Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan
e-ISSN: 2986-7266
Vol. 01 No. 02, Juli 2023

Communication Skills: Syarat Esensial Sukses di Era Informasi?

Muhammad Ainul Yaqin[1*], Muhammad Fariz Nabil Akmal [2], Nashrul Amin[3]
[1]Universitas Insan Pembangunan Indonesia
[2] Universitas Brawijaya Malang
[3] Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
**Corresponding author: yaqin8186@gmail.com*

Abstrak – Tujuan dari kegiatan penelitian ini untuk memungkinkan orang untuk mencapai potensi maksimal dalam diri seseorang dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan. Penulisan ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan melakukan simak catat karena sumber data yang diperoleh dengan menyimak narasi lisan. Untuk mencapai kesuksesan dalam hidup, ada banyak keterampilan pengembangan pribadi yang dapat dilatih, seperti keterampilan berkomunikasi atau yang dikenal dengan *Communication Skill*. Komunikasi menjadi hal yang amat penting dalam tatanan kehidupan, serta pengembangan diri yang efektif sangat penting untuk kesuksesan. Hal itu dapat terjadi jika kita memiliki tujuan, strategi, dan kiat khusus untuk membantu kita mencapai tujuan akhir.
Kata Kunci : *Pengembangan diri, Kesuksesan*

Abstract *- The purpose of this research activity is to enable people to reach their maximum potential in a person by expanding their knowledge and skills. This writing uses a descriptive qualitative method by taking notes because the source of the data was obtained by listening to oral narratives. To achieve success in life, there are many personal development skills that can be trained, such as communication skills. Communication is very important in the fabric of life, and effective self-development is essential for success. It can happen if we have specific goals, strategies, and tips to help us achieve the end goal.*
Keywords*: Self Development, Success*

PENDAHULUAN

Dunia masa depan adalah dunia tanpa batas (Asbari, 2015; Febriani et al., 2023). Kemajuan teknologi dan terbukanya dunia informasi membuat hubungan antara satu negara dengan negara lain tidak lagi dibatasi oleh jarak. Begitu juga dengan negara Indonesia yang merupakan bagian dari masyarakat dunia mau tidak mau pun merasakan dampak baik secara positif maupun negatif, yang diakibatkan oleh adanya berbagai perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, kita sebagai masyarakat Indonesia baik praktisi bisnis, eksekutif, pejabat pemerintahan, dan aktivis dari berbagai bidang tidak hanya dituntut untuk memiliki visi, pengetahuan konseptual, kemampuan manajerial, dan teknik-teknik jitu, melainkan juga harus memiliki kemantapan kepribadian dan kemampuan membina hubungan interpersonal untuk menghadirkan profesionalisme di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Dengan kata lain, kita dituntut untuk mampu melakukan pengembangan diri yang akan menjadi salah satu satu syarat sukses kita dalam menghadapi globalisasi dunia modern. Semua hal itu dibutuhkan dan perlu dikembangkan dalam rangka mengoptimalkan upaya kita untuk mencapai sukses masa depan sekaligus dapat meningkatkan citra organisasi tempat kita berada (Asbari et al., 2021b, 2021a).

Pengembangan diri melalui peningkatan kinerja dan profesionalisme berkaitan erat dengan pengembangan berbagai elemen sumber daya manusia ke arah yang lebih berkualitas (Asbari, 2020; Asbari, Novitasari, et al., 2020; Asbari, Santoso, et al., 2020; Asbari et al., 2021b; Fayzhall et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, 2020; Novitasari et al., 2020;

PURWANTO et al., 2020; Purwanto & Asbari, 2020; Rahayu & Hutabarat, 2019; Yanthy et al., 2020; Zaman et al., 2020). Langkah awal yang perlu ditempuh adalah pengembangan potensi yang dimiliki setiap individu melalui peningkatan *vision-passion-belief*. Selain itu, penampilan elegan yang selaras dengan citra eksekutif, pemahaman etiket yang berlaku secara internasional, pemanfaatan bahasa tubuh secara tepat, dan kemampuan berkomunikasi secara andal merupakan faktor-faktor yang mutlak dimiliki seorang individu untuk dapat tampil dan hadir secara profesional (Asbari & Prasetya, 2021; Nadeak et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang menghasilkan data deskriptif, yakni baik dalam ucapan, tulisan, dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan penjelasan yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan prilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi tertentu dalam suatu keadaan tertentu yang dikaji dalam sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistic.

Metode pengembangan diri sebagai bahan acuan dalam keberhasilan pengembangan diri, yaitu keterampilan berkomunikasi atau yang dikenal dengan *Communication Skill*. Komunikasi telah menjadi bagian kehidupan sehari-hari, tanpa disadari manusia tidak akan pernah lepas dari kata komunikasi. Komunikasi menjadi hal yang amat penting dalam tatanan kehidupan. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang akan selalu membutuhkan adanya komunikasi dalam bermasyarakat. Praktik sebagai bentuk pelaksanaan pekerjaan atau perbuatan penerapan, serta mengembangkan sikap positif, sebuah pandangan yang positif dapat membantu anda untuk mengatasi situasi stres dan dapat mengubah hidup anda jauh lebih baik.

PEMBAHASAN

1. Pentingnya Pengembangan Diri

Dalam dunia bisnis, yang sering dibahas adalah masalah modal, marketing, keuangan, promosi, dan hal-hal teknis lainnya yang langsung kelihatan. Padahal di sisi lain yang sangat penting dan sangat berperan dalam menentukan kesuksesan seorang pebisnis yaitu masalah karakter dan kepribadian. Inilah yang banyak menyebabkan jatuhnya seorang pengusaha. Kalau karakter seseorang bermasalah, maka sebagus apapun faktor lain (*marketing*, keuangan, promosi) jadi tidak akan bermakna. Untuk itu kita harus memperkokoh pondasi kita sebagai seorang pebisnis dengan memperkuat karakter dan kepribadian kita yaitu dengan pengembangan diri sehingga bisa meningkatkan profesionalisme kerja. Pengembangan diri dapat membuat seseorang memiliki pribadi yang dewasa dan mandiri. Pribadi dewasa yang dimaksud mencakup kedewasaan jasmani, rohani, emosional, intelektual juga sosial. Sedangkan pribadi mandiri adalah seseorang yang tahu apa yang dilakukannya dan sadar benar tentang tujuan hidupnya (Admiral et al., 2021b, 2021a; Chidir et al., 2021, 2022; Mukhtar et al., 2021; Nadeak et al., 2021; Novitasari et al., 2021; Novitasari & Asbari, 2021; Nugroho, Hutagalung, et al., 2021; Nugroho, Asbari, et al., 2021a, 2021b; Waruwu et al., 2021).

Pengembangan diri perlu diawali dengan mengetahui latar belakang apa yang kita miliki. Secara umum pribadi memiliki dua kutub eksistensi diri. Pertama, eksistensi individual yang meliputi rasa berhak untuk mengemukakan diri, ingin dihargai dan diakui. Kedua, adalah eksistensi sosial yaitu kita dituntut mampu menyesuaikan diri pada norma-norma yang berlaku dalam lingkungan. Apabila kedua kutub ini tidak seimbang, terjadilah kondisi mental yang tidak sehat. Sebaliknya jika dua kutub tersebut seimbang, maka kondisi mental yang sehat akan dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Kondisi ini memungkinkan ia melakukan perjuangan dan menerima tantangan hidup dan ia akan mampu mencapainya. Pengembangan diri yang baik mampu meningkatkan profesionalisme kerja seseorang. Profesionalisme berkaitan erat sekali dengan masalah kinerja. Dengan profesionalisme seseorang pasti mampu memperlihatkan kinerja yang berkualitas. Oleh karena itu, kinerja merupakan tolik ukur kadar profesionalisme. Dengan demikian untuk dapat hadir secara profesioanl, anda harus menunjukkan

kualitas kinerja yang baik.dalam artian kita harus mampu melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Untuk bisa mencapai hal itu maka pertama-tama yang harus kita lakukan adalah mengenal diri sendiri. Upaya ini perlu kita lakukan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan pribadi yang sebenarnya kita miliki. Kekuatan itu dapat berbentuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan bergerak, dan sebagainya. Kekuatan pribadi yang kita perlihatkan akan menentukan citra diri kita yang sebenarnya. Langkah selanjutnya yang dibutuhkan untuk membentuk profesionalisme adalah pengevaluasian dan pengembangan potensi kekuatan yang dimiliki (Asbari, Pramono, et al., 2020; Pendidikan Transformatif et al., 2023; Ramadhan et al., 2023; Rosita et al., 2023).

Pada proses pengenalan diri, terdapat empat kriteria dalam diri kita yang secara berurutan terbentuk menjadi satu roda, dengan masing-masing unsur bersifat saling melengkapi. Jika kita menelusuri kriteria itu satu demi satu sembari berputar mengikuti putaran roda maka niscaya kesuksesan terbentang mantap di depan mata kita.

Keempat kriteria tersebut adalah: Penampilan fisik, penampilan fisik dapat dilihat dari dua kelompok, yang pertama bersifat statis artinya susah untuk diubah, kalaupun harus diubah membutuhkan upaya yang tidak ringan. Yang kedua bersifat dinamis artinya dapat diubah dan diatur sedemikian rupa agar selalu selaras dengan kehendak kita. Apabila kita ingin memperbaiki dan mengubah penampilan fisik secara keseluruhan, bukan hanya wajah, tubuh, dan sejenisnya saja yang mendapat perhatian, melainkan ekspresi wajah, suara, dan sejenisnya pun harus diperhatikan secara seksama. Sifat, sifat sangat dekat hubungannya dengan penampilan fisik, di antara keduanya terdapat hubungan saling mempengaruhi dan saling mengisi. Dari penampilan fisik keseluruhan, kita dapat memperkirakan sifat seseorang, atau sifat seseorang tercermin melalui penampilan fisiknya. Pekerjaan, kita harus menggunakan pola pikir yang berbeda, yaitu bahwa "pekerjaan" bukan hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan faktor fisik dan sifat juga berpengaruh besar terhadap kesesuaian pekerjaan. Status Sosial, status sosial tidak ditentukan hanya melalui sudut pandang orang lain, melainkan ditentukan oleh diri sendiri. Diri kita yang berhak menentukan status sosial yang layak kita sandang, karena kitalah yang paling tahu tentang diri kita sendiri. Status sosial positif hanya dapat terwujud bila kita mampu menggabungkan sudut pandang pribadi menyangkut proyeksi citra diri kita sendiri dengan sudut pandang dari keluarga, teman, dan masyarakat di sekitar kita supaya terdapat kesesuaian antara keinginan kita dengan apa yang mereka tuntut dari diri kita.

Setelah kita mampu mengenali diri kita sendiri, langkah yang selanjutnya adalah membangkitkan kekuatan diri sendiri. Kunci pertama yang harus kita miliki dalam rangka membangkitkan kekuatan untuk dipergunakan menapaki perjalanan mencapai kesuksesan adalah : Keterampilan teknis, merupakan perangkat teoritis yang harus dimiliki seseorang agar mampu melaksanakan pekerjaan pada bidang-bidang tertentu. Keterampilan ini diperoleh melalui proses belajar pada bidang-bidang tertentu yang diminati. Keterampilan manajerial, merupakan keterampilan konseptual dan aplikatif untuk mengelola dan memanfaatkan berbagai macam sarana dan fasilitas yang menjadi pendukung bidang pekerjaan kita. Ketrampilan interpersonal, merupakan ketrampilan untuk berhubungan dengan orang banyak secara harmonis dan asertif. Ketrampilan ini dapat diperlihatkan secara nyata dalam mengadakan kerja sama, negosiasi, membangun jaringan kerja, dan sebagainya.

Apabila kita sudah mampu membangkitkan kekuatan yang kita miliki, sekarang saatnya bagi kita untuk menerapkan kekuatan pribadi agar selalu tampil menarik. Ada sebuah rahasia yang membuat orang dapat menjadi magnet bagi kalangan tertentu yaitu "VPB *Continuum*" yaitu *vission* (visi), *passion* (semangat), dan *belief* (keyakinan). Visi disini adalah visi dalam pengertian manajemen *action* yang artinya bukan hanya apa yang dilihat tetapi sebetulnya juga apa yang diimpikan. Visi sebaiknya ditunjang dengan eksistensi semangat (*passion*) yang bagus, yang tentunya membuat pribadi kita semakin mempesona. Dorongan kuat untuk meningkatkan daya tarik dapat dibentuk lebih lanjut apabila kita melengkapi diri dengan keyakinan (*belief*) terhadap kemampuan sendiri. Dengan kata lain selalu tampil penuh percaya diri (Azmi & Asbari, 2022; Fahik & Asbari, 2023; Pendidikan Transformatif et al., 2023; Ramadhan et al., 2023).

Untuk menunjang agar VPN *Continuum* dapat diwujudkan secara nyata maka kita harus mengetahui kelemahan dan kekuatan diri sendiri, sehingga dengan demikian kita mampu untuk senantiasa mengembangkan diri, dan dapat mendayagunakan segenap kekuatan yang ada secara positif sekaligus mengurangi kelemahan yang kita miliki. Hal lain yang dibutuhkan dalam upaya menjadikan

diri kita selalu menarik adalah kita harus memiliki sesuatu yang dianggap istimewa oleh orang lain (keahlian).

Berbekal visi, misi, dan peran itulah kita mengembangkan diri. Bidang yang kita kembangkan antara lain: Integritas Diri, merupakan sikap yang melekat pada diri kita yang membuat kita mampu tampil dan bekerja secara utuh, tak terpecah antara lahir dan batin, antara kata dan perbuatan, antara prinsip dan tindakan, antara cita-cita dan kenyataan. Kedisiplinan, merupakan sikap menundukkan diri pada prinsip-prinsip hidup yang diyakini dan dipegang. Jika kita berpegang pada prinsip, kita mendapat patokan dan tuntunan hidup untuk mewujudkan visi, mewujudkan misi, dan melaksanakan peran kita. Kegigihan dan Kebijaksanaan, dengan sikap gigih, pribadi kita ditempa, tekad kita diperkuat, dan motivasi kita diperkokoh. Sedangkan dengan kebijaksanaan kita akan mampu mengambil resiko, tetapi sudah mempertimbangkan masak-masak segala konsekuensi negatif dan positifnya. Etika Kerja, merupakan pemikiran yang mendalam mulai dari sebab sampai alasan yang terakhir mengenai lingkup, seluk beluk, makna, tujuan, manfaat, cara melaksanakan, dan dampak kerja bagi pribadi manusia, masyarakat, dan dunia.

2. Syarat untuk Sukses

Sukses adalah cita-cita atau harapan yang senantiasa diimpi-impikan oleh segenap orang dalam setiap lini kehidupan mereka. Harapannya tentu agar kebahagiaan senantiasa menaungi mereka. Karenanya tidak sedikit orang yang mati-matian mengerahkan seluruh potensi diri, waktu, tenaga, bahkan nyawa sekalipun demi meraih kesuksesan tersebut.

Sukses sangat kompleks dan beragam tergantung pola pikir yang melandasinya. Bagi kaum materialisme misalnya yang menjadi materi sebagai standar kesuksesan akan berpendapat bahwa orang sukses adalah mereka yang memiliki harta melimpah, jabatan yang tinggi, dan lain sebagainya. Intinya kesuksesan diimbangi dengan sedikit banyaknya materi yang dimiliki oleh seseorang.

Selain dilihat dari segi materi, ada berbagai macam jenis kesuksesan lain yang bisa dicapai oleh seseorang. Menurut A.B. Susanto dapat berbicara di depan forum dengan baik merupakan salah satu bentuk kesuksesan. Karena banyak orang yang pandai namun tidak memiliki kemampuan untuk tampil sebagai pembicara publik, bahkan dalam forum kecil yang dihadiri oleh rekan-rekan kerja sendiri.

Menyatakan sesuatu dengan baik, bukan merupakan pekerjaan yang mudah. Namun, bukan berarti sulit untuk dicapai. Cara yang dapat ditempuh sederhana saja, pertama-tama kita harus menghentakkan diri kita sendiri dengan suatu prinsip bahwa mulut kita harus dipergunakan untuk berbicara. Kedua adalah kesadaran bahwa setiap manusia harus berbicara. Oleh karena itu janganlah ragu untuk mengungkapkan isi kepala kita kepada khalayak luas.

Salah satu metode istimewa yang bisa kita gunakan yaitu metode "SPEAK", yang merupakan kunci yang memungkinkan seseorang dapat tampil secara cemerlang sebagai pembicara di depan audiens. SPEAK yaitu *Sincerity, Practice, Enthusiasm, Ability, dan Knowledge*. Berbicara berdasarkan kandungan pengetahuan sendiri merupakan cara terbaik untuk tampil sukses sebagai pembicara publik dan apa yang dibicarakan benar-benar muncul dari dasar hati yang terdalam.

Bukan rahasia lagi banyak orang menolak untuk berbicara di depan forum bukan karena mereka tidak mau tampil, melainkan karena mereka takut untuk tampil. Untuk menghindari hal tersebut, kita harus melakukan persiapan matang dan memiliki perencanaan yang baik tentang apa yang harus kita lakukan di atas podium. Jangan pula memperlihatkan sikap yang kurang menyenangkan akibat kegugupan kita di atas podium, karena sikap tersebut akan mempengaruhi citra diri kita secara keseluruhan. Cara terbaik mengendalikan kegugupan adalah mengatur pernapasan yang membuat anda tenang kembali.

Pembicara yang baik adalah pembicara yang mampu berbicara dengan spontanitas tinggi. Suara kita menunjukkan ekspresi diri kita, dengan suara yang berkualitas dan *powerfull* kita dapat mengekspresikan diri secara maksimal.

Uraian di atas menjelaskan tentang kesuksesan dalam berbicara di depan forum, untuk yang selanjutnya adalah kesuksesan dalam pekerjaan. Berikut akan dijelaskan 4 syarat untuk bisa mencapai kesuksesan tersebut: *Profesionalism* (profesionalisme) yakni tepat waktu, melakukan persiapan yang baik, dan tidak menunda segala sesuatu yang bisa kita kerjakan sekarang. *Passion* (semangat), kecintaan kita pada pekerjaan, kalau kita mempunyai passion, maka pekerjaan kita akan jauh terasa lebih ringan dan menyenangkan dan kita lebih menikmati waktu mempersiapkan dan melakukannya, bukan lagi sebagai beban. *Personality* (kepribadian), kita harus cocok dengan pekerjaan kita, meski begitu kita

harus berbeda dengan orang lain. Kita harus punya otentik sendiri yang berbeda dengan orang lain. *Purpose* (tujuan), kita harus mempunyai tujuan yang jelas dalam melakukan segala sesuatu, agar bisa mengambil langkah dengan tepat.

KESIMPULAN

Sikap pengembangan diri perlu dibangun karena menentukan keberhasilan kita dalam dunia kerja maupun kehidupan sosial. Sikap hidup menentukan tindakan, pola hubungan dengan orang lain, perlakuan yang kita terima dari orang lain, keberhasilan dan kegagalan, menentukan hasil akhir, cara pandang yang positif dan optimis. Sikap kita saat ini merupakan hasil dari sikap-sikap kita selama ini. Segala aktivitas ditentukan oleh niat dan seseorang akan menuai hasil aktivitasnya sesuai dengan niatnya. Kesuksesan kita peroleh tidak lepas dari awal proses pengembangan diri kita sendiri. Jika kita mampu mengembangkan diri dengan baik, maka kita akan mampu mendorong diri kita untuk menuju sukses. Empat syarat mencapai kesuksesan : *Profesionalism* (profesionalisme), *Passion* (semangat), *Personality* (kepribadian) dan *Purpose* (tujuan).

Kegagalan kita dalam melakukan pengembangan diri pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja kita dan membawa dampak buruk pada diri kita. Dalam lingkungan kerja jika kita tidak dapat bersikap baik dan bahkan semau kita sendiri, atasan akan memberikan kita teguran bahkan akan memutuskan hubungan kerja (PHK). Untuk menghindari hal tersebut harusnya kita dapat menjadi pribadi yang baik dengan diiringi pengembangan diri yang maksimal. Menjadi pribadi yang disiplin adalah salah satunya.

DAFTAR PUSTAKA

Admiral, Chidir, G., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021a). Linking Employee Coaching, Team Commitment and Performance: Evidence from Indonesian MSMEs. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), 02(04), 22–34. https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/48

Admiral, Chidir, G., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021b). Linking Employee Coaching, Team Commitment and Performance: Evidence from Indonesian MSMEs. International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), 02(04), 22–34. https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/48

Anindia, E. B., Asbari, M., & Akmal, R. (2023). Solusi e-Book terhadap Pembentukan Moralitas Generasi Z?. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(01), 152–156. https://doi.org/10.1111/literaksi.v1i01.142

Asbari, M. (2015). Fokus Satu Hebat. Penerbit Dapur Buku.

Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl), 01(01), 51–55. https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/17

Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. In Edumaspul: Jurnal Pendidikan (Vol. 5, Issue 1, pp. 490–506). https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248

Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. Jurnal Manajemen, 10(2), 84–99. https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371

Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Sihite, O. B., Liem, J., Imelda, D., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Bekerja Sambil Kuliah dalam Perspektif Self Management : Studi Etnografi pada karyawan Etnis Jawa di Kota Seribu Industri Tangerang. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 4(1), 253–263. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.363

Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021a). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1), 143–154. https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287

Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021b). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1), 54–71. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888

Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical and antidemocratic transfomational leadership critics: Is is still relavant? International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL), 01(01), 11–16. http://www.ijospl.org

Azmi, A. F., & Asbari, M. (2022). Kenali Diri Agar Bahagia: Kajian Filosofis Fahruddin Faiz. Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra), 01(01), 1–5. https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/9

Casika, A., Agniya, A. N., Hermawan, M. B., & Asbari, M. (2023). Pygmalion Effect: Dampak Kepercayaan terhadap Kinerja. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(01), 39–44. https://doi.org/10.1111/literaksi.v1i01.17

Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Pengaruh Learning dan Coaching Individu terhadap Kinerja Guru: Sebuah Telaah Singkat. Jurnal Pendidikan Transformatif, 1(1), 21–25.

Chidir, G., Kumoro, D. F. C., Johan, M., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Learning dan Coaching: Analisis Anteseden Manajemen Kinerja Dosen. Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(2), 293–315. https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/cetta/article/view/1315

Fahik, M. C. B., & Asbari, M. (2023). Nikmati dan Rasakan Pengalamanmu di Setiap Detik: Menyimak Kajian Filosofis Fahruddin Faiz. Jurnal Pendidikan Transformatif, 2(1), 6–10.

Fayzhall, M., Asbari, M., Purwanto, A., Sestri Goestjahjanti, F., Yuwono, T., Rasyi Radita, F., Yulia, Y., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Transformational versus Transactional Leadership: Manakah yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru? EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 256–275. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/463

Febriani, R., Asbari, M., & Yani, A. (2023). Resensi Buku: Berani Berubah untuk Hidup Lebih Baik. Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(01), 1–6.

Kurniawan, A., Daeli, S. I., Asbari, M., & Santoso, G. (2023). Krisis Moral Remaja di Era Digital. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 01(02), 21–25. https://literaksi.org/index.php/jmp/article/view/9/11

Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurasiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 276–290. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/473

Mukhtar, A., Asmawiyah, Fatimah, S., Gani, N., Murmainnah, I., & Suhardi. (2021). The Effect of Coaching and Training on Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. In International Journal of Innovative Science and Research Technology (Vol. 6, Issue 6, p. 1430).

Nadeak, M., Widodo, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Coaching, OCB, and Individual Performance among MSME Employees. International Journal of Social and Management Studies, 01(04), 65–80. https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/52

Novitasari, D., & Asbari, M. (2021). Leaders Coaching di Sekolah: Apa Perannya terhadap Kinerja Guru? Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 5(1), 580–597.

https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1299

Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 198–213. https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845

Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 15(2), 22–37. https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152

Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. APMBA (Asia Pacific Management and Business Application), 9(1), 37–56. https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4. APMBA (Asia Pacific …, 9(1), 37–56. https://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/view/378%0Ahttps://www.apmba.ub.ac.id/index.php/apmba/article/download/378/285

Noviyana, D. A., Panduwinata, V., & Asbari, M. (2023). Berpikir Mindfulness: Seni Mengelola Kesehatan Mental? . *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(01), 63–66. https://doi.org/10.1111/literaksi.v1i01.24

Nugroho, Y. A., Asbari, M., Putra, F., Riyanto, R., & Chidir, G. (2021a). Manager as Coach: Eskalasi Kinerja Pegawai melalui Managerial Coaching. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(6), 4708–4718. https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1559

Nugroho, Y. A., Asbari, M., Putra, F., Riyanto, R., & Chidir, G. (2021b). Manager as Coach: Eskalasi Kinerja Pegawai melalui Managerial Coaching. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(6), 4708–4718. https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1559

Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan UMKM: Analisis Pengaruh Managerial Coaching dan Motivasi Intrinsik. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(2), 364–378. https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2016

Pendidikan Transformatif, J., Abidah Ardelia, M., & Asbari, M. (2023). Filosofi penyakit hati: Perspektif filosofis fahruddin faiz. Jurnal Pendidikan Transformatif, 2(1), 62–67. https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/69

Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model pengaruh gaya kepemimpinan authentic, authoritarian, transformational, transactional berpengaruh terhadap kinerja. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 227–245. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/441%0Ahttps://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/download/441/257

PURWANTO, A., Primahendra, R., Sopa, A., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang. Journal EVALUASI, 4(1), 20. https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342

Putri, F. E., Melani, J. A., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023). Pendidikan Karakter Membentuk Moralitas Anak Bangsa: Sebuah Esai. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 01(01), 20–24. https://literaksi.org/index.php/jmp/article/view/5/4

Rahayu, N. A., & Hutabarat, I. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Kompetensi Dosen Di Kabupaten Jayawijaya. Wahana, 71(1), 47–60. https://doi.org/10.36456/wahana.v71i1.1893

Rahmawati, W., & Asbari, M. (2023). Crab Mentality: Penyakit Mental Susah Lihat Orang Lain Senang dan Senang Lihat Orang lain Susah. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(01), 72–76. https://doi.org/10.1111/literaksi.v1i01.27

Ramadhan, G. F., & Asbari, M. (2023). Pribadimu adalah Profesimu: Temukan Karier Impian Berdasarkan Kepribadian. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 01(01), 25–29. https://literaksi.org/index.php/jmp/article/view/2/2

Ramadhan, R. E., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Cara Hidup Minimalis: Kajian Filosofis Perspektif Fahruddin Faiz. Jurnal Pendidikan Transformatif, 2(1), 79–83.

Rosita, Rahmawati, W., Asbari, M., & Cahyono, Y. (2023). Nilai Moral dan Etika: Perspektif Emile Durkheim. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 01(02), 13–16. https://literaksi.org/index.php/jmp/article/view/10/9

Rosita, Rahmawati, W., Asbari, M., & Cahyono, Y. (2023). Nilai Moral dan Etika: Perspektif Emile Durkheim. Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan, 01(02), 13–16. https://literaksi.org/index.php/jmp/article/view/10/9

Sukma, H. A., Asbari, M., & Nurhayati, W. (2023). Dopamine Detox: Teknik Mengendalikan Kecanduan?. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(01), 115–119. https://doi.org/10.1111/literaksi.v1i01.125

Tsoraya, N. D., Asbari, M., & Pratiwi, A. (2023). Revolusi Digital: Meningkatkan Relasi, Mengurangi Intensi. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *1*(01), 34–38. https://doi.org/10.1111/literaksi.v1i01.15

Waruwu, H., Johan, M., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Employee Coaching: Katalisator Kreativitas Dan Kinerja Pegawai? Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(2), 379–393. https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1994

Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam, 8(1), 131–153. https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045

Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. Solid State Technology, 63(1s), 185–200. http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/708