

LEADING MILLENNIALS  
JULY 2019

---

# COACHING-STYLE LEADERSHIP



**BETTI ALISJAHBANA**  
QB Leadership Center

---

# Manager

- Fokus pada fakta, penjualan, biaya dan hasil
- Peran Manager
  - Menentukan agenda
  - Menyampaikan konteks
  - Membuat sukses menjadi terukur
  - Memonitor proses
  - Membuat masing-masing akuntabel

# Coaching Style Leadership

Pegawai yang baik adalah yang melakukan apa yang diminta

Command and Control

Pegawai yang baik adalah yang bisa bekerja mandiri. Mengambil tanggung jawab penuh atas pekerjaannya, serta pilihan-pilihan yang diambilnya ada dalam koridor yang ditentukan oleh organisasinya.

Coaching Style Leadership

- Potensi pembelajaran yang lebih baik
- Meningkatkan kinerja
- Meningkatkan komitmen

---

# Coach

- Bagaimana saya membantu setiap orang agar dapat menghasilkan hasil yang lebih baik ?



Credit picture : [Abigailwurf.com](http://Abigailwurf.com)

# APA ITU COACHING ?

Coaching berkaitan dengan “bagaimana” bergerak maju dari tempat coachee sekarang, dan merancang perubahan untuk mencapai tingkatan yang diinginkan oleh coachee. Hal tersebut berorientasi pada tindakan dan fokus dengan kondisi sekarang dan masa depan bukan pada masa lalu.

Seorang Coach dapat membantu Coachee untuk :

- Mencapai tujuan dan target performa/kompetensi
- Memecahkan masalah
- Merencanakan tindakan kedepan
- Membuat keputusan
- Dan lainnya

---

# Mentoring

- Dukungan dan nasihat berdasarkan pengalaman sebelumnya



---

# Leader as Coach

- Kenali setiap anggota team
- Bimbing mereka didalam membuat rencana pengembangan yang berorientasi pada sasaran
- Berikan umpan balik disaat yang tepat
- Berikan bimbingan karir untuk sukses jangka panjang

---

Para pegawai perlu merasakan bahwa Anda fokus, tertarik dan berinvestasi





---

# Manfaat bagi Organisasi

- Produktivitas lebih tinggi
- Keterlibatan pegawai lebih tinggi
- Meningkatkan retensi
- Meningkatkan kinerja

---

# Manfaat bagi Coach

- Pendekatan yang lebih kolaboratif
- Memberikan penekanan pada hubungan baik
- Meningkatkan akuntabilitas
- Kreatifitas yang lebih tinggi

---

# Manfaat bagi Pegawai

- Kemampuan meningkat
- Merasa dihargai
- Motivasi lebih tinggi
- Kepuasan pada pekerjaan

# PROSES COACHING

GOALS



# MODEL GROW UNTUK COACHING

## Bingkai Positif

Temukan tujuan klien/pegawai dan hasil-hasil utama yang ingin dicapai

Pahami situasi klien/pegawai saat ini dan apa yang menghalanginya untuk mencapai tujuan tersebut

Goal

Reality

## Bingkai Positif

Diskusikan langkah-langkah spesifik yang akan diambil oleh Klien/Pegawai untuk mencapai tujuannya.

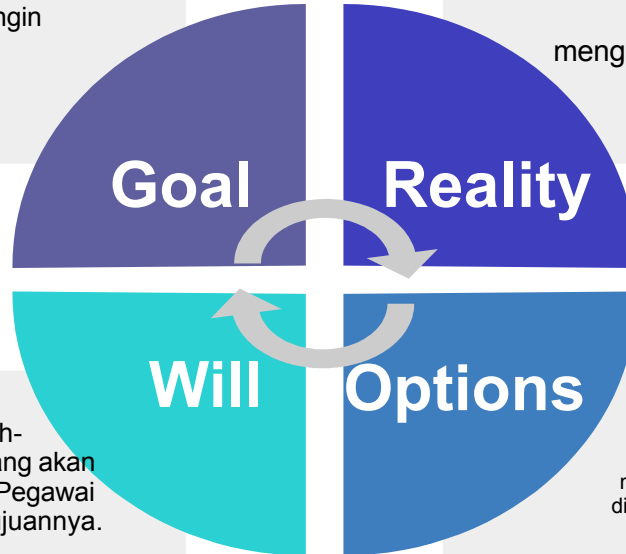
Pertimbangkan apa yang bisa dilakukan oleh klien/pegawai untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya. Bantu mereka untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan.

Will

Options

## Bingkai Positif

## Bingkai Positif



# LATIHAN COACHING - MODEL GROW

## Bingkai Positif

Apa yang ingin Anda Capai ?

Mengapa itu penting untuk Anda ?

Terhadap tujuan tersebut, Anda ada dimana sekarang ?

## Bingkai Positif

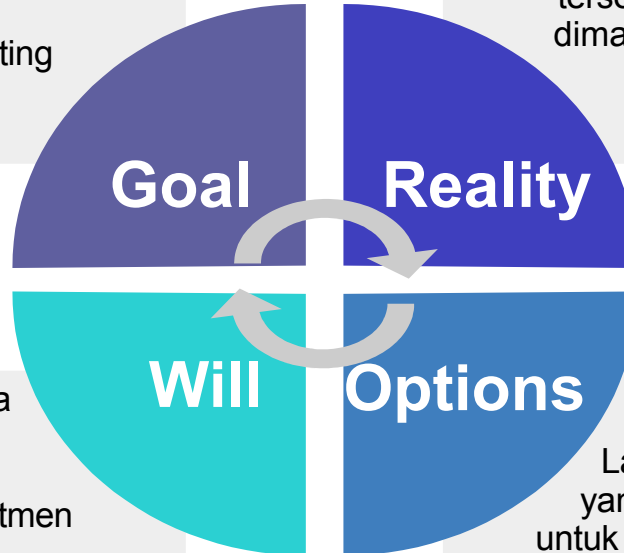
Kapan akan Anda melakukannya ?

Bagaimana komitmen Anda untuk melaksanakan ini ?

## Bingkai Positif

Langkah apa saja yang bisa dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut ?

## Bingkai Positif



# KESIMPULAN SESI COACHING

Date : \_\_\_\_\_  
Coach : \_\_\_\_\_  
Coachee : \_\_\_\_\_  
Dept : \_\_\_\_\_

Goal (what are you aiming to achieve/solve)	Reality (what is the current reality)	Options (what could you do to change the things)	What will you do?	Expected Outcomes	Deadline	Resources (Tools & Equipment)

Next Coaching Session (date/month/year) : \_\_\_\_\_  
Note from Coach on Learning Progress : \_\_\_\_\_

Coach Signature

Coachee Signature

# JENIS PERTANYAAN

- Pertanyaan terbuka
- Fokus pada solusi
- Saat ini dan masa depan

Apa....  
Siapa....  
Bagaimana....  
Kapan....  
Seperti apa....

## HINDARI

- Pertanyaan tertutup
- Pertanyaan mengarahkan
- Pertanyaan berlapis
- “Mengapa”



# 3 TINGKAT DALAM MENDENGARKAN



Level 1 – I & My Assumption

Level 2 – You and Your Situation

Level 3 – You and your situation,  
emotion, body  
Language and unspoken words.

---

# Tahapan untuk Memperbaiki Kemampuan Mendengar

- Mendengar pada level yang lebih dalam
- Sabar
- Kelola bahasa tubuh
- Klarifikasi keraguan
- Simpulkan dan parafrase

# Informal Coaching

# KAPAN WAKTU INFORMAL COACHING ?

- Ketika Anda ditanyai bagaimana melakukan sesuatu
- Ketika nasihat Anda diminta oleh pihak lain
- Ketika salah satu anggota tim Anda mengatakan bahwa mereka tidak bisa melakukan pekerjaan tertentu
- Ketika Anda dimintai pendapat untuk suatu keputusan yang dibutuhkan
- Anda melihat suatu pekerjaan atau tugas yang bisa dilakukan dengan lebih cepat, lebih baik atau lebih murah
- Ketika suatu kesalahan terjadi

# CONTOH SITUASI

Ali	Ini untuk ketiga kalinya Anda terlambat menyerahkan angka2. Anda tau kan kami mendiskusikan laporan management setiap hari Senin Minggu kedua dan kami membutuhkan waktu untuk menkonsolidasikan laporan ini. Sangat penting bagi saya untuk mendapatkan semua angka2 dari kepala departemen dg tepat waktu.
Ida	Iya saya mengerti, tetapi saya sibuk, saya harus membantu tim di departemen.
Ali	Sudah saya katakan bahwa kamu seharusnya tidak menyibukkan diri dg pekerjaan operasional. Saya harap Anda sampaikan angka2 itu tepat waktu bulan depan.
Ida	Baik.

Ali	Saya perhatikan Anda terlambat menyerahkan angka2 untuk laporan bulanan, ada apa ?
Ida	Saya sangat sibuk di departemen dan saya harus selalu membantu sebab, seperti Bpk ketahui, kami harus menghasilkan kinerja yang baik.
Ali	Jadi laporan kamu terlambat melaporkan angka karena kamu harus membantu tim kamu di departemen ?
Ida	Iya betul.
Ali	Apa pendapat kamu tentang hal itu ?
Ida	Iya seharusnya memang saya tidak boleh terlambat, saya tahu Anda menunggu angka2 itu, tetapi saya tidak ingin mengecewakan teman2 di departemen.
Ali	Apa yang bisa kamu lakukan sehingga kamu bisa mendukung departemen dan juga bisa menyerahkan angka2 tepat waktu ?
Ida	Saya bisa mengalokasikan Kamis pagi setiap akhir bulan untuk menyiapkan laporan itu.
Ali	Bagus. Saya senang dg itu. Lalu apa yang bisa kamu lakukan agar tim di departemenmu bisa lebih efektif bekerjanya ?

# LATIHAN PENDEKATAN COACHING DALAM PEKERJAAN

1. Anda meminta Rudi untuk menangani komplain dari salah satu pejabat yang merasa kecewa dengan pelayanan perusahaan. Rudi bertanya pada Anda bagaimana caranya agar berhasil menangani komplain tersebut.
2. Katrin harus memutuskan apakah akan ikut workshop leadership yang telah dijadwalkan atau memenuhi undangan pelanggan untuk hadir di planning session mereka. Pelanggan ini begitu penting. Katrin minta nasihat Anda.
3. Amir mengatakan pada Anda bahwa dia mengalami konflik dengan anggota tim yang lain sehingga minta dipindahkan ke tim yang lain saja.
4. Anda melihat Rini mengerjakan laporan dengan cara yang kurang efektif. Anda ingin membimbingnya.
5. Salah satu pegawai menyampaikan keluhan tentang cara atasannya menangani konflik yang dianggapnya tidak adil. Atasan pegawai tersebut adalah anak buah Anda. Anda memutuskan untuk melakukan coaching.

---

# Ajukan Pertanyaan-pertanyaan

- Apa yang akan Anda lakukan...
- Mengapa Anda memilih .....
- Apa untung ruginya....
- Apa alternatif-alternatif....
- Bagaimana kalau .....

---

## CREDIT MATERIAL

- Coaching for Optimal Performance, Yodhia Antariksa
- Loop Certified Professional Coach Program – Ina Rizqie Amalia, Kurnia Siregar
- Situational Leadership and Performance Coaching, Paul Hersey and Roger Chevalier
- Coaching Skills for Leaders and Managers, Sara Canaday
- Balancing Multiple Roles as a Leader, Sara Canaday

THANK YOU



[betti.alisjahbana@gmail.com](mailto:betti.alisjahbana@gmail.com)



BettiSA



[betti.alisjahbana](https://www.instagram.com/betti.alisjahbana)



[facebook.com/betti.alisjahbana](https://www.facebook.com/betti.alisjahbana)