

Dasar-Dasar Coaching

Bukik's  ideas
meretasidibeda

Sasaran

- Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian, prinsip dan manfaat coaching bagi individu dan organisasi
- Mahasiswa mampu mempraktekkan keterampilan dasar coaching
- Mahasiswa mampu menjelaskan ide pokok dari beberapa pendekatan dalam coaching

Mengapa Coaching?

Bukik's  ideas
meretas ide beda

Berapa fee seorang coach?

Harga pasar untuk coaching ada beberapa

Ada yang mengenakan per sesi

Ada yang per paket

Per sesi ada yang mengenakan mulai dari 500 ribu per sesi

Saya sendiri menetapkan USD 100 per sesi

Kalau paket start from USD 2.000 utk 6 month - 1 year

Harga tersebut di luar akomodasi dan transportasi coach

Berapa fee coach pemula?

Di Indonesia saya ngga tahu

Kalau di dunia USD 100

Karena di Indonesia jumlah coach bisa dihitung jari

Bandingkanlah dengan canada yg perbandingannya 1:20

Umumnya sih segitu

Kalo yg udah top biasanya tarifnya per paket

Umumnya sekitar USD 5.000 - USD 10.000

Dan bisa lebih

Jadi bisnis coaching di Indonesia masih sangat
menjanjikan

Berapa banyak anda melakukan coaching?

Sebagai gambaran dari Coaching rata2 saya menangani 15 sesi coaching sebulan

yg hanya saya kerjakan di hari sabtu dan minggu

Memang ada juga yg probono

Namun ngga banyak

Segment saya lebih ke executive coaching

ROI Coaching

- ROI Coaching sebesar 529 persen untuk sebuah program kepemimpinan yang dilakukan oleh Nortel Networks (Anderson dkk, 2002; Metrix Global, 2005)
- Pembelajaran dari Dembkowski (2005) US, sejauh ini diindikasikan kemungkinan ROI dari pelaksanaan coaching berkisar 22:1

Manfaat Kualitatif Coaching

- 93% manajer percaya bahwa coaching harus diberikan kepada semua karyawan tanpa memandang senioritas (Industrial and Commercial Training, 2002)
- 93% manajer SDM Jerman menilai coaching sebagai metode yang berguna (PEF, 2005)
- 99% organisasi di Inggris yang menggunakan coaching menyatakan coaching dapat memberikan keuntungan yang nyata bagi individu dan organisasi (Jarvis, 2004)

Apa itu Coaching?





Apa itu Coaching?

Apabila diperbandingkan dengan peralatan, coaching itu ibarat alat apa?

Apa itu Coaching?

- Apa tujuan coaching?
- Apa yang dilakukan seorang coach?
- Siapa itu coach?

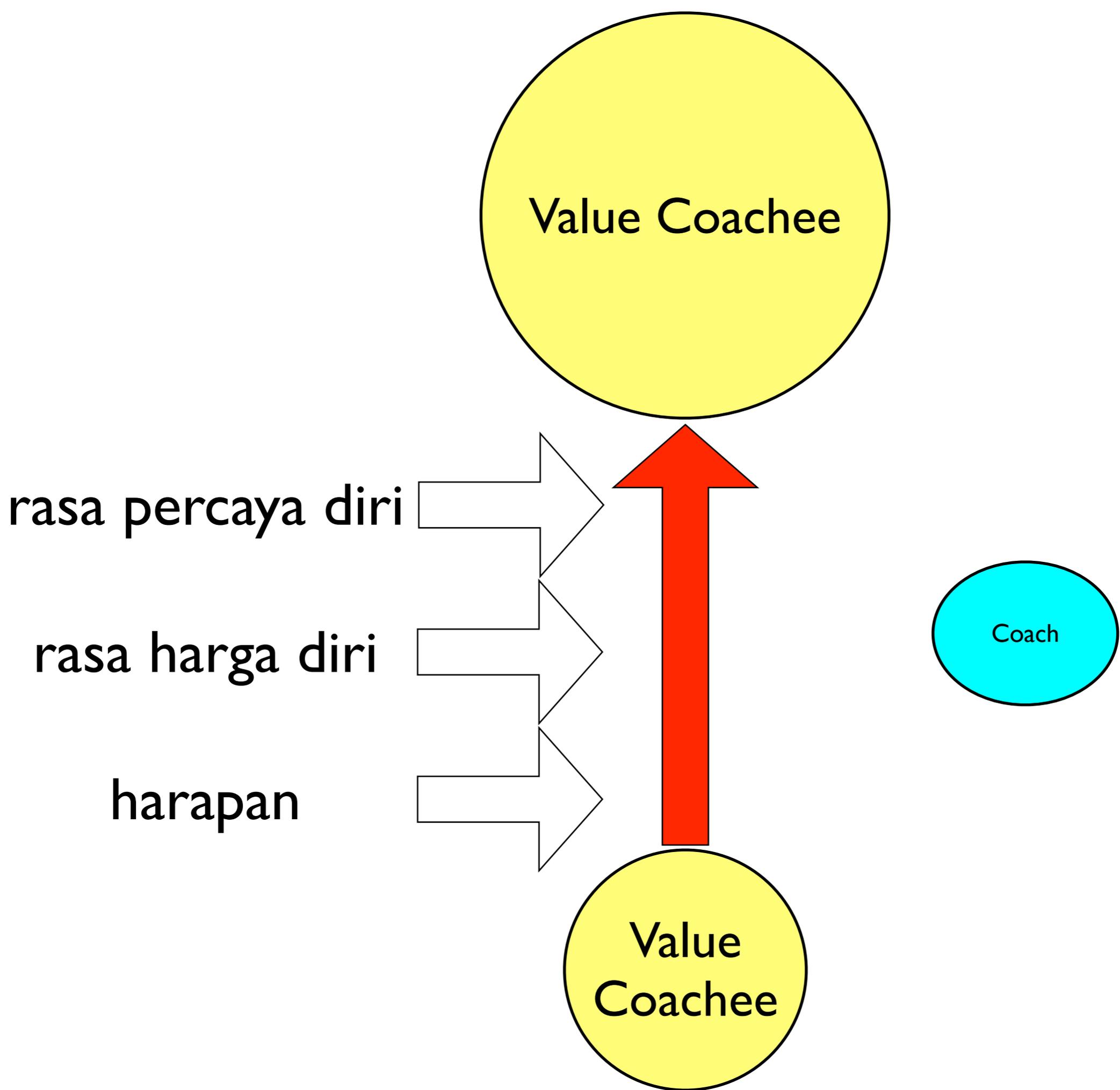
Coaching adalah...

- Sebuah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil dan sistematis, dimana coach memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, dan pertumbuhan pribadi dari coachee (Grant, 1999; definisi dasar juga mengacu pada Association for coaching 2005)
- Kunci pembuka potensi seseorang untuk untuk memaksimalkan kinerjanya. Coaching lebih kepada membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya (Whitmore, 2003)
- Seni memfasilitasi kinerja, pembelajaran dan pengembangan orang lain (Downey, 2003)

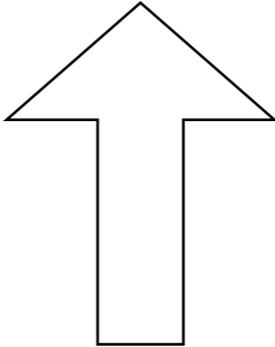
- Seorang terapis akan menggali apa yang membuat anda berhenti mengemudikan mobil anda
- Seorang konselor akan mendengarkan kegelisahan anda tentang mobil
- Seorang mentor akan membagikan cara-cara mengemudikan mobil berdasarkan pengalaman pribadinya
- Seorang konsultan akan memberikan nasehat kepada anda bagaimana mengemudikan mobil yang baik
- Seorang coach akan memberikan dorongan dan semangat kepada anda untuk mengemudikan mobil

Ciri Coaching

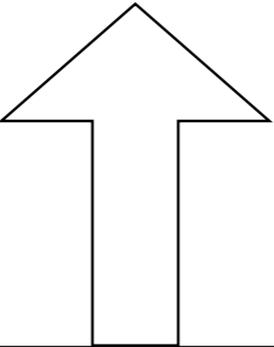
- Relasi relatif formal. Ada kesepakatan. Sering melibatkan pihak ketiga
- 4 - 12 pertemuan, 2 - 12 bulan
- Fokus pada kinerja
- Coach itu seorang generalis
- Modal dasar: softskill
- Fokus : Sering ganda, individu dan organisasi



**Executive
Coaching**

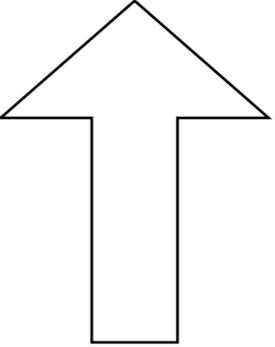


**Developmental
Coaching**



**Standard
Performance**

**Remedial
Coaching**



Peningkatan
Produktivitas

Penciptaan
Change Agent

Menurunkan
Biaya Perusahaan

**Manfaat
Coaching**

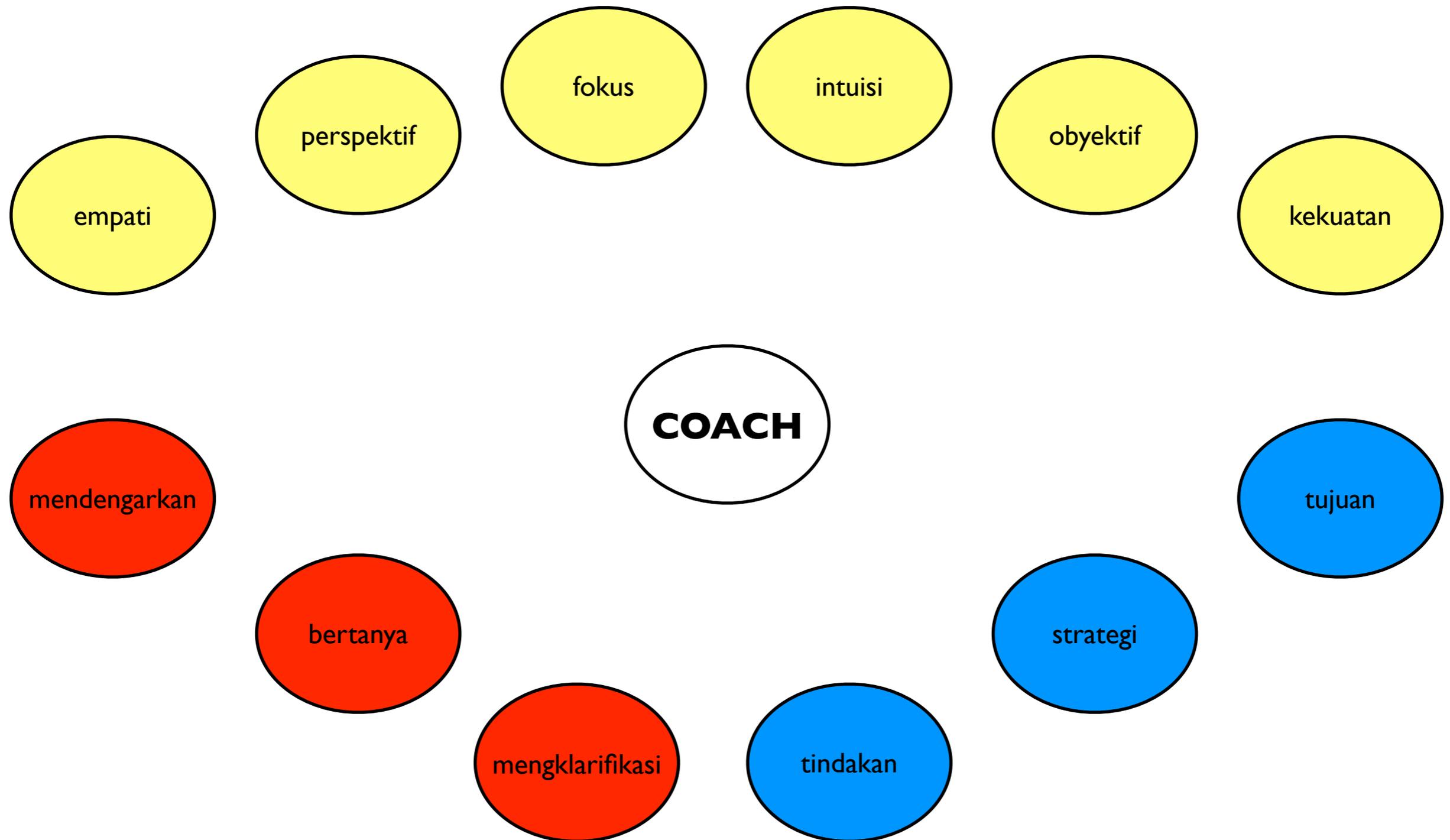
Menciptakan
Kepuasan Kerja

Menciptakan
Perubahan Nyata

Meningkatkan
Loyalitas

Suasana Kerja
yang Positif

Unsur Utama



Tujuan!

memberikan semangat,
menantang, terukur dan
mempunyai batasan waktu

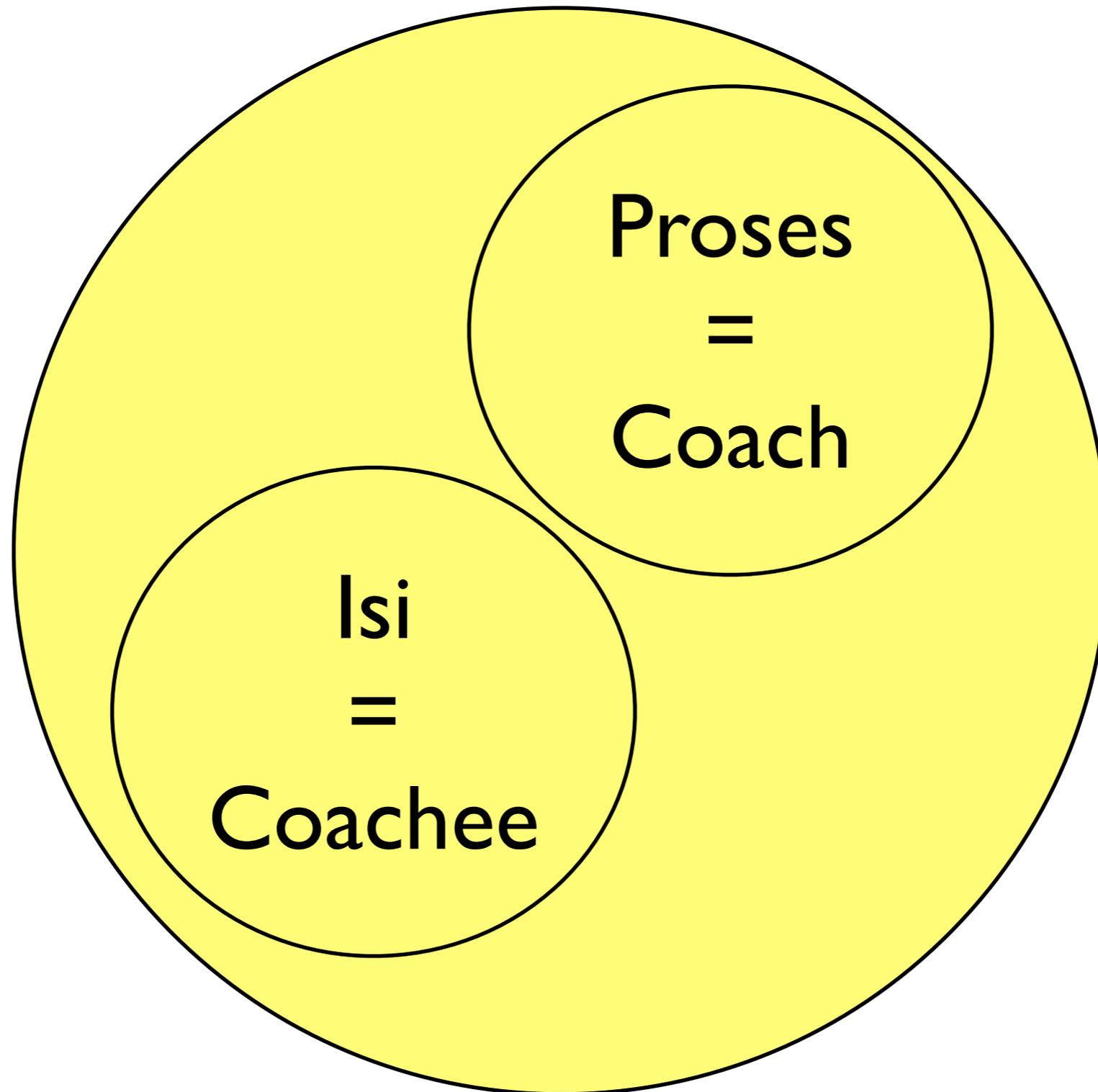
tindakan

Strategi

mengarahkan energi coachee,
mengarah pada tujuan, menantang
dan ada batasan waktu

Saat
ini

Komponen Sesi Coaching



bagaimana jika

Peran Coach

- Pengatur waktu
- Memastikan coachee menentukan tujuan, strategi dan tindakan yang jelas
- Menjaga kepercayaan klien
- Menjaga coachee selalu fokus pada tujuannya

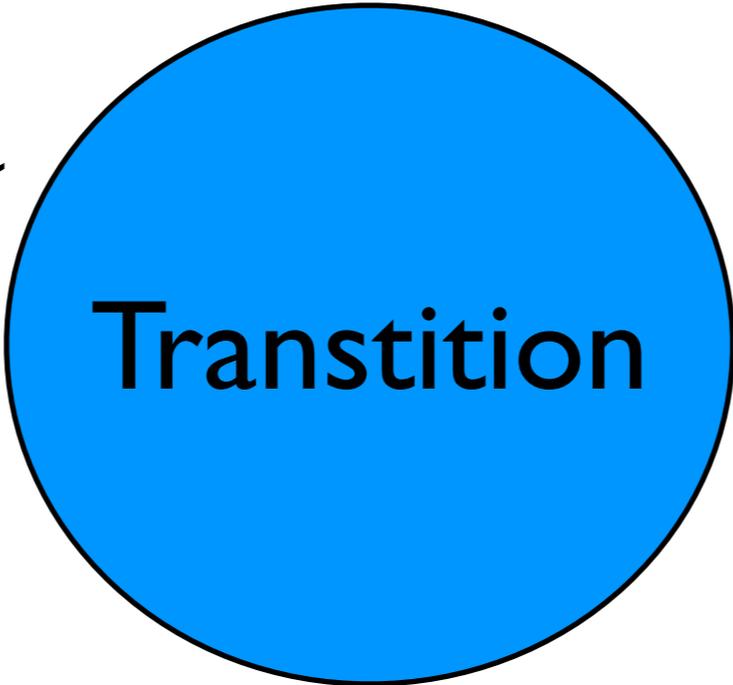
Peran Coachee

- Memilih bidang coaching
- Menciptakan tujuan yang spesifik, strategi dan tindakan yang akan dilaksanakan
- Menentukan batasan waktu

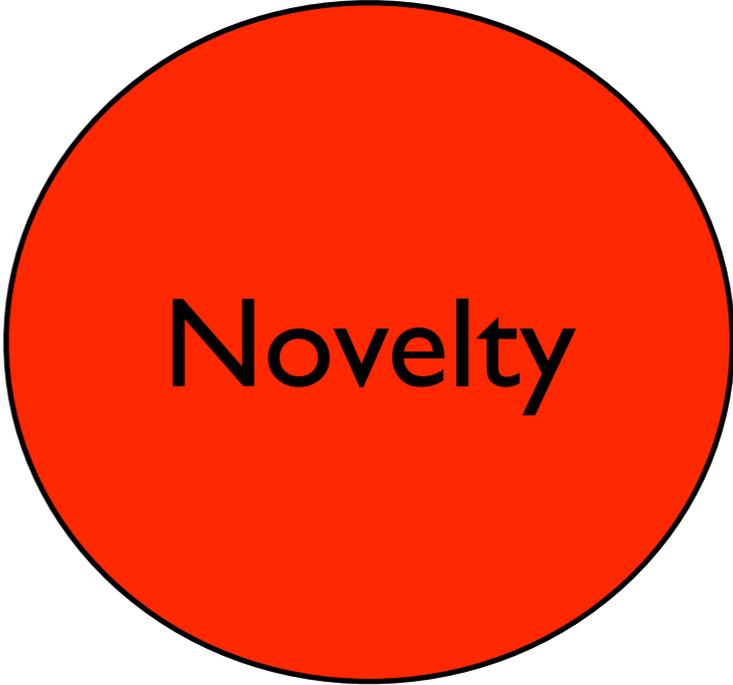
HUKUM ALAM COACHING

Coachee ingin
menuju masa depan
yang lebih baik

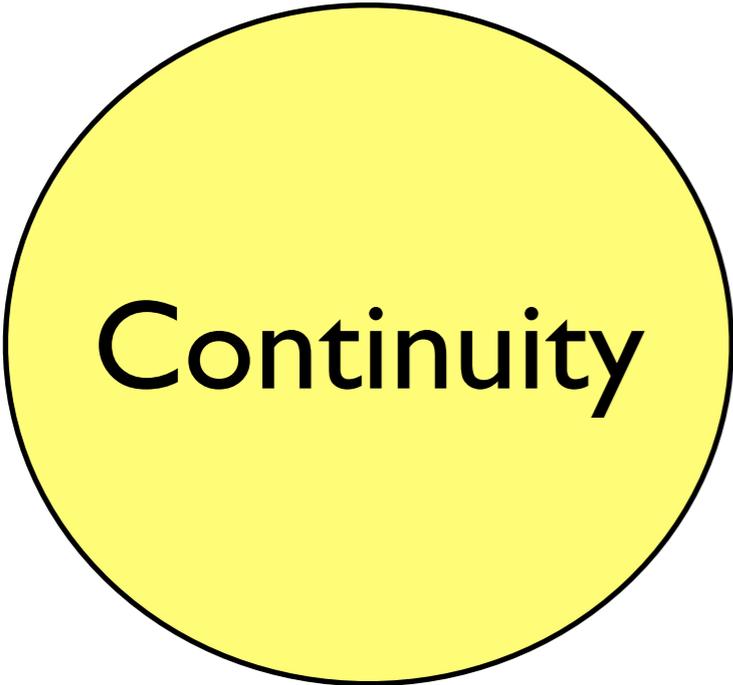
Coachee percaya diri
menuju masa depan
bila membawa masa
lalu yang berharga



Transition



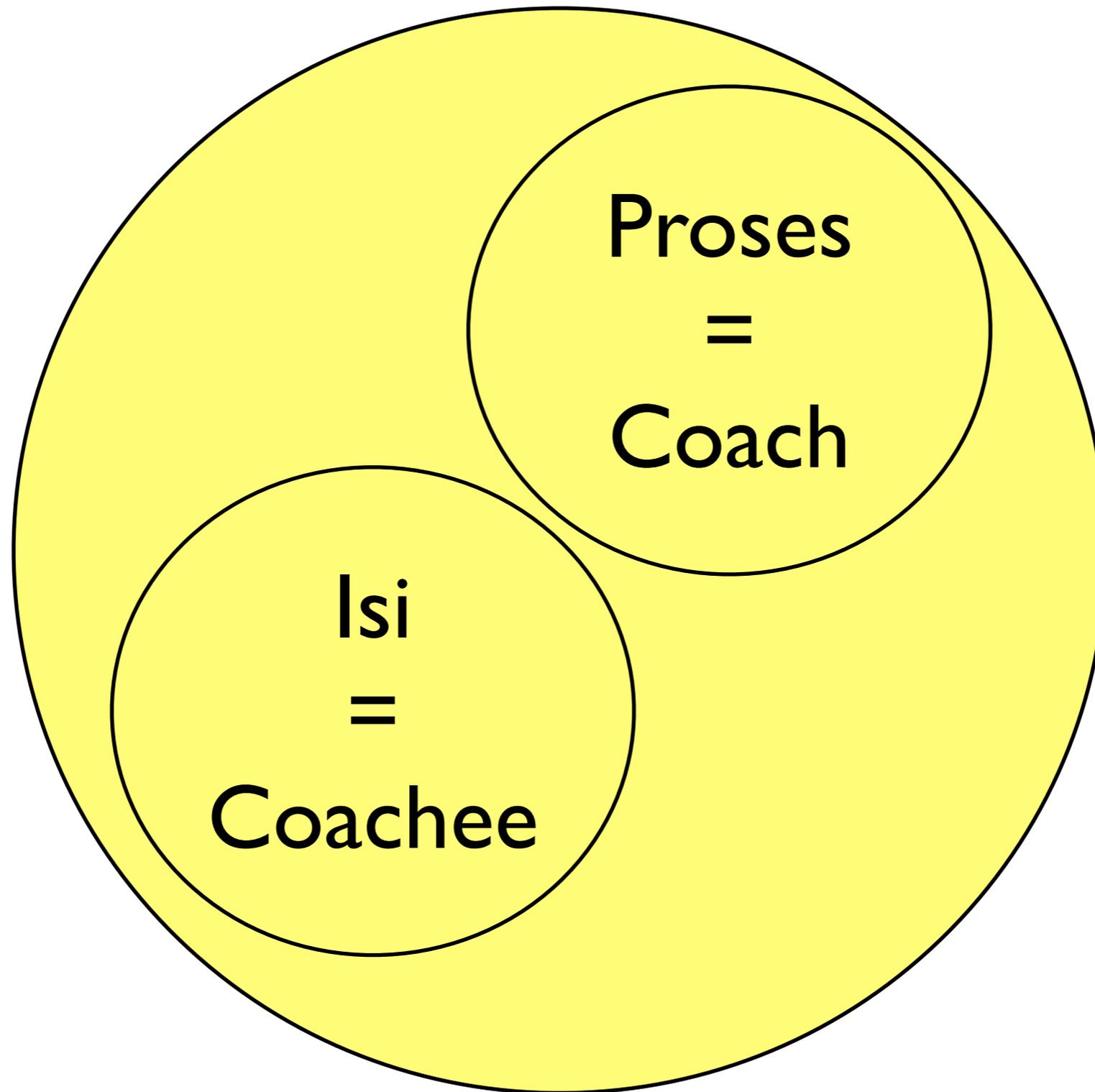
Novelty



Continuity

Selalu ada yang baik dan
unggul dari coachee

Keterampilan Dasar Coaching



Proses
=
Coach

Isi
=
Coachee

Keterampilan Dasar

Mengklarifikasi

Bertanya

Menyimak

Simulasi

- Bentuk triadic. Pilih siapa yang menjadi coach, coachee dan observer
- Coachee bercerita tentang persoalan dalam mengikuti perkuliahan magister profesi
- Coach menyimak, bertanya dan mengklarifikasi
- Observer mencatat tanggapan/jawaban, pertanyaan dan klarifikasi yang dilakukan coach

15 MENIT

Diskusikan

- Bentuk kelompok.
- Analisis catatan observer sesuai dengan kerangka penjelasan berikut ini

Menyiyimak

Mendengar
VS
Menyimak

Level I

Pendengar lebih banyak sibuk sendiri memikirkan apa yang akan diucapkannya sendiri daripada mendengarkan ucapan lawan bicara. Ini tingkat paling rendah bahkan pembicara bisa mengatakan bahwa pendengarnya tidak mendengarkan ucapannya

Pembicara: “Saya pikir kita harus mengadakan rapat staf untuk membeicarakan hal tersebut”

Pendengar: “Ya, tetapi penyelesaiannya adalah dengan menyewa beberapa konsultan”

Level 2

Memberikan jawaban dengan fokus pendengar bukan fokus pada pembicara. Tingkat ini yang umumnya terjadi pada percakapan sehari-hari.

Pembicara: “Saya tak tahu apa yang akan saya lakukan untuk mendapatkan promosi”

Pendengar: “Saya telah menyampaikan surat pengajuan untuk mendapatkan promosi”

Level 3

Memberikan nasihat, tetapi lebih fokus pada pendengar daripada pada pembicara. Tingkatan ini bisa menjadi Tingkat I bila ternyata pembicara lebih ingin mendapatkan simpati daripada penjelasan atau nasihat-nasihat.

Pembicara: “Saya tidak tahu apa yang akan saya lakukan untuk mendapatkan promosi”

Pendengar: “Jika saya menjadi anda, maka saya akan.....”

Level 4

Mendengarkan dan mengajak pembicara untuk terus berbicara dan memberikan penjelasan. Setiap orang sering tidak tahu apa lagi yang harus dikatakannya, tetapi sebuah perkataan atau pertanyaan dari si pendengar akan membantunya untuk terus bercerita.

Pembicara: “Saya tidak tahu apa yang akan saya lakukan untuk mendapatkan promosi”

Pendengar: “Apa yang membuat anda tidak yakin?”

Level 5

Mendengarkan makna di balik kata-kata yang disampaikan, mendengarkan dalam keheningan, dan mendengarkan dengan menggunakan intuisi.

Pembicara: “Saya tidak tahu apa yang akan saya lakukan untuk mendapatkan promosi”

Pendengar: “Apa yang membuat anda tidak yakin?”

Pembicara: “ Saya telah merencanakan untuk bertemu dengan atasan saya tetapi saya tidak pernah melihat ada waktu yang cocok untuk menyampaikannya.”

Level 5

Pendengar: “Kenapa bisa terjadi seperti itu”

Pembicara: “Oh, saya tidak tahu. Saya yang sibuk atau mungkin dia yang sibuk. Saya tidak tahu lagi bagaimana harus melakukannya”

Pendengar: “Adakah hal lain yang menghalangi Anda melakukannya?”

Pembicara: “Sebenarnya, saya menunda melakukannya karena saya takut menanyakannya”

Pendengar: “ Apa yang Anda takutkan?”

Pembicara: “Saya takut dia tidak menyetujui permohonan saya tersebut”

Bertanya

NILAI

Mengapa

OPINI

Apa

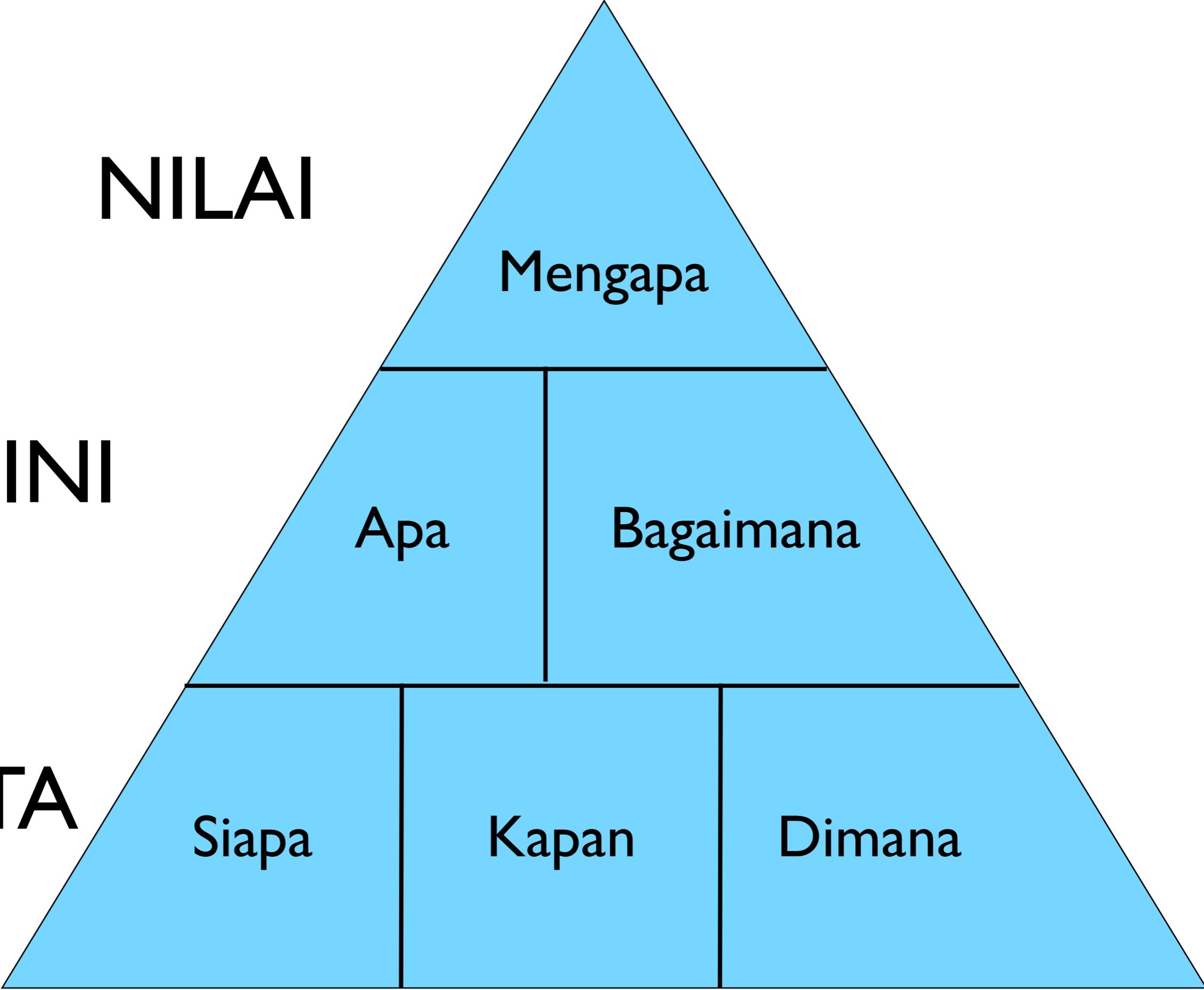
Bagaimana

FAKTA

Siapa

Kapan

Dimana



Pertanyaan Terbuka

Mengeksplorasi

Mengajak partisipasi

Pertanyaan Tertutup

Mengarahkan

Mengkonfirmasi

Apa

Pertanyaannya?

- Sepak bola
- Durian
- Kemarin, saya pergi bersama teman lama saya
- Saya merasa senang telah melakukannya

“Pada saat tertentu, Lani benar-benar menjadi orang yang tidak bisa ditoleransi. Pekerjaannya berantakan. Selain itu, meskipun menurut saya sebenarnya ia cukup pintar untuk menyelesaikan pekerjaannya, ia kurang kemauan dan motivasi. Pendek kata, menurut saya dia karyawan yang tidak bisa diandalkan.”

Mengklarifikasi

Mengklarifikasi

- Mengulang kembali dengan kata yang berbeda
- Meringkas
- Merefleksikan kembali

Mengulang kembali dalam kata yang berbeda

Teknik ini dapat meyakinkan coach dan coachee mengerti apa yang telah dikatakan sebelumnya. Hal ini merupakan alat yang berguna bagi coach untuk membantu coachee mendapatkan pemikiran baru

Coachee: “Saya tidak ingin menghadiri rapat pemasaran karena setiap orang hanya berbicara satu kali”

Coach: “Mereka tidak membiarkan anda menyampaikan apa yang ingin anda sampaikan?”

Coachee: “Tidak, tapi lebih karena saya mempunyai kesulitan untuk menyampaikan apa yang ingin saya sampaikan”

Meringkas

Terkadang coachee tidak berhenti menceritakan peristiwa atau masalah dan terus menceritakannya secara rinci. Mempersingkat apa yang coachee ceritakan adalah cara yang sopan dalam menghentikannya bercerita

Coachee: “Saya mengalami hari yang sangat menjengkelkan. Baterai telepon saya hampir habis energinya dan kereta datang terlambat, yang seharusnya saya bisa mengisi baterai telepon saya di kereta tersebut, sehingga saya harus kehilangan koneksi. Dan ketika sudah sampai di kereta, ternyata saya lupa membawa alat charger sehingga....”

Coach: “Kedengarannya hari anda dimulai dengan hal yang melelahkan. Bagaimana perasaan anda sekarang?”

Merefleksikan kembali

Merefleksikan kembali kata-kata yang disampaikan oleh coachee merupakan alat yang paling bermanfaat untuk dapat menegaskan kepada coachee bahwa mereka didengarkan dengan baik oleh coach dan apa yang mereka katakan ada sesuatu yang berharga untuk didengarkan.

Coachee: “Saya ingin memulai usaha sendiri, menemukan rekan yang baik dan yang bersedia diajak bekerja sama, lalu saya akan mencari klien”

Coach: “Anda ingin memulai usaha sendiri, menemukan rekan yang baik dan mencari klien?”

Coachee: “Tepat sekali!”

Diskusikan

- Diskusikan dalam kelompok. Analisis catatan observer kelompok anda.
- Apa saja pelajaran yang anda dapatkan dari simulasi ini untuk mengembangkan kapasitas diri anda sebagai seorang coach?
- Presentasikan hasilnya

Simulasi

- Waktunya untuk berganti peran. Coach menjadi observer, coachee menjadi observer, observer menjadi coach

15 MENIT

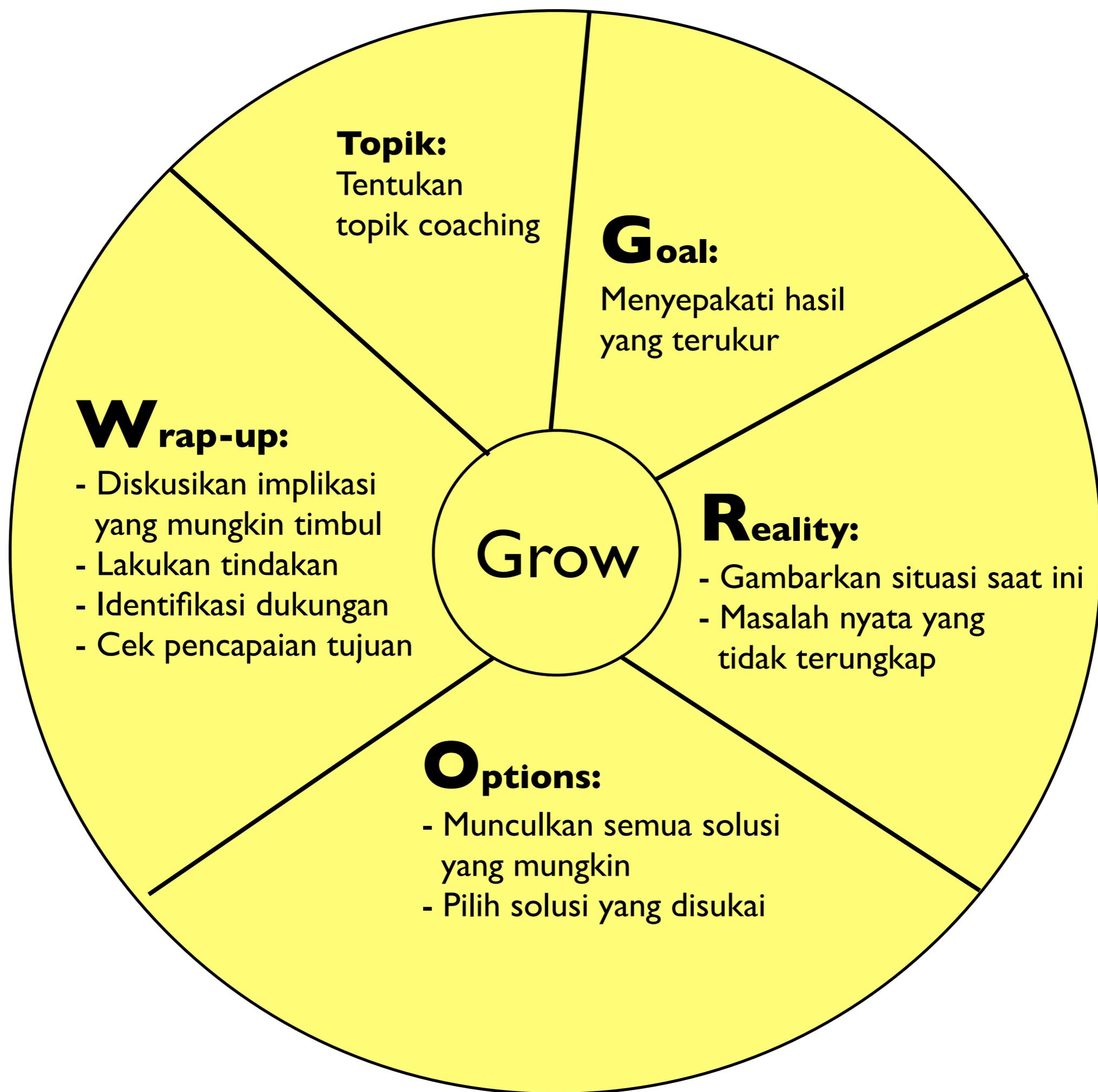
Pendekatan-pendekatan dalam Coaching

Tantangan

- Definisikan topik dari permasalahan coachee anda pada saat simulasi tadi
- Ciptakan pertanyaan dengan menggunakan kerangka/alur dari pendekatan coaching yang telah anda pelajari

**SILAHKAN MENYIMAK,
BERTANYA dan MENGKLARIFIKASI**

Pendekatan Perilaku - GROW Model



Topik:
Tentukan
topik coaching

Goal:
Menyepakati hasil
yang terukur

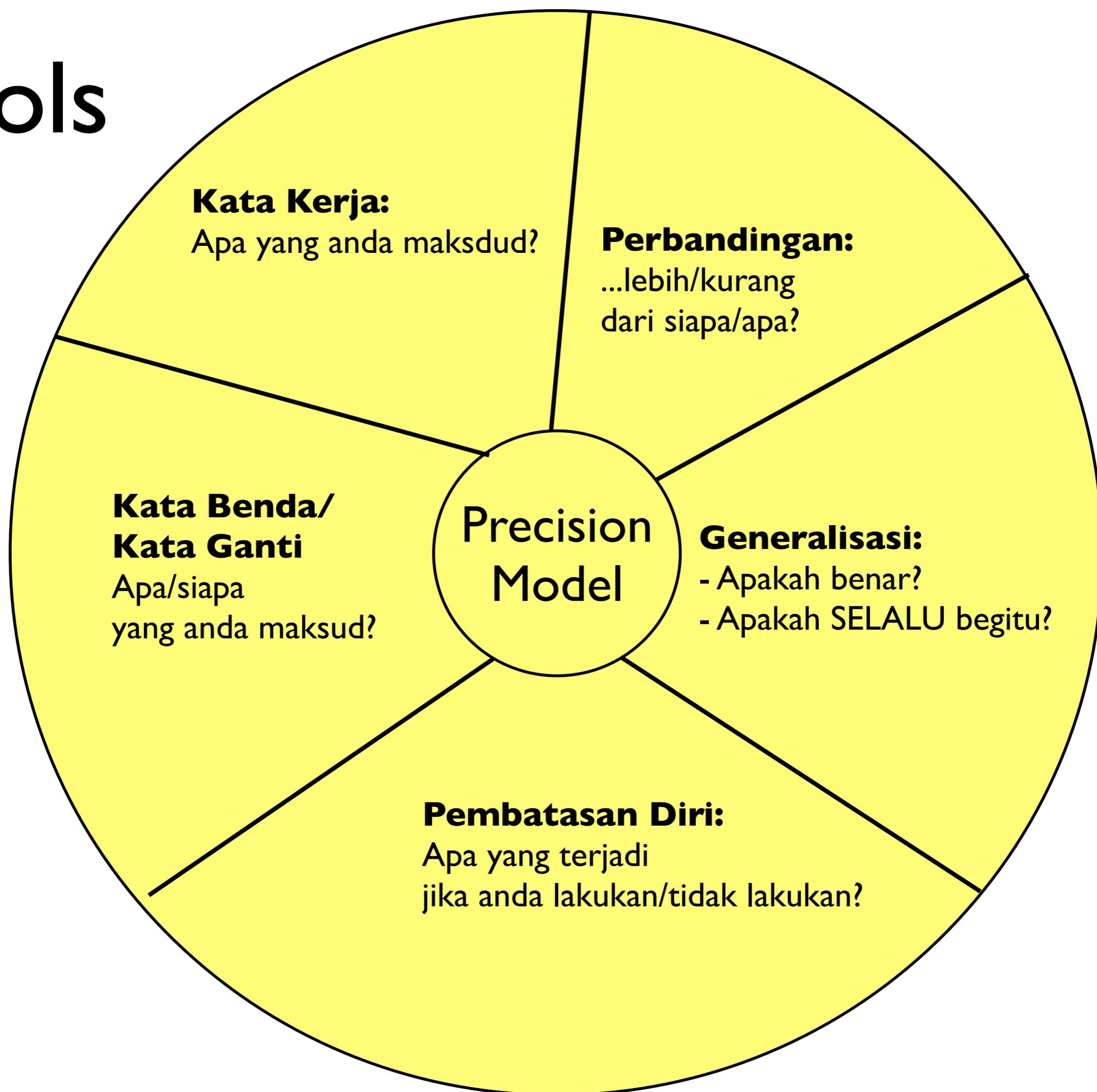
Reality:
- Gambarkan situasi saat ini
- Masalah nyata yang
tidak terungkap

Options:
- Munculkan semua solusi
yang mungkin
- Pilih solusi yang disukai

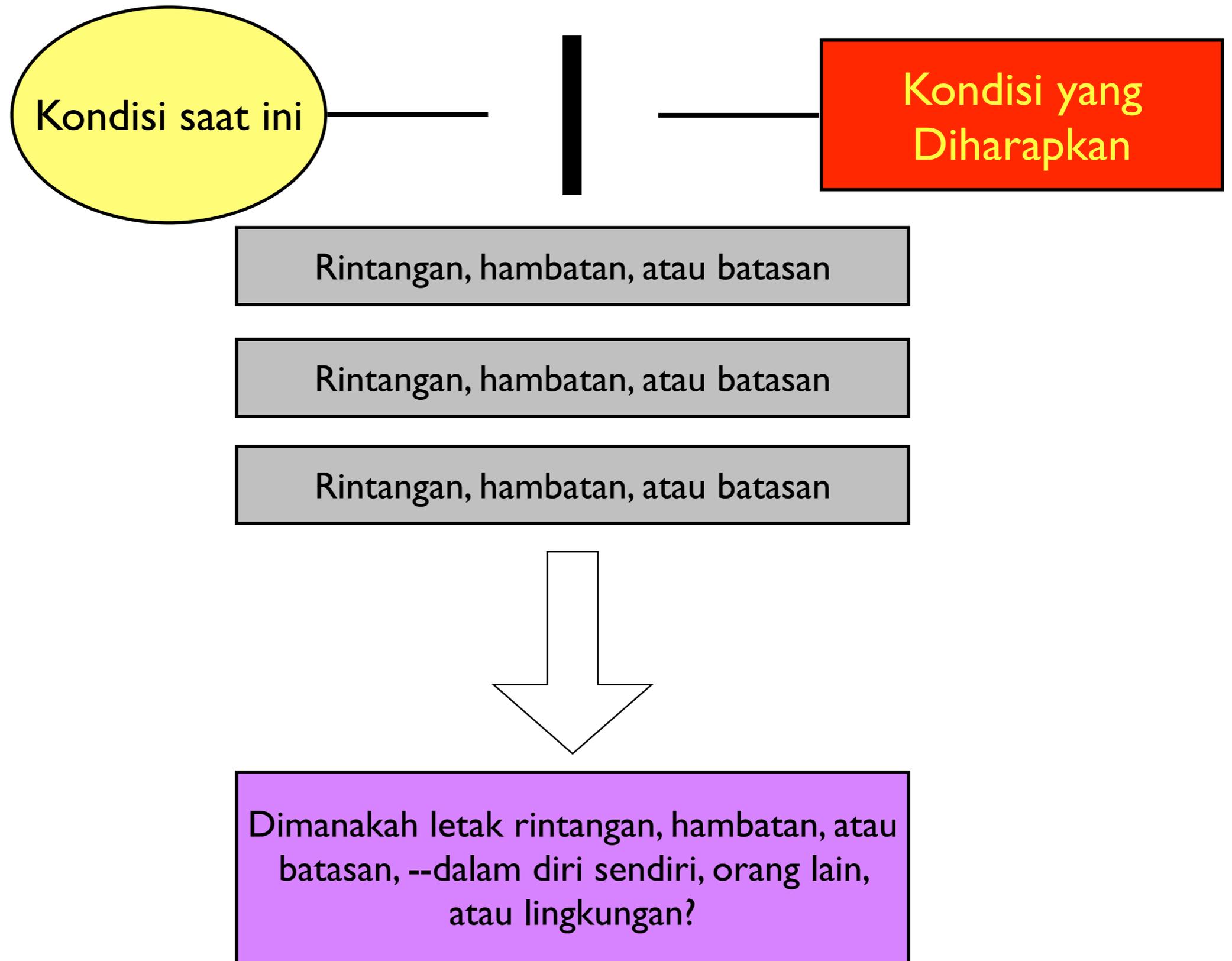
Wrap-up:
- Diskusikan implikasi
yang mungkin timbul
- Lakukan tindakan
- Identifikasi dukungan
- Cek pencapaian tujuan

Grow

Tools

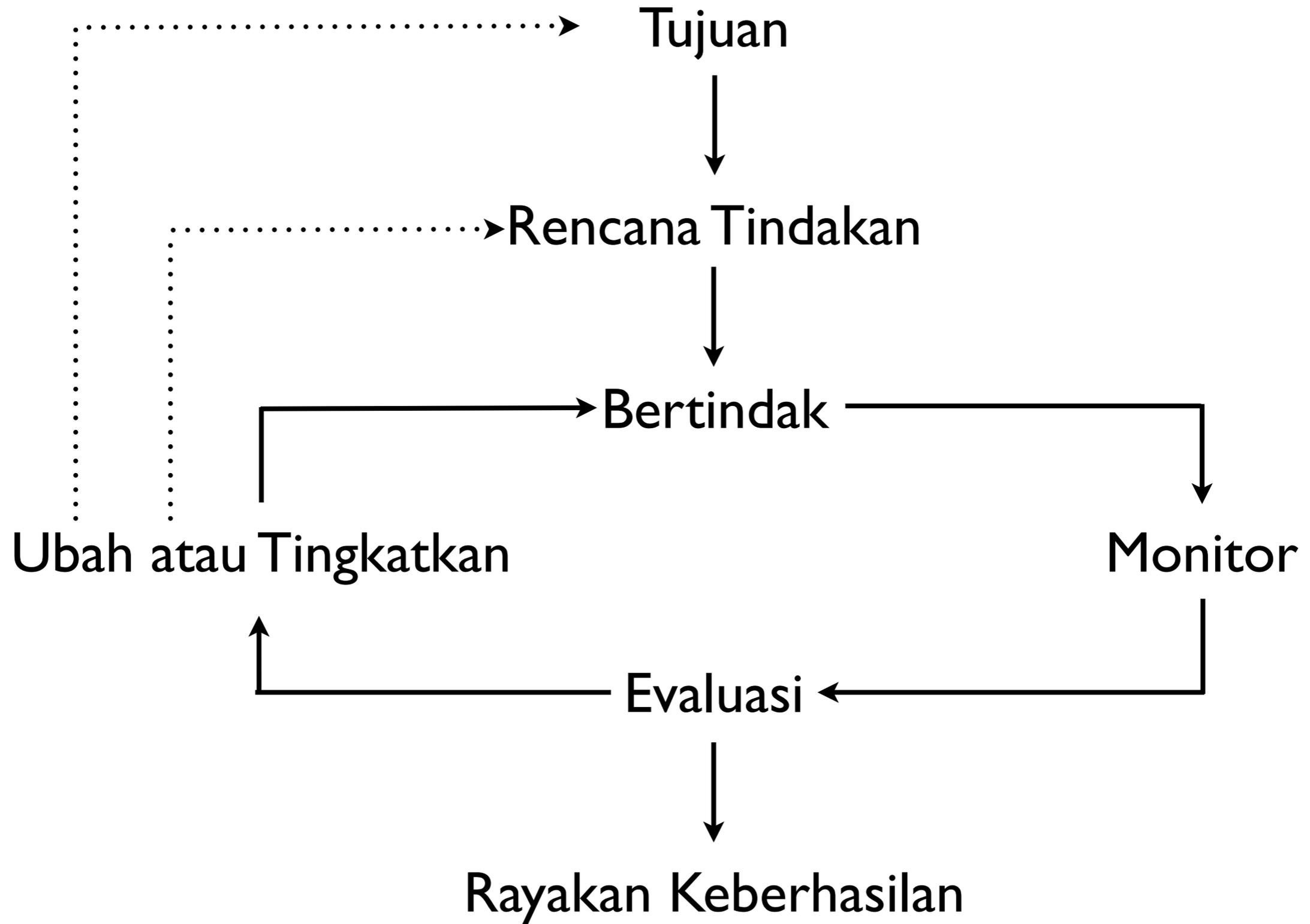


Tools



Solution-Focused Coaching





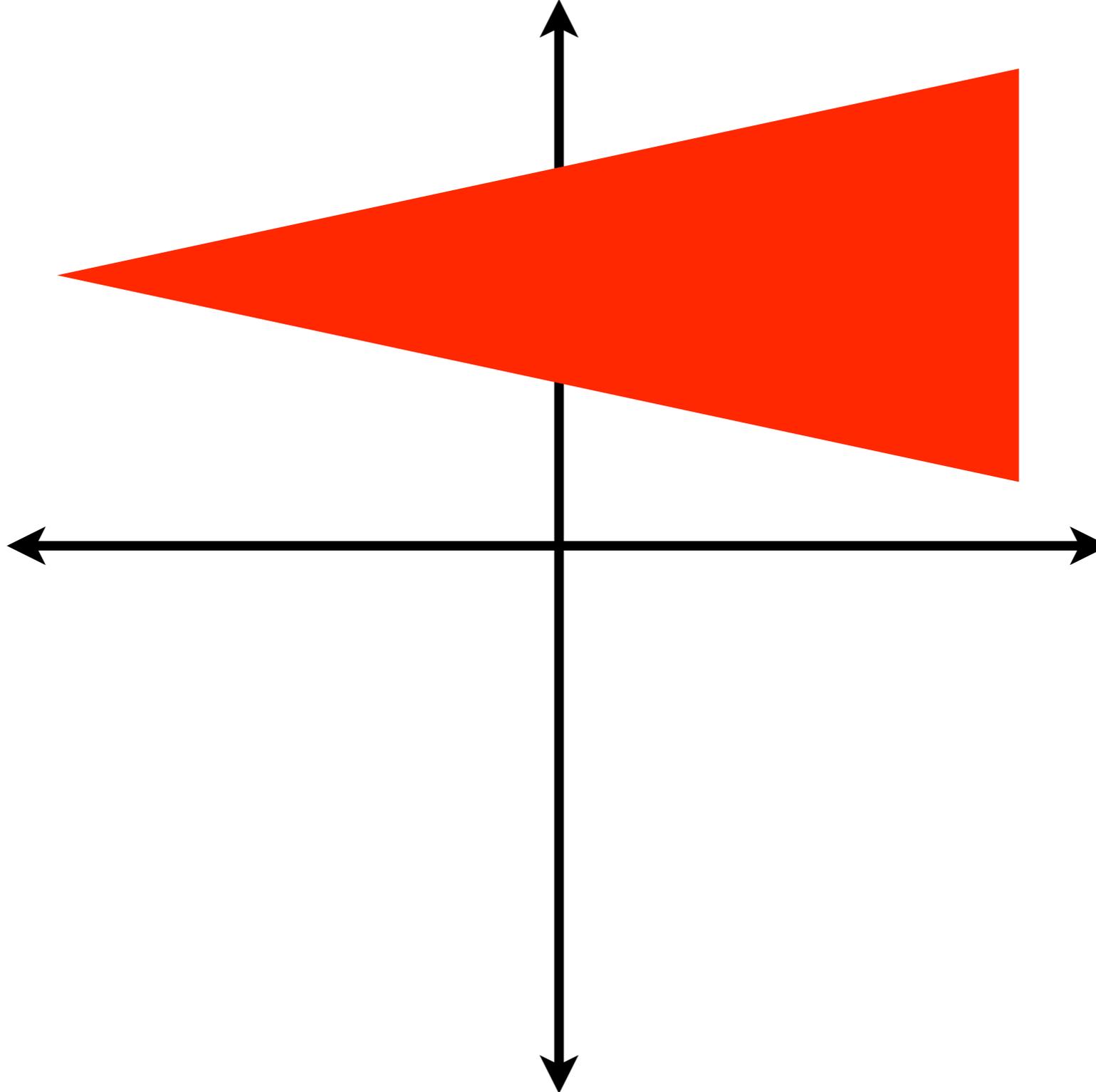
Tools

Bertanya

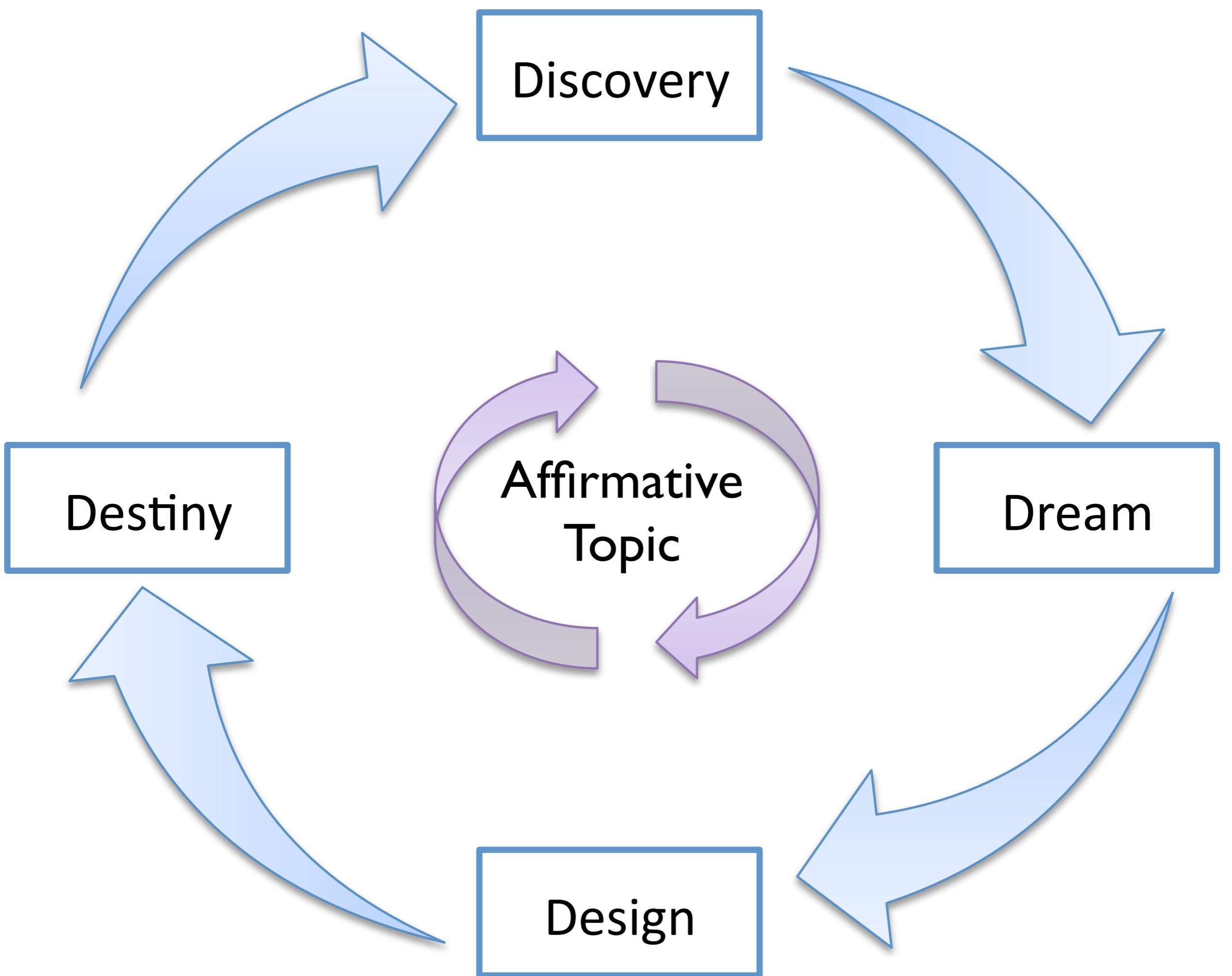
Kenapa

Bagaimana

Memberitahu



Appreciative Coaching



Kerangka Coaching

Apa topik Anda?

Pengakuan/ Bersyukur

Hal apa yang menarik atau patut anda syukuri terkait topik ini?

Perkuat

Kerangka Hipotesis

Apabila masa depan berjalan sesuai keinginan anda, apa yang anda inginkan terkait topik ini?

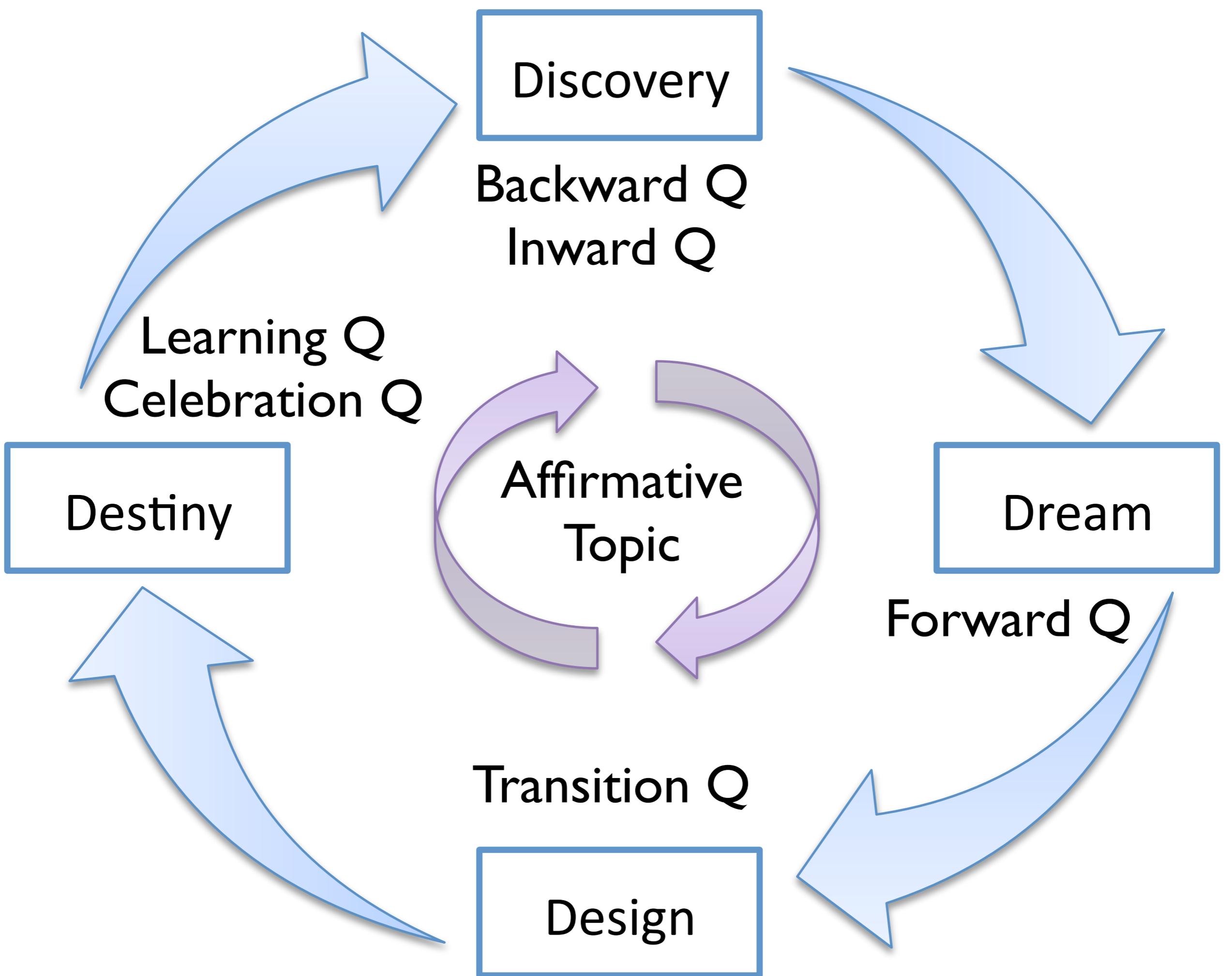
Lakukan sebagian kecil dari hal ini

Kerangka Inklusi

Jelaskan ketika anda mungkin telah mengalami elemen dari topik ini dalam konteks yang berbeda, namun dengan cara yang positif?

Gali Bagaimana melakukannya di Sini

Lakukan Lagi Sekarang



Definition: Topic

- Klarifikasi topik Coaching
- Membentuk sebuah gambar keberhasilan
- Menetapkan tujuan Coaching
- Ekspresikan impian

Discovery

- Coach meminta klien untuk menceritakan pengalaman positifnya.
- Klien merenungkan aspek-aspek positif dari pengalaman tersebut.
- Klien dan coach bersama-sama mencari persamaan di antara beberapa pengalaman positif yang ada
- Klien menerapkan hasil pembelajarannya ke dalam topik coaching

Dream

- Klien mengakui aspirasi-aspirasi dan kelebihan-kelebihannya
- Klien dan coach mengantisipasi impian klien
- Klien menyatakan impiannya

Design

- Klien fokus pada prioritas
- Klien merefleksikan cara-cara seolah-olah ia menjalani impian tersebut
- Klien mengambil tindakan untuk memasukkan elemen-elemen impiannya dalam kehidupan sehari-harinya

Destiny

- Klien dan coach mengenali dan merayakan impian klien di masa kini.
- Klien dan coach memusatkan perhatian pada cara-cara untuk bertindak, memperluas kapabilitas, dan meningkatkan ketekunan untuk mewujudkan impian tersebut.
- Coach mempersiapkan klien untuk dapat melanjutkan

Bukik

bukikpsi@gmail.com

PIN BB: 20de4f78

08563069972

<http://bukik.com>

Bukik's  ideas
meretas ide beda