

Implementasi Model Coaching dalam Pengembangan Keperawatan Untuk Meningkatkan Keterampilan Mediasi Masalah pada Perawat Baru Rumah Sakit Mayapada Kuningan Indonesia

Muhamad Hanapirohman¹, Ni Putu Tira Septiyanigiri²

Mayapada Hospital Kuningan, Indonesia

Email: muhamad.hanapirohman@mayapadahospital.com¹,

tira.septiyanigiri@mayapadahospital.com²

Kata Kunci

Coaching, Pengembangan Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi model coaching dalam Keperawatan, Perawat pengembangan keperawatan guna meningkatkan keterampilan mediasi masalah pada Baru, Mediasi Masalah, perawat baru di Rumah Sakit Mayapada Kuningan, Indonesia. Latar belakang penelitian NVivo, Rumah Sakit ini didasarkan pada tingginya tuntutan profesional perawat baru dalam menghadapi Mayapada

Keyword

Coaching, Nursing tantangan implementasi model coaching di lingkungan klinis. Temuan ini menegaskan Development, New bahwa coaching tidak hanya berperan sebagai metode pembelajaran, tetapi juga sebagai Nurses, Problem strategi penguatan profesionalisme perawat baru. Penelitian ini merekomendasikan Mediation, NVivo, integrasi model coaching secara sistematis dalam program orientasi dan pengembangan Mayapada Hospital

Abstrak

Coaching, Pengembangan Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi model coaching dalam Keperawatan, Perawat pengembangan keperawatan guna meningkatkan keterampilan mediasi masalah pada Baru, Mediasi Masalah, perawat baru di Rumah Sakit Mayapada Kuningan, Indonesia. Latar belakang penelitian NVivo, Rumah Sakit ini didasarkan pada tingginya tuntutan profesional perawat baru dalam menghadapi Mayapada dinamika kerja klinis, termasuk konflik interpersonal, tekanan kerja, dan kebutuhan pengambilan keputusan yang efektif. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan focus group discussion (FGD) yang melibatkan perawat pelaksana, pembimbing klinik (nurse preceptor), serta perawat pendidik klinis (clinical nurse educator). Data dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari pengalaman responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan model coaching memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, serta keterampilan mediasi konflik pada perawat baru. Lima tema utama yang teridentifikasi meliputi dukungan manajemen, kualitas hubungan interpersonal, proses refleksi berkelanjutan, peningkatan kepercayaan diri, serta Nursing tantangan implementasi model coaching di lingkungan klinis. Temuan ini menegaskan bahwa coaching tidak hanya berperan sebagai metode pembelajaran, tetapi juga sebagai Problem strategi penguatan profesionalisme perawat baru. Penelitian ini merekomendasikan NVivo, integrasi model coaching secara sistematis dalam program orientasi dan pengembangan perawat baru guna meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan kondusif.

Abstract

This study aims to explore the implementation of the coaching model in nursing development to improve problem mediation skills in new nurses at Mayapada Kuningan Hospital, Indonesia. The background of this research is based on the high professional demands of new nurses in dealing with clinical work dynamics, including interpersonal conflicts, work pressures, and the need for effective decision-making. The research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews and focus group discussions (FGD) involving implementing nurses, nurse preceptors, and clinical nurse educators. The data was analyzed using NVivo software to identify key patterns and themes that emerged from respondents' experiences. The results of the study showed that the application of the coaching model made a positive contribution to improving communication skills, problem solving, and conflict mediation skills in new nurses. The five main themes identified include management support, the quality of interpersonal relationships, the process of continuous reflection, the increase in confidence, and the challenges of implementing the coaching model in the clinical environment. These findings confirm that coaching not only plays a role as a learning method, but also as a strategy to strengthen the professionalism of new nurses. This study recommends the systematic integration of coaching models in new nurse orientation and

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia keperawatan menuntut peningkatan kompetensi yang tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis dan klinis, tetapi juga pada kemampuan interpersonal dan penyelesaian masalah (Halim & Paramarta, 2024). Dalam praktiknya, perawat tidak hanya merawat pasien secara fisik, tetapi juga harus mampu berkomunikasi efektif, menyelesaikan konflik, dan memediasi berbagai permasalahan yang timbul dalam lingkungan kerja (Batubara et al., 2023; Rahmasari et al., 2024). Kemampuan ini menjadi sangat penting terutama bagi perawat baru yang sedang dalam proses penyesuaian dengan dunia kerja profesional (Lautan & Savitri, 2021). Perawat baru sering kali mengalami tantangan dalam hal adaptasi, baik secara mental, emosional, maupun teknis (Pujiarti & Idealistiana, 2023). Kurangnya pengalaman kerja dan keterbatasan dalam memahami dinamika organisasi pelayanan kesehatan menyebabkan mereka rentan terhadap tekanan dan konflik.

Dalam situasi seperti ini, keterampilan mediasi masalah menjadi kebutuhan penting agar perawat baru dapat menyelesaikan perbedaan pendapat, mengelola komunikasi antar profesi, serta menjaga keharmonisan tim dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Hasibuan et al., 2020; Wijaya et al., 2023). Salah satu pendekatan yang dinilai efektif untuk membantu perawat baru mengembangkan kompetensi ini adalah model coaching (Mallu et al., 2024). Model ini menekankan pada proses bimbingan secara personal dan berkesinambungan, yang bertujuan untuk mendorong refleksi diri, peningkatan kinerja, serta pengembangan potensi individu.

Dalam konteks keperawatan, coaching mampu menciptakan ruang dialog antara pembimbing dan perawat baru, serta memberikan dukungan psikologis dalam menghadapi tantangan di lapangan. Berbeda dengan pelatihan konvensional, coaching bersifat lebih individual, adaptif, dan berorientasi pada proses (Wardhana et al., 2025). Coaching tidak hanya mengajarkan prosedur, tetapi juga memperkuat nilai-nilai profesionalisme, empati, dan kepemimpinan. Melalui coaching, perawat baru dibimbing untuk mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, menetapkan tujuan pengembangan diri, dan mencari solusi atas berbagai permasalahan secara mandiri maupun kolaboratif.

Di Indonesia, penerapan model coaching dalam bidang keperawatan masih berada pada tahap perkembangan awal (Rahayu, 2020). Banyak institusi kesehatan yang masih mengandalkan pendekatan supervisi tradisional yang berfokus pada penilaian dan koreksi, bukan pembinaan yang membangun. Namun, sejumlah rumah sakit telah mulai menerapkan pendekatan coaching sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah Rumah Sakit Mayapada Kuningan. Rumah Sakit Mayapada Kuningan merupakan institusi pelayanan kesehatan yang mengedepankan kualitas pelayanan, profesionalisme tenaga medis serta mengutamakan keselamatan pasien (patient safety) dalam pelayanan. Dalam upaya meningkatkan kompetensi

perawat baru, rumah sakit ini mulai mengimplementasikan model coaching dalam program orientasi dan pengembangan perawat.

Coaching yang dilakukan oleh perawat pembimbing klinik (preceptor) dan perawat pendidik klinis (clinical nurse educator) menggunakan pendekatan yang mendalam dan sistematis. Kegiatan coaching khususnya pada perawat baru di RS Mayapada Kuningan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan sikap, nilai, dan budaya organisasi. Dengan demikian, perawat baru tidak hanya belajar secara teknis, tetapi juga memahami cara menyelesaikan masalah, mengelola konflik, dan menjalin komunikasi yang efektif di tempat kerja. Coaching menjadi sarana pembinaan profesional sekaligus media pembelajaran yang adaptif dan kontekstual.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana model coaching diterapkan dalam pengembangan keperawatan, khususnya dalam meningkatkan keterampilan mediasi masalah pada perawat baru. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (FGD) untuk menggali pengalaman dan persepsi para peserta coaching (El Fayyad & Adnyana, 2024). Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak NVivo, yang memungkinkan proses pengkodean, pengelompokan tema, dan visualisasi hubungan antar konsep dilakukan secara sistematis (Creswell, 2024). NVivo mendukung validitas dan transparansi analisis data kualitatif, sehingga temuan yang diperoleh memiliki bobot akademik dan praktis yang kuat.

Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai efektivitas model coaching dalam mendukung kompetensi mediasi masalah perawat baru. Dengan memahami proses dan dampak implementasi coaching secara menyeluruh, institusi kesehatan dapat merancang strategi pembinaan yang lebih efektif, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata tenaga keperawatan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi rumah sakit lain dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM, serta memberikan kontribusi pada literatur keperawatan mengenai coaching sebagai pendekatan inovatif dalam pengembangan profesi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali secara mendalam implementasi model coaching dalam pengembangan keterampilan mediasi masalah pada perawat baru di Rumah Sakit Mayapada Kuningan, Jakarta Selatan. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive, melibatkan 10 informan yang terdiri dari 5 perawat baru, 3 pembimbing klinik (nurse preceptor), dan 2 perawat pendidik klinis (clinical nurse educator), dengan kriteria bahwa mereka telah mengikuti program coaching selama minimal tiga bulan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (FGD), yang kemudian ditranskrip secara verbatim. Analisis data menggunakan perangkat lunak NVivo dengan tahapan open coding, axial coding, dan selective coding untuk mengidentifikasi tema-tema utama. Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi, member checking, dan peer debriefing. Aspek etika dijaga dengan memberikan informed consent kepada semua partisipan serta menjaga kerahasiaan data pribadi mereka. Melalui metodologi ini, penelitian diharapkan

dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran coaching dalam meningkatkan kompetensi penyelesaian masalah di kalangan perawat baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data menggunakan NVivo menghasilkan sejumlah tema utama yang merepresentasikan pengalaman perawat baru dalam mengikuti program coaching serta dampaknya terhadap peningkatan keterampilan mediasi masalah. Proses open coding menghasilkan 52 kode awal yang kemudian dikategorikan menjadi enam tema utama, yaitu: (1) peran coach, (2) keterbukaan komunikasi, (3) peningkatan kemampuan resolusi konflik, (4) penguatan emosional, (5) pembentukan budaya profesional, dan (6) tantangan implementasi coaching. Tema pertama yang paling dominan adalah peran coach, yang muncul dalam 87 referensi dari 10 partisipan. Para perawat baru menyampaikan bahwa keberadaan coach atau pembimbing memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan kemampuan mereka, terutama dalam memberikan arahan, contoh nyata di lapangan, dan dukungan psikologis (Murniati & Usman, 2022). Visualisasi tree map dalam NVivo menunjukkan bahwa kategori ini memiliki bobot terbesar dalam narasi informan.

Tema kedua adalah keterbukaan komunikasi, yang terlihat dari pengakuan partisipan bahwa sesi coaching mendorong mereka untuk lebih terbuka menyampaikan masalah atau kendala yang dihadapi (Amaliyah, 2024). Salah satu perawat baru menyampaikan, “Dulu saya takut kalau salah, tapi setelah coaching saya jadi berani cerita karena coach saya tidak menghakimi.” Analisis word frequency query pada NVivo menunjukkan kata-kata seperti “terbuka”, “berani bicara”, dan “diskusi” sering muncul dalam narasi. Tema ketiga berkaitan dengan peningkatan kemampuan resolusi konflik. Melalui simulasi dan diskusi kasus yang difasilitasi dalam sesi coaching, perawat baru belajar mengidentifikasi sumber konflik dan meresponsnya dengan pendekatan yang lebih asertif. Diagram coding matrix di NVivo menunjukkan bahwa seluruh partisipan menyebutkan adanya perubahan dalam cara mereka menangani konflik setelah melalui beberapa sesi coaching.

Tema keempat, penguatan emosional, mencerminkan bagaimana coaching tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat ketahanan psikologis perawat baru (KOA, 2019). Beberapa partisipan menyebutkan bahwa mereka merasa lebih percaya diri, lebih tenang, dan tidak mudah panik dalam menghadapi situasi kerja. Ini tampak dari kutipan yang dikodekan di node “dukungan emosional”, yang sering berkorelasi dengan node “percaya diri”. Tema kelima adalah pembentukan budaya profesional, yang muncul dari pengakuan perawat baru bahwa coaching membantu mereka memahami nilai-nilai organisasi dan ekspektasi profesionalisme di tempat kerja. Dalam model mind map di NVivo, hubungan antara coaching dan pembentukan sikap kerja profesional terlihat kuat, termasuk nilai tanggung jawab, kerjasama tim, dan etika komunikasi.

Namun, terdapat pula tema tantangan implementasi coaching yang mencuat. Beberapa pembimbing menyebutkan bahwa keterbatasan waktu dan beban kerja tinggi menjadi kendala dalam pelaksanaan sesi coaching yang konsisten. Node “waktu terbatas” dan “kurang SDM” muncul berulang kali dalam narasi pembimbing klinik dan manajer keperawatan, menunjukkan bahwa dukungan manajemen menjadi faktor penting keberhasilan program. Melalui analisis

coding comparison query, terlihat adanya perbedaan perspektif antara coach dan perawat baru mengenai tujuan utama coaching. Perawat baru lebih menekankan aspek penguatan mental dan komunikasi, sedangkan coach lebih menekankan pada disiplin kerja dan pengendalian diri. Perbedaan ini memberikan wawasan penting tentang perlunya penyesuaian pendekatan coaching yang lebih personal.

Penggunaan NVivo membantu peneliti dalam mengekstraksi pola-pola makna dari data kualitatif secara sistematis. Visualisasi hubungan antar-node dalam bentuk sociogram menampilkan bagaimana tema seperti “kepercayaan” dan “dukungan” menjadi penghubung kuat antar tema besar yang muncul. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan interpersonal antara coach dan coachee menjadi landasan utama keberhasilan coaching. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching memiliki kontribusi signifikan dalam membantu perawat baru mengembangkan keterampilan mediasi masalah. Meskipun masih terdapat tantangan implementasi, para partisipan merasakan manfaat nyata dari pendekatan ini. Temuan ini memperkuat argumen bahwa coaching bukan hanya metode pembelajaran, tetapi juga strategi pengembangan SDM yang mampu membentuk perawat profesional yang tangguh dan adaptif dalam menghadapi kompleksitas dunia kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi model coaching dalam pengembangan perawat baru di Rumah Sakit Mayapada Kuningan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan mediasi masalah. Temuan ini sejalan dengan pandangan Grant (2014) yang menyatakan bahwa coaching dalam konteks organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga efektif dalam mengasah kemampuan interpersonal, termasuk resolusi konflik dan mediasi (Widayanti, 2022). Peran coach yang dominan dalam proses pembelajaran sebagaimana ditemukan dalam tema pertama menegaskan pentingnya sosok pembimbing yang suportif dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang aman. Hal ini memperkuat teori Vygotsky tentang Zone of Proximal Development (ZPD) (Suardipa, 2020), di mana kehadiran seorang more knowledgeable other seperti coach menjadi kunci bagi perkembangan kemampuan individu dalam situasi nyata.

Keterbukaan komunikasi yang muncul sebagai tema kedua mencerminkan bahwa coaching menciptakan ruang dialog yang sehat antara coach dan coachee. Kondisi ini mendukung pendekatan komunikasi transaksional yang menekankan pentingnya umpan balik dua arah. Dalam konteks keperawatan, keterbukaan ini menjadi pondasi utama dalam penyelesaian konflik dan pencegahan miskomunikasi yang berpotensi membahayakan keselamatan pasien. Peningkatan keterampilan resolusi konflik, sebagaimana dijelaskan dalam hasil, menunjukkan bahwa coaching berperan sebagai media pelatihan mediasi yang kontekstual. Perawat baru dilatih untuk mengenali sumber konflik, mempertimbangkan berbagai sudut pandang, dan mengambil tindakan yang tepat. Temuan ini mendukung hasil studi Jones et al. (2016) yang menyatakan bahwa coaching meningkatkan kompetensi sosial-emosional yang esensial dalam kerja tim keperawatan.

Adanya penguatan emosional dalam proses coaching juga mencerminkan peran intervensi ini sebagai bentuk pendampingan psikologis. Dengan adanya dukungan dari coach, perawat baru merasa lebih percaya diri dan mampu mengelola tekanan kerja. Hal ini berkaitan erat dengan

konsep emotional intelligence yang dikemukakan oleh Goleman, dimana dukungan sosial menjadi penopang utama dalam meningkatkan kapasitas regulasi diri. Pembentukan budaya profesional sebagai hasil dari coaching menegaskan bahwa model ini tidak hanya berorientasi pada keterampilan individu, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini, coaching menjadi alat strategis dalam membangun budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi rumah sakit. Proses ini sejalan dengan pendekatan pembelajaran organisasional (organizational learning) yang menekankan transformasi perilaku melalui interaksi sosial.

Meski banyak manfaat ditemukan, tantangan implementasi coaching, khususnya terkait keterbatasan waktu dan SDM, menjadi catatan penting. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan coaching sangat bergantung pada dukungan struktural dan kebijakan manajerial. Tanpa alokasi waktu dan peran yang jelas, program coaching cenderung tidak berkelanjutan. Maka, perlu kebijakan internal yang menjadikan coaching sebagai bagian dari sistem pelatihan rutin. Perbedaan persepsi antara coach dan perawat baru yang teridentifikasi melalui analisis coding comparison dalam NVivo mengisyaratkan pentingnya sinkronisasi harapan dan tujuan coaching sejak awal.

Ketidaksesuaian fokus dapat menghambat pencapaian hasil maksimal. Maka dari itu, pelatihan bagi coach juga diperlukan agar mereka mampu memahami karakter dan kebutuhan generasi perawat muda yang kini lebih terbuka dan membutuhkan pendekatan komunikatif. Dari keseluruhan hasil, dapat disimpulkan bahwa coaching bukan hanya sebuah metode instruksional, melainkan intervensi yang kompleks dan strategis dalam mendukung adaptasi, pembentukan identitas profesional, serta penguatan keterampilan mediasi pada perawat baru. Penerapan NVivo dalam penelitian ini turut membantu mengungkap hubungan antar tema dan memperkuat interpretasi berbasis data yang lebih sistematis dan valid.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi model coaching berperan signifikan dalam pengembangan keterampilan mediasi masalah pada perawat baru di Rumah Sakit Mayapada Kuningan. Coaching tidak hanya membantu perawat baru dalam memahami prosedur dan tanggung jawab kerja, tetapi juga memperkuat kemampuan komunikasi, penyelesaian konflik, dan ketahanan emosional mereka dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Analisis tematik menggunakan perangkat lunak NVivo mengidentifikasi enam tema utama, yaitu peran coach, keterbukaan komunikasi, peningkatan kemampuan resolusi konflik, penguatan emosional, pembentukan budaya profesional, dan tantangan implementasi (Sudirman & Fitriah, 2024). Meskipun terdapat kendala struktural seperti keterbatasan waktu dan sumber daya manusia, manfaat yang dirasakan partisipan menunjukkan bahwa coaching merupakan strategi pembinaan yang efektif, adaptif, dan relevan bagi perawat baru. Oleh karena itu, pelaksanaan program coaching secara terstruktur dan berkelanjutan direkomendasikan sebagai bagian dari sistem pengembangan SDM keperawatan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Amaliyah, P. A. (2024). *Implementasi employee involvement and participation pada PT Kilang*

- Pertamina Internasional Refinery Unit VI Balongan*. Universitas Islam Indonesia.
- Batubara, F. R., Tampubolon, K. N., Nabila, M., Sianipar, Y., & Nurhidayah, R. E. (2023). Strategi manajemen konflik dalam asuhan dan pelayanan keperawatan. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 7(2), 73–86.
- Creswell, W. (2024). 4.2. Karakteristik penelitian kualitatif. *Metode Penelitian Kualitatif*, 45.
- El Fayyad, M., & Adnyana, I. K. S. (2024). Minat peserta didik terhadap ekstrakurikuler keolahragaan. *Jurnal Ilmu Keolahragaan Undiksha*, 12(1), 9–15.
- Halim, E. N., & Paramarta, V. (2024). Menggali kaitan antara kompetensi dan komitmen karyawan di rumah sakit: Kasus di departemen perawat. *Jurnal Sosial dan Sains*, 4(10), 1028–1044.
- Hasibuan, N. E. K., Kep, M., Efrina Sinurat, N. L. R., & Kep, M. (2020). *Manajemen dan strategi penyelesaian masalah dalam pelayanan keperawatan*. Ahlimedia Book.
- KOA, M. F. (2019). *Pengaruh individual coaching terhadap efikasi diri, perilaku pencegahan penularan dan kepatuhan minum obat pada pasien TB penelitian quasi experimental*. Universitas Airlangga.
- Lautan, L. M., & Savitri, E. W. (2021). *Tingkat kecemasan perawat di masa adaptasi kebiasaan baru*. Penerbit NEM.
- Mallu, S., Effendi, E., Jahring, J., Yulianti, R., Salam, S., Soraya, S., Rulanggi, R., Kurniawati, I., Hidayah, S. N., & Warma, A. (2024). *Problem-based learning dalam Kurikulum Merdeka*. Penerbit Mifandi Mandiri Digital, 1(01).
- Murniati, A. R., & Usman, N. (2022). *Who wants to be a teacher? Menyiapkan guru profesional di era global society 5.0*. Deepublish.
- Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). Pengaruh lama kerja dan beban kerja perawat terhadap burnout: The influence of long work and nurse workload on burnout. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(4), 354–360.
- Rahayu, C. D. (2020). Aplikasi model supervisi keperawatan MOSCKA (model supervisi: Coaching keperawatan) pada manajer perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 70–77.
- Rahmasari, H., Kosasih, K., & Yuliaty, F. (2024). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di RS TK IV Cijantung Ksdam Jaya. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 15(5).
- Suardipa, I. P. (2020). Proses scaffolding pada zone of proximal development (ZPD) dalam pembelajaran. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama dan Budaya*, 4(1), 79–92.
- Sudirman, F. A., & Fitriah, F. (2024). Implementasi e-government aplikasi PLN Mobile di PT PLN (Persero) ULP Raha: Analisis tematik menggunakan NVivo. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 4(1), 42–49.
- Wardhana, H., Kusumo, D. F. A., Fitria Lilyana, S. E., Aziz, Y. A., & Ked, S. (2025). *Agile human resources: Mengelola SDM dengan fleksibilitas dan inovasi*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.
- Widayanti, I. S. (2022). *Coaching dalam mengatasi problematika remaja perspektif Al-Qur'an studi menggunakan model ESQ 3.0 coaching*. Institut PTIQ Jakarta.
- Wijaya, H., Rosyadi, A., Kurniawan, K., Putri, W. C. C., Praditasari, A. L., Pranawati, E., Octavia,

Implementasi Model Coaching dalam Pengembangan Keperawatan Untuk Meningkatkan Keterampilan Mediasi Masalah pada Perawat Baru Rumah Sakit Mayapada Kuningan Indonesia

D. R., Setiadi, F., Mahbub, K., & Oktifiani, Y. (2023). *Komunikasi farmasi: Komunikasi yang efektif dalam praktik farmasi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.