tingkat kebermanfaatan kegiatan diukur dengan menggunakan skala rating dari nilai 1 sampai 10, dimana 1 menyatakan tidak puas, dan 10 menyatakan sangat puas. Hasil penilaian menunjukkan bahwa 46% peserta kegiatan memilih nilai 10, 46% peserta memilih nilai 9, dan 8% peserta memilih nilai 8. Rating 8 sampai 10 menunjukkan bahwa peserta menilai kebermanfaatan yang tinggi terhadap kegiatan PKM. Artinya, peserta menilai bahwa kegiatan PKM memberikan kebermanfaatan bagi para peserta, khususnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Seperti yang telah diketahui, pemilihan topik PKM disesuaikan dengan kebutuhan Desa. Oleh karena itu, pelaksanaan kegiatan PKM dinilai sangat bermanfaat, karena dapat meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Setelah kegiatan bimbingan teknis *coaching & counseling*, tahapan selanjutnya adalah memeriksa hasil isian formulir simulasi *coaching & counseling* yang dilakukan oleh dosen pemangku mata kuliah terkait dibantu dengan mahasiswa dalam kegiatan ini, formulir yang telah disusun, dirapikan kembali kedalam format formulir yang ada pada excel dibawah ini.

COACH/COUNSELOR	Dokumen ini dirancang untuk mencatat pikiran dan hal-hal yang perlu dibahas dalam sesi <i>coaching</i> sehingga percakapan produktif dan efisien dan semua poin tercakup. *Informasi yang dibahas antara karyawan dan supervisor atau manajer harus tetap rahasia dan dibagi hanya dengan mereka yang berkepentingan.		NIP	
			Pangkat/Gol. Ruang	
			Unit Kerja	
			Posisi/Jabatan	
			Unit Kerja	
Nama Pegawai			Tanda Tangan Karyawan	
NIP			FAKTA TENTANG MASALAH ATAU PERILAKU YANG DIBAHAS	
Pangkat/Gol. Ruang			Ringkasan masalah atau perilaku yang akan dibahas	
Posisi/Jabatan			Tujuan yang harus dicapai selama pembahasan	
Tipe sesi	Coaching/Counseling		Tanggal masalah atau perilaku terjadi	
Dilakukan melalui	____ Secara Pribadi ____ Telepon		Sejarah pembahasan sebelumnya tentang masalah ini	
Tanda Tangan Coach/Counselor			Daftar saksi atau orang lain yang terlibat dalam masalah yang dibahas	
Tanggal Hari Ini				
COACHEE/COUNSELEE (KARYAWAN)				
Nama Pegawai				

Gambar 3 Formulir *Coaching & Counseling*

Selanjutnya format excel ini diberikan kembali kepada pihak desa dalam bentuk dokumen pedoman *coaching & counseling* dari beberapa hasil simulasi yang terpilih untuk kemudian diharapkan dapat disahkan oleh pihak desa dan menjadi bukti bahwa hasil kegiatan PKM dapat berupa produk yang dimanfaatkan oleh pihak desa.

4. KESIMPULAN

Coaching & counseling merupakan kegiatan integratif dalam pelaksanaan Bimbingan Teknis Aparatur Desa. Dengan adanya kegiatan ini diharapkan adanya pengembangan dan peningkatan kinerja aparatur desa yang dapat terwujud melalui pelaksanaan kegiatan teknik *coaching & counseling* dalam menyelesaikan permasalahan - permasalahan yang ditemukan. Selain itu aparatur desa mengapresiasi positif kegiatan ini dan menyadari pentingnya sebuah *coaching & counseling* pada aparatur pemerintahan.

5. SARAN

Kegiatan Bimbingan Teknis ini memiliki banyak manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh aparatur desa secara aplikatif. Sehingga perlu adanya kegiatan lanjutan dan berkesinambungan, yang membahas secara lebih dalam mengenai *coaching & counseling* juga terus dikembangkan menjadi topik lain yang memang dibutuhkan oleh desa tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Politeknik STIA LAN Bandung yang telah memberi dukungan **financial** terhadap pengabdian ini. Selain itu ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh jajaran pimpinan dan aparatur pemerintahan di Desa Wangunharja serta masyarakat yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hurriyati, Dwi & Salsabiil, Mutiara. (2023). Penggunaan Media Point of You pada Konseling Individu dalam Problem Solving pada Karyawan PT X Palembang. *Jurnal Pengabdian Mandiri Vol. 2 (6)*.
- Jarosz, Joanna. (2021) The Impact of Coaching on Well-being and Performance of Managers and Their Teams During Pandemic. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, Vol. 19 (1)*.
- Mc. Mahon, Gladeana. Archer, Anne. (2010). *101 Coaching Strategies and Techniques*. Routledge. Madison, New York.
- Sarjito Aris. (2022). Pelatihan dan Pengembangan SDM. Garut: CV. AKSARA GLOBAL AKADEMIKA.
- Siregar, et al. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20 (3)*.