
L-GROW dengan COACHING INTERNAL

PUSLATBANG KMP LAN RI

Disusun Oleh
Tim
PUSLATBANG KMP

Makassar, 2020

KATA PENGANTAR



Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, laporan kegiatan L-GROW atau LAN GROW melalui Coaching Internal dapat terselesaikan. L-GROW adalah salah satu inovasi Puslatbang KMP Lembaga Administrasi Negara yang dimunculkan ditengah kondisi kerja yang mengalami perubahan yang tidak menentu, baik dari business process maupun dalam pengelolaan pengembangan kompetensi ASN Indonesia sekarang ini.

Tujuan L-GROW adalah sebagai wadah menumbuhkan dan mengembangkan kreatifitas berfikir pegawai melalui pendekalatan Non Pelatihan berupa coaching dan mentoring sebagai salah satu alternatif untuk pemenuhan 20 JP hak pegawai untuk pengembangan. Karena setiap orang memiliki blind spot yang tidak dapat dilihat oleh dirinya , maka ia butuh sebuah cermin yang dapat memberikannya feedback.

Pengembangan pegawai melalui coaching internal ini diharapkan dapat menjadi sebuah terobosan dalam pemberdayaan pegawai, bukan hanya dari pihak pimpinan ke manajerial atau manajerial ke staff, namun juga dapat menjadi media komunikasi antara pimpinan dan bawahan atau antar pegawai. Pada akhirnya kegiatan L-GROW ini diharapkan dapat menjadi model di lembaga pemerintah lainnya.

Kepala Puslatbang KMP

Dr. Andi Taufik, MSi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur bagi Allah 'Azza wa Jalla yang senantiasa mencurahkan Rahmat dan Rahiim-Nya sehingga Pedoman Coaching Internal ini dapat tersusun. Shalawat dan salam, disampaikan kepada *Rasulullah Shallallaahu 'Alayhi Wassalam*, juga kepada keluarga juga para sahabat.

Penyusunan pedoman ini dibuat berdasarkan pengalaman yang diterapkan di Puslatbang KMP LAN RI serta pengalaman yang diperoleh dari sejumlah komunitas coaching yang telah dilakukan di sejumlah institusi coaching ternama di Indonesia serta berdasarkan kumpulan bahan literatur yang ada.

Untuk itu dalam kesempatan ini, ijin kami menyampaikan rasa terima kasih yang dalam kepada:

- Keluarga Besar Puslatbang KMP LAN RI yang telah memberikan dukungan dan kesempatan untuk mengimplemantasikan coaching internal di lingkungan Puslatbang KMP sehingga laporan kegiatan ini bisa tersusun.
- Coaching Indonesia Institute sebagai narasumber dalam sosialisasi coaching di Puslatbang KMP dan Alumni Coaching Indonesia yang bersedia menjadi Coach Eksternal dalam kegiatan Coaching Internal.
- Para Coach dan Coachee Internal Puslatbang KMP yang telah meluangkan waktunya untuk terlibat dan berkontribusi dalam pengembangan sesama pegawai internal Puslatbang KMP.

Semoga Allah 'Azza wa Jalla senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan pahala yang berlimpah. Semoga pedoman ini memberikan manfaat kepada instansi pemerintah dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Makassar, 30 Desember 2020

DAFTAR ISI

L-GROW DENGAN COACHING INTERNAL

A. Latar Belakang	1
B. Deskripsi Kegiatan	1
C. Tujuan dan Sasaran L-GROW	3
D. Persyaratan Coachee	3
E. Stakeholder/Mitra Kerjasama:	4
F. Tenaga Coach	4
G. Jumlah Coach dan Coachee	4
H. Tim Penggerak L-GROW	7
I. Tahapan Kegiatan	7
J. Time Line Kegiatan	8
K. Model, Metode, Sarana dan Prasarana	8
L. Waktu Pelaksanaan dan Jadwal	12
M. Evaluasi	12

PELAKSANAAN KEGIATAN L-GROW

A. Pra Pelaksanaan	13
B. Persiapan Pelaksanaan Coaching	20
C. Pelaksanaan Coaching	22
D. Monitoring dan Evaluasi	28
E. Evaluasi	36
F. Publikasi	50
G. Pengembangan Coaching Internal	55
H. Testimony	61
I. Presentasi Hasil Kegiatan L-GROW	67
J. Kesimpulan	68
K. Rekomendasi	68
L. Penutup	69

L-GROW DENGAN COACHING INTERNAL

A. Latar Belakang

Model pengembangan kompetensi ASN telah bergeser bentuknya dari model klasikal, seperti tatap muka antara pengajar dan peserta di kelas menjadi bentuk non-klasikal, seperti e-learning, *coaching*, mentoring, magang, dan Komunitas Belajar (Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil). Perka LAN No 10 ini memberikan peluang yang besar bagi organisasi untuk mengembangkan pegawainya dengan melakukan pendekatan non-pelatihan untuk mengembangkan pegawai.

Di sisi yang lain, pegawai memiliki hak untuk mengembangkan kompetensi mereka minimal 20 jam pelajaran dalam setahun (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Salah satu alternatif model pengembangan dan pembelajaran yang bisa dilakukan dengan dua peraturan ini adalah *coaching* internal. *Coaching* internal adalah proses coaching yang dilakukan didalam internal organisasi dengan memberdayakan pegawai (internal) yang telah mengikuti pelatihan coaching atau telah memiliki kompetensi sebagai coach.

Cara ini diharapkan dapat menjadi metode yang strategis bagi organisasi pemerintah dalam meningkatkan kompetensi dan mengubah perilaku ASN sebagaimana visi misi LAN yaitu “Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang mampu menjadi Penggerak Utama dalam mewujudkan *World Class Government* untuk mendukung Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong-Royong”.

Melalui salah satu misi LAN yaitu mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional, maka penerapan Coaching Internal ini diharapkan dapat menjadi contoh bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengembangkan SDA mereka dengan jalur non pelatihan.

B. Deskripsi Kegiatan

LAN GROW yang disingkat dengan L-GROW merupakan salah satu bentuk pengembangan pegawai non pelatihan yang dilakukan melalui coaching, khusus-nya coaching internal. Kegiatan ini dimaksudkan sebagai wadah untuk per-tumbuhan dan pengembangan internal ASN LAN dengan menggunakan pendekatan GROW yang merupakan salah satu teknik coaching berdasarkan standar *International Coaching Federation* (ICF)

Model pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Aparatur (SDA) dengan memanfaatkan hubungan dan umpan balik, dalam tulisan ini disebut *Coaching Internal*, dilaksanakan didalam organisasi dengan melibatkan pimpinan, atasan langsung atau pegawai yang kompeten dalam melakukan *coaching*.

Dalam pelaksanaan coaching internal ini, ada 4 sasaran yang ingin dicapai yaitu Ada empat tahapan coaching internal yang bisa dikembangkan oleh sebuah organisasi. Namun bukan berarti bahwa organisasi harus memulainya dari tahap pertama. Setelah dilakukan diagnosa coaching, bisa saja dari sekian coachee yang ada, sudah ada diantara mereka yang berada dalam tahap lainnya seperti sbb:



I. Coaching for Growth Mindset (from fixed to growth mindset)

Coachee diharapkan mampu berpikir *moving forward* yaitu berpikir untuk bisa maju, keluar dari zona nyaman sehingga mereka memiliki arah dan tujuan yang jelas akan pencapaian apa saja yang bisa mereka usahakan, meskipun itu berupa langkah kecil untuk maju. Pemikiran untuk maju inilah yang perlu ditrigger atau diprovokasi karena akan menjadi modal dasar untuk melakukan suatu tindakan. Istilahnya adalah sebuah tindakan maju sangat dipengaruhi oleh pemikiran yang maju pula (*growth Mindset*). Sebaliknya, pegawai yang terjebak dengan fixed mindset cenderung untuk menikmati apa yang sudah ada bahkan menyalahkan keadaan tanpa ada keinginan apalagi usaha untuk merubah keadaan organisasi menjadi lebih baik. Oleh karenanya pada tahapan ini, building awareness dalam growth mindset sangatlah penting. Ketika tahap 1 coaching telah terlaksana dimana pegawai sudah mulai mengenal dan merasakan pengalaman coaching serta mau menerima coaching secara positif sehingga menganggap coaching bukan diberikan kepada orang bermasalah tapi media pengembangan diri, maka dapat dilanjutkan ke pelaksanaan coaching ke tahap 2.

II. Coaching for Performance (from mediocre to good)

Pada tahap ini coachee diharapkan mampu mengidentifikasi hal-hal apa saja yang perlu menjadi fokus perbaikan organisasi dengan melihat harapan dan kenyataan yang ada di lapangan atau organisasi agar nantinya mampu membuat rencana aksi untuk perbaikan. Coachee mencoba

menjalankan semua standar kinerja yang selama ini belum terpenuhi melalui penemuan potensi pada diri idividu sehingga yang tadinya bekerja biasa-biasa (*mediocare*) menjadi baik (*good*).

III. Coaching for Development (from Good to better)

Pada tahapan ini coachee dihaarapkan mampu menjadi agen perubahan yang dapat memotori perubahan tersebut dengan adaptif dan agile melalui pemikiran kreatif untuk menghasilkan inovasi buat organisasi. Pemberian coaching bagi mereka yang ingin mengembangkan diri lebih baik dari sebelumnya (*good to better*).

IV. Coaching for Transformation (from better to best)

Pada tahap ini pegawai dengan sadar menjadikan coaching sebagai gaya hidup (*life style*) untuk berinovasi dan berkontribusi buat organisasi dengan pelibatan diri sepenuhnya bukan karena adanya perintah atau surat tugas, namun karena panggilan jiwa untuk memberi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi (*better to best*).

C. Tujuan dan Sasaran L-GROW

1. Tujuan

- Sebagai salah satu alternatif untuk pemenuhan 20 JP hak pegawai untuk pengembangan
- Menjadi contoh bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengembangkan SDM mereka dengan jalur non pelatihan.
- Sebagai wadah pengembangan karir bagi pegawai yang ingin menekuni profesi Coach.
- Menjadikan Coaching Internal sebagai budaya kerja organisasi Puslatbang KMP.
- Menunjang peran LAN sebagai lembaga konsultasi pelaksanaan Coaching untuk instansi pemerintah secara nasional

2. Sasaran

- Pegawai Puslatbang KMP LAN RI yang meliputi:
 - o Pegawai fungsional umum
 - o Pegawai fungsional khusus
 - o Pejabat Struktural

D. Persyaratan Coachee

- Pegawai yang mengikuti coaching adalah mereka yang sudah memiliki agenda yang akan di coachingkan.
- Meluangkan waktu untuk tiap sesi coaching @45-60 menit sebanyak 3 sesi.

E. Stakeholder/Mitra Kerjasama:

1. Pegawai Puslatbang KMP LAN, sebagai mentee, coachee /klien , Mentor dan Coach
2. Coaching Indonesia, sebagai narasumber Webinar
3. Alumni Coaching Indonesia
4. Alumni Pelatihan Puslatbang, sebagai peserta webinar
5. Penyelenggara pelatihan lintas instansi, sebagai audience.

F. Tenaga Coach

- **Coach Internal**

Mereka yang menjadi coach internal adalah para pegawai Puslatbang yang sudah pernah mengikuti pelatihan Coaching yang penyelenggaranya tersertifikasi oleh ICF (*International Coach Federation*) dan yang memiliki pengalaman coaching terhadap sejumlah peserta pelatihan.

- **Coach Eksternal**

Coach Eksternal berasal dari luar Puslatbang yang juga merupakan alumni lembaga coaching yang sudah tersertifikasi oleh ICF. Mereka berasal dari berbagai latar belakang dan profesi seperti konsultan, trainer, fasilitator, dan coach

G. Jumlah Coach dan Coachee

Adapun jumlah Coachee dan Coach yang terlibat dalam pelaksanaan Coaching:

Coachee	: 35 orang
Coach Internal	: 28 orang
Coach Eksternal	: 7 orang



L-GROW COACH



Puslatbang KMP LAN



Puslatbang KMP LAN



Puslatbang_KMP



Makassar.lan.go.id

TIM L-GROW



Avrina Dwijayanti
Sekpim Coach



Nirwati Yepardy
Coach Trainer Asesor Mentor Coach Hipnoterapis Trainer Asesor



Nurwahyudianti



Johann T. Mada
Coach Trainer Asesor



Andi Wahyudin
Coach Bid Isibang



Wahyudi
Coach Bid SDM



Fajar Lingga
Coach Bidang SDM & Umum



Lutfina Thalita
Coach Bid Isibang



Erman Fahrudin
Coach Bid KMP Asesor



Mutmainnah
Coach Bid Renaku



Puslatbang KMP LAN



Puslatbang KMP LAN



Puslatbang_KMP



Makassar.lan.go.id

H. Tim Penggerak L-GROW

- | | |
|--|--|
| 1. Pembina Program | : Dr. Andi Taufik, M.S |
| 2. Penanggungjawab Program | : Ramli, S.Sos., M.Si
Nurwahyudianti, SS, MHRM.IR
Nirwati Yapardy, S.Pd., M.HRM.IR
Dr. Johann Tarru |
| 3. Koordinator Pegawai Kajian Manajemen Pemerintahan | : Dr. Sulaeman Fattah, M.Si |
| Anggota | : Avrina Dwijayanti, S.IP |
| 4. Koordinator pegawai SDM dan Umum | : Nurati Rajab, SS, MM |
| Anggota: | |
| 5. Koordinator Pegawai Perencanaan dan Keuangan | : Sudarmi Narwis, SE., MM |
| Anggota | : Mutmainnah, S.IP |
| 6. Koordinator Pegawai Latbang | : Zulchaidir, S.Sos, MPA |
| Anggota | : Andi Wahyudin, SE., M.Si |

I. Tahapan Kegiatan

Secara umum pelaksanaan coaching internal dapat dibagi kedalam 4 tahap yaitu: pra pelaksanaan coaching, pelaksanaan coaching, monitoring dan evaluasi serta publikasi. Untuk detailnya dapat dilihat pada diagram di bawah ini:



Adapun rincian kegiatan dan timeline kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini

J. Time Line Kegiatan

No	Kegiatan	Waktu							
		Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Pembentukan TIM L-GROW								
2.	Sosialisasi Coaching dan Mentoring melalui Webinar								
3.	Pemberian Sertifikat/ piagam penghargaan kepada narasumber dan peserta Webinar								
4.	Pelaksanaan <i>One on One Coaching</i>								
5.	Monitoring pelaksanaan Coahcing Internal								
6.	Publikasi L-GROW								
7.	Pembuatan buku panduan L-GROW								
8.	Evaluasi pelaksanaan L-GROW								
9.	Presentasi laporan pelaksanaan hasil L-GROW								

K. Model, Metode, Sarana dan Prasarana

1. Model Penyampaian Coaching

- Face to Face atau tatap muka langsung
- Virtua atau online dengan menggunakan media sosial seperti WhatsUp dan Zoom serta media lainnya

2. Metode Coaching

Dalam proses coaching, banyak pendekatan yang dapat digunakan, Misalnya dengan menggunakan: Teknik PEDDIE, Teknik GROW, Teknik SCARF, SMILE dan masih banyak lainnya.

Untuk pelaksanaan L-GROW ini, para coach Puslatbang menggunakan



pendekatan GROW yang terdiri dari: Goal (Tujuan), Reality (Kenyataan), Options (Pilihan), dan Will (Keinginan).

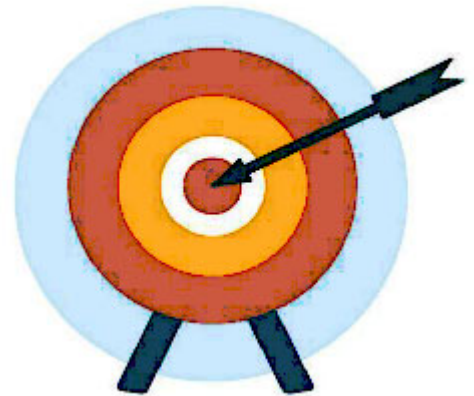
Model ini pertama kali diperkenalkan oleh Whittmore tahun 1992. Kerangka ini membantu coachee untuk berpikir solutif. Seorang coach dapat menjadi cermin yang memantulkan kembali prolem dan solusi yang dihadapi oleh coachee, dan membantu mereka melihat diri mereka lebih jelas dalam mencapai solusi dan membuat rencana pelaksanaannya. Adapun tahap-tahap struktur caoching dalam GROW terdiri dari empat langkah sebagai berikut:

Untuk itu pertanyaan-pertayaaan yang diajukan dalam pertanyaan terbuka yang mengacu pada struktur sbb:

GOAL:

Pada tahap ini seorang coach fokus pada tujuan yang ingin diraih oleh si coachee, meskipun nantinya akan ada cerita dibalik pencapaian goal tersebut. Adapun pertanyaan yang terkait dengan GOAL yaitu:

- Apa yang ingin Anda lakukan?
- Hasil seperti apa yang Anda harapkan dari pertemuan kita hari ini?
- Apa sebenarnya yang ingin Anda hasilkan?
- Situasi seperti apa yang Anda inginkan dalam tiga bulan ke depan dibandingkan posisi Anda sekarang?
- Apa cara terbaik untuk sampai ke sana?
- Seperti apa idealnya kamu melihat diri Anda?
- Bagaimana Anda memastikan jika tujuan Anda tercapai?



REALITY:



Pada tahap ini sangat penting, untuk membawa coachee ke pespektif dan sudut pandang yang berbeda, misalnya yang tadinya berupa tantangan, diubah menjadi sebuah harapan

Tahap ini berfungsi untuk mendeteksi keyakinan dan ketakutan, rintangan dan sebagainya yang ditimbulkan sendiri oleh si coachee. Untuk itu penting bagi seorang Coach untuk memperhatikan dan mempertahankan tahap reality ini selama mungkin melalui penggalian. Tahap ini penting juga untuk mendeteksi keyakinan, ketakutan negatif palsu untuk kemudian bisa dihilangkan atau diganti dengan dengan sesuatu yang lain. Begitu seorang coachee mendapatkan *insight*, ia kan

mengubah perspektif dan cara berpikirnya. Beberapa pertanyaan dalam fase ini adalah:

- Apa yang biasanya Anda lakukan dalam situasi itu?
- Bagaimana Anda mengatasi kendala semacam itu hingga saat ini?



- Seberapa penting itu bagi Anda?
- Pada skala 1 sampai 10, bagaimana Anda menilai situasi Anda saat ini?
- Bagaimana perasaan Anda tentang itu?
- Apa yang telah Anda lakukan sejauh ini untuk mencapai tujuan itu?

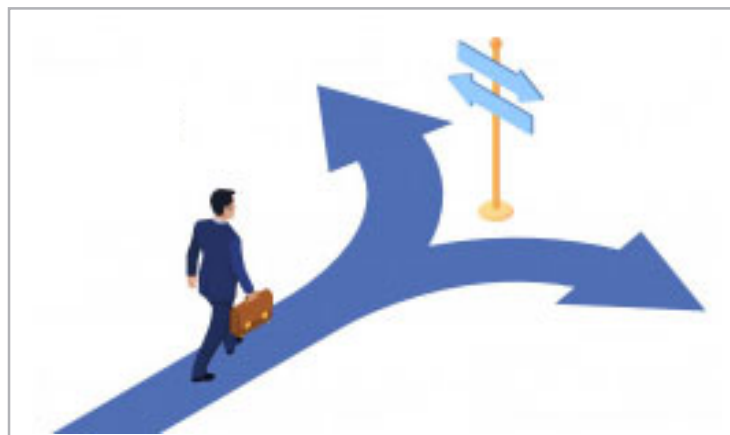
Hasil dari tahapan ini adalah membuat coachee melangkah lebih maju, keluar dari emosi yang ada melalui pemahaman yang jelas tentang situasi dan keputusan yang diambilnya untuk bergerak menuju resolusi dan mencapai tujuan pribadi mereka.

Bagaimana seorang coach mengetahui ketika coachee sudah bergerak maju (*move on*)? Ketika coachee dapat mengekspresikan kesadaran dan keinginan untuk melangkah maju sehingga coachee belajar sesuatu yang baru. Perlu pula diingat bahwa pada tahap ini yang dieksplorasi adalah situasi sekarang, bukan masa lalu atau yang telah terjadi, namun bagaimana coachee menggunakan masa lalu untuk bergerak maju. Jadi tidak masalah dengan apa yang telah terjadi, yang penting adalah coachee lebih semangat dan memberikan dimensi baru dalam hidupnya. Untuk pertanyaan yang bagus untuk ditanyakan adalah:

- Apa yang Anda pelajari tentang diri Anda sendiri selama coaching ini?
- Apa yang Anda ketahui sekarang yang tidak Anda ketahui sebelumnya?
- Apa yang Anda dapatkan dari semua ini?

OPTIONS

Pada tahap ini coach menyelidiki berbagai kemungkinan, menemukan solusi baru, dari dari perspektif yang berbeda. Seorang coach perlu mendorong coachee untuk memikirkan solusi dari berbagai kemungkinan sehingga dapat merasakan dan mengenali keyakinannya bahwa urusan mereka dapat diselesaikan dengan cara yang berbeda, yang mungkin sangat berbeda dengan sebelumnya. Pertanyaan yang Sering Diajukan pada tahap ini adalah:



- Apa saja pilihan Anda terkait dengan situasi tersebut?
- Apa lagi yang bisa kamu lakukan?
- Bagaimana lagi itu bisa diselesaikan?
- Apa lagi yang bisa Anda terima?
- Apa yang berfungsi dalam situasi itu sebelumnya?
- Apakah ada yang lain?

Jika ternyata klien “terjebak”, tidak memiliki ide dan tidak melihat banyak peluang, maka ia harus kembali ke pertanyaan tentang tujuan awal yang ingin dicapai. Beberapa coachee akan berkembang dengan sangat mudah pada tahap ini, sementara yang lain perlu menghubungkan apa yang ingin mereka capai. Kaitkan dengan sejumlah aktivitas yang bisa mereka lakukan untuk mencapai tujuan mereka.

Will

Dalam tahap ini, disebut juga dengan *willingness to act* atau *way forward*. Tiga tahapan sebelumnya dari model GROW berfungsi untuk mengembangkan dan memperluas kesadaran coachee. Setelah semuanya terlihat, jelas oleh coachee, tentang apa solusi terbaik yang sepenuhnya didorong oleh dirinya sendiri dan bukan orang lain, maka coachee juga siap untuk mengambil tanggung jawab atas pilihan yang dia buat secara lebih luas. Pada tahap ini coachee dibimbing untuk menemukan dan membuat komitmen untuk membuat rencana nyata untuk mewujudkan pilihan yang sudah diambilnya. Tahapan ini mengacu pada daftar tindakan spesifik yang harus dilakukan klien di masa depan sehubungan dengan tujuan yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri.



Pertanyaan yang dapat diajukan pada tahap ini:

- ➡ Apa sebenarnya yang ingin Anda lakukan?
- ➡ Apa tepatnya yang akan Anda lakukan?
- ➡ Apa yang dapat Anda lakukan agar semuanya menjadi jauh lebih efisien?
- ➡ Apa lagi yang bisa kamu lakukan?
- ➡ Kapan Anda akan mulai?
- ➡ Siapa dan apa yang akan kamu ceritakan tentang itu?

Untuk beberapa coachee, ada yang memiliki pilihan yang jelas tentang apa yang akan mereka lakukan sedangkan yang lain masih dengan ketakutannya sendiri. Dari keempat tahapan pertanyaan diatas, diharapkan seorang coach dapat menciptakan kenyamanan coachee dalam menjawab dan memikirkan solusi dari masalahnya sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan pikiran positif untuk implementasi solusinya.

3. Sarana dan Prasarana

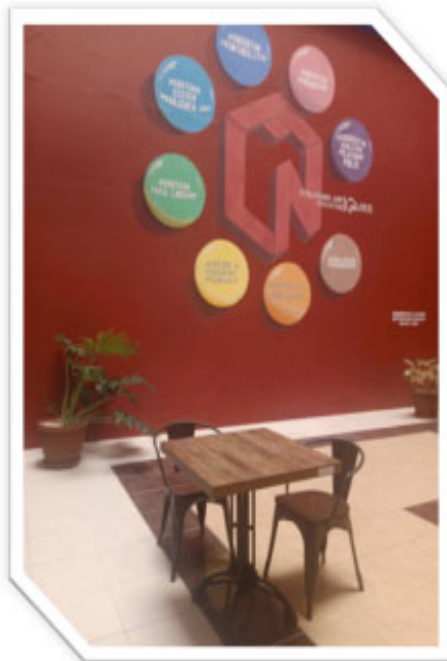
• Menyiapkan Ruang Pelaksanaan Coaching

Tempat bukan yang utama dalam coaching namun tempat merupakan sarana penting yang perlu disiapkan oleh Bagian SDM. Dengan memiliki tempat yang tenang, aman, nyaman dan kondusif, harapannya proses coaching dapat berlangsung lebih lancar karena terhindar dari kebisingan atau



keramaian yang dapat mengganggu konsentrasi dan proses berpikir kreatif dari seorang coachee. Adapun detailnya yang bisa ditambahkan adalah sebagai berikut:

- a. AC
- b. meja bulat,
- c. 2 buah kursi
- d. vas bunga,
- e. aroma terapi,
- f. tissmetaplan
- g. flipchart
- h. Papan flipchart
- i. Spidol
- j. Pin board
- k. Pushpin
- l. Kertas HVS
- m. Dispenser
- n. Gelas
- o. Bahan pembuatan teh dan kopi
- p. Kata-kata motivasi yang dibingkai



L. Waktu Pelaksanaan dan Jadwal

Kegiatan ini dimulai dari tanggal 20 Mei sampai dengan 31 Oktober 2020. Masing-masing Coach memberikan 3 sesi kepada para pegawai (coachee) yang berdurasi 45 sampai dengan 60 menit bahkan ada juga yang melakukannya sampai 90 menit. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan secara *face to face* dan *virtual coaching*. Untuk virtual coachng, dilakukan melalui WhatsApp dan Zoom, dan ada juga melalui telepon. Pelaksanaannya disesuaikan dengan ketersediaan waktu coachee dan Coach.

M. Evaluasi

Evaluasi dilakukan begitu setiap sesi coaching selesai dengan menggunakan google form dimana yang dievaluasi adalah coachnya serta evaluasi juga dilakukan kepada penyelenggara pelatihan. Ketika sesi coaching dilakukan sebanyak 3 kali, maka sebanyak itu pula dilakukan evaluasi.

PELAKSANAAN KEGIATAN L-GROW

A. Pra Pelaksanaan

1. Membuat TIM Penggerak L-GROW

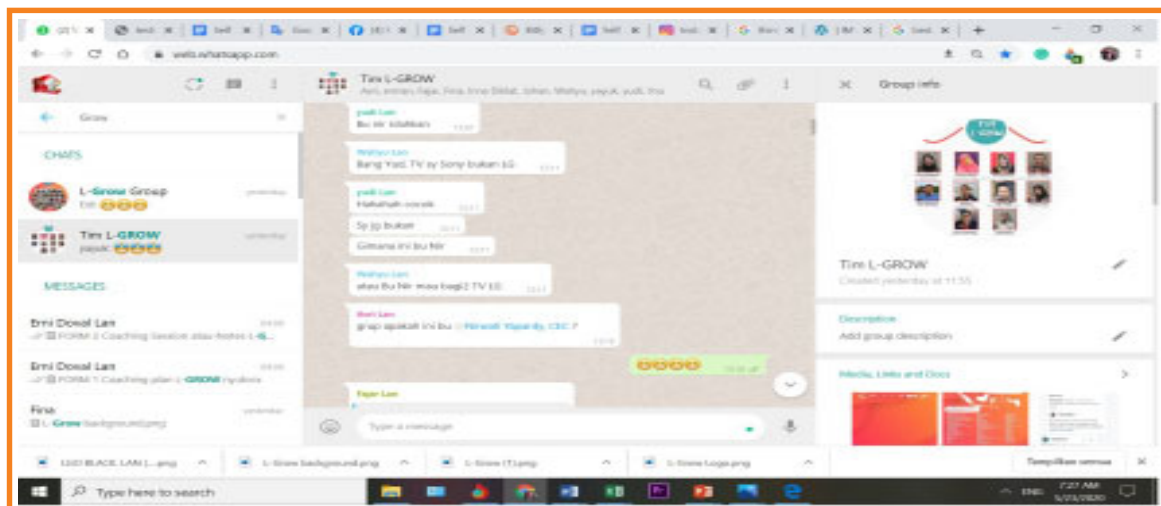
Membuat SK Tim Penggerak yg berisi:

- Penanggungjawab
- Koordinator setiap bidang yg melekat pada atasan langsung pegawai (Memastikan semua staffnya ikut)
- Wakil Koordinator tiap bidang (Pemantau pelaksanaan)
- Koordinator administrasi
- Koordinator lapangan.

2. Gambar : Zoom dengan para Tm L-GROW



Melakukan koordinasi dan konsolidasi melalui:



- Membuat group komunikasi berupa WA telegram/media lainnya untuk memudahkan komunikasi dan koordinasi antar tim.
- Media Komunikasi Tim L-GROW
Melakukan rapat persiapan dengan Tim L-GROW yang berasal dari unit Pelatihan dan Pengembangan (Latbang) dan Humas sebelum pelaksanaan webinar melalui Zoom karena masih suasana Covid.

- c. Membuat Surat permintaan narasumber substansi Coaching dan mentoring.
- d. Membuat Surat undangan ke lembaga lain untuk mengikuti sosialisasi Coaching dan Mentoring.
- e. Membuat Surat Tugas untuk semua pegawai mengikuti sosialisasi perbedaan coaching, mentoring, training dan konselling.

3. Pelaksanaan Sosialisasi Coaching Melalui Webinar

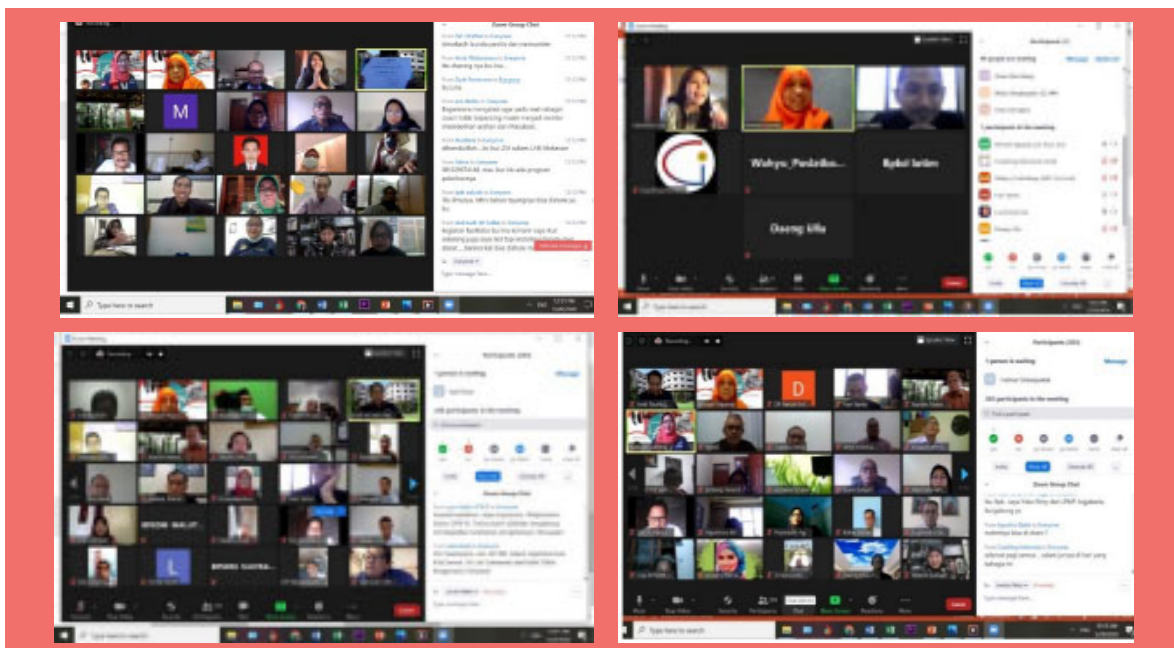
Untuk memastikan coaching internal ini dapat diterima di internal pegawai Puslatbang KMP maka perlu dilakukan sosialisasi coaching kepada pegawai internal. Adapun Sarana yang media zoom yang digunakan yang tadinya untuk

100 orang akhir ditambah untuk 500 orang dengan bantuan zoom dari Coaching Indonesia dengan pelibatan 1 narasumber dari Coaching Indonesia Institute yang sudah tersertifikasi ICF serta 1 host dan 4 co host.

Adapun peran dari masing-masing co host adalah:

- Co host 1 : Menyajikan materi,
- Co host 2 : memberikan ijin kepada peserta untuk memasuki webinar,
- Co host 3 : Merekam semua pertanyaan yang masuk dalam chat,
- Co host 4 : Memastikan suara peserta tidak masuk dalam ruang chatting ketika narasumber membawakan materinya.

Kegiatan yang tadinya direncanakan hanya untuk internal pegawai Puslatbang KMP, ini akhirnya dibuka umum bagi para ASN yang ada di Indonesia sehingga jumlah keseluruhan yang hadir sebanyak 422 peserta. Adapun jumlah lembaga yang menghadirinya sekitar Selain jumlah peserta yang mengikuti webinar ini berjumlah 420 orang, ternyata jumlah lembaga yang mengikutinya, baik pemerintah, swasta maupun BUMN sekitar 240 lembaga yang ada di seluruh Indonesia, baik lembaga pemerintah, swasta, maupun BUMN.



Pelaksanaan Webinar L-GROW

1. Sebanyak 420 orang mengikuti Webinar LAN Grow Talk yang membahas secara mendalam terkait Coaching dan Mentoring.

2. Webinar L-Grow Diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara berkolaborasi dengan Coaching Indonesia

3. LAN Grow adalah salah satu inovasi Puslatbang KMP LAN sebagai media pelatihan non klasikal yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan kreativitas berfikir ASN khususnya dalam pengembangan ASN Indonesia

Ketua Diklat Provinsi Gorontalo
 Ketua Korpenggaran dan Pengembangan SDM Kab. Sigi
 Ketua Korpenggaran dan Pengembangan SDM Kabupaten Tomohon
 Ketua Korpenggaran Negeri
 Ketua Korpenggaran Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo
 Ketua Korpenggaran dan Pengembangan SDM Kota Jayapura
 Ketua Korpenggaran dan Sumber Daya Manusia
 Ketua Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah
 Ketua Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
 Ketua Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara
 Ketua Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
 Ketua Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan
BALAI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI TENGGARA
 Ketua Balai Pengembangan Korpenggaran Gorontalo
 Ketua Balai Sorbit
 Ketua Balai Sorbit Korpenggaran Gorontalo
BALAI RIVER DAN SAMUDRA JAWA
 Wakil Ketua: Peltich Kaniatullah / STPK Makassar
 Wakil Ketua: Peltich Perbari / STPK Makassar
 Wakil Ketua: Pengawan Didi / Samudra Makassar
 Wakil Ketua: Purnawan An / Prastika Tangerang Perikanan (BMPPT) Surabaya
 Wakil Ketua: Purnawan Dwi / Prastika Jawa Barat - Kementerian Agama RI
 Wakil Diklat Korpenggaran Banjarmasin
 Wakil Diklat Korpenggaran Makassar
 Wakil Diklat Korpenggaran Makassar
 Wakil Diklat Korpenggaran Manado
 Wakil Diklat Korpenggaran Makassar
 Wakil Diklat Korpenggaran Semarang
BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SUBABATA
 Wakil Ketua: Diklat Subabata
 Wakil Diklat UIN Makassar
 Wakil Diklat Lingkar Politik dan Kemanusiaan Bogor
BALAI DIKLAT PUNE BANGSA KOTA YOGYAKARTA
 Wakil Diklat WU Bandung, Kementerian PUPH
 Wakil Korpenggaran Pertanian Klaten / Jawa
 Wakil Pertanian Korpenggaran Klaten / Jawa
 Wakil Pertanian Korpenggaran Klaten / Jawa
 Wakil Pertanian Pertanian Lirisung
PEL. ATAS KOTA PONTIANAK PROVINSI SULAWESI UTARA
 Wakil Pempenggaran dan Pengembangan Korpenggaran Manado
KAB. BBN
 Sekretaris: Setian Korpenggaran RI
 Sekretaris: Cikarang
BALIKUBI Korpenggaran RI Batak
 Sekretaris: provinsi Riau
SAPPIDA KAB. PANDEGLI SULAWESI SELATAN
 BPPK Makassar
 BPPK Bandung
 BPPK PADANG
 BPPK Pekanbaru
 BPPK Surabaya
 BPPK Semarang
 Dan Departemen dan SDN, Badan Siber dan Sains Negara

LPPM ACARA
 LPPM Bakti
 LPPM DUK Jember
 LPPM Jember Bakti
 Long Island
 LPPM Jember Bakti
 LPPM Jember
 LPPM Lingsing
 LPPM Mulyo Ujung
 LPPM Mulyo Tenggong Bakti
 LPPM PAPILA
 LPPM Peralatan Susunan Tenggong
 LPPM PIRAN
 LPPM Sulawesi Selatan
 LPPM SIA, ANJIM, UNGGUNG
 LPPM Sulawesi Tengah
 LPPM Sulawesi Tenggara
 LPPM Sulawesi Utara
 LPPM Sumatera Utara
 LPPM TEGALAN
 LPPM SUMUT
 LPPM Yogyakarta
 PERKAMPARAN ALUMNI IN
 Makassar
 MIA Tegay Gunung
 Panti Asuhan
 PERKAMPARAN NABABIN PROVINSI LAMPUNG
 POKRETI, Dabahu - Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
 POKRETI
 POKRETI BBN
 POKRETI KENDALAGIRI NEGRI MINY
 POKRETI KEMENTERIAN Regional Makassar
 POKRETI KEMENTERIAN Regional Yogyakarta
 POKRETI KEMENTERIAN Agama dan Tabl Ronggong
 POKRETI KEMENTERIAN AGRI
 POKRETIAP Beger
 POKRETI ARI Borneo
 PT PITUNGUNG CAKANG TENARA
 PT Gajayati Ujung (Pawanti)
 Pawanti
 PT Tipe Production
 PT ADIM Kaya (Pawanti) Tipe
 PT KEMENTERIAN KEMENTERIAN KEMENTERIAN

[illegible]

Pusat Pengembangan Kemitraan ASU-BKIN
 Pusat Pengembangan SDM Kineragastika, EBT dan Kemitraan Energi
 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemitraan Agribisnis dan Tata Ruang/Perencanaan Nasional
 Pusat Pengembangan Sistem dan Teknologi
 Pusat Studi dan Siber dan Perilaku Negara
 Pusat Studi dan Sistem Agribisnis
 Pusat Studi Kemitraan Kolaborasi dan Informatika
 Pusat Studi Kemitraan
 Pusat Studi Sistem Kemitraan RI
 Pusat Studi Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional Kemitraan PUPH
 Pusat Studi Program Kemitraan
 Pusat Studi CSR, Kemitraan, Kemitraan Kineragastika
 Pusat Studi Sistem PUPH RI
 Pusat Studi Sistem Kemitraan Kemitraan Agribisnis
 PUSAT ASIA, RUMAH
 RSUD Balaen Energi Kineragastika Fungsional dan Kineragastika
 Sekolah Ilmu Terpadu
 SMAN 1 Gales
 SMDK 1 PONDOK
 UN Pancasila
 Universitas Hutan
 Universitas Jenderal Achmad Yani
 Universitas Negeri Malang
 Universitas Sebelas Maret
 Universitas Sebelas Maret
 Universitas Sebelas Maret
 UPT DUKAT (KINERASTIKA KOTA LUBUKLINGGAJ)
 UPT Laboratorium Manajemen Lelang
 UPT Potensial Kineragastika Manajemen Manajemen Lelang, Lelang
 UPT RUMAH dan Perilaku Perilaku Lelang
 UPT RUMAH dan Perilaku Perilaku Lelang
 UPT RUMAH dan Perilaku Perilaku Lelang
 UPT RUMAH dan Perilaku Perilaku Lelang

[illegible]

Pusatbang KMP LAN



Pusatbang KMP LAN



Makassar.lan.go.id

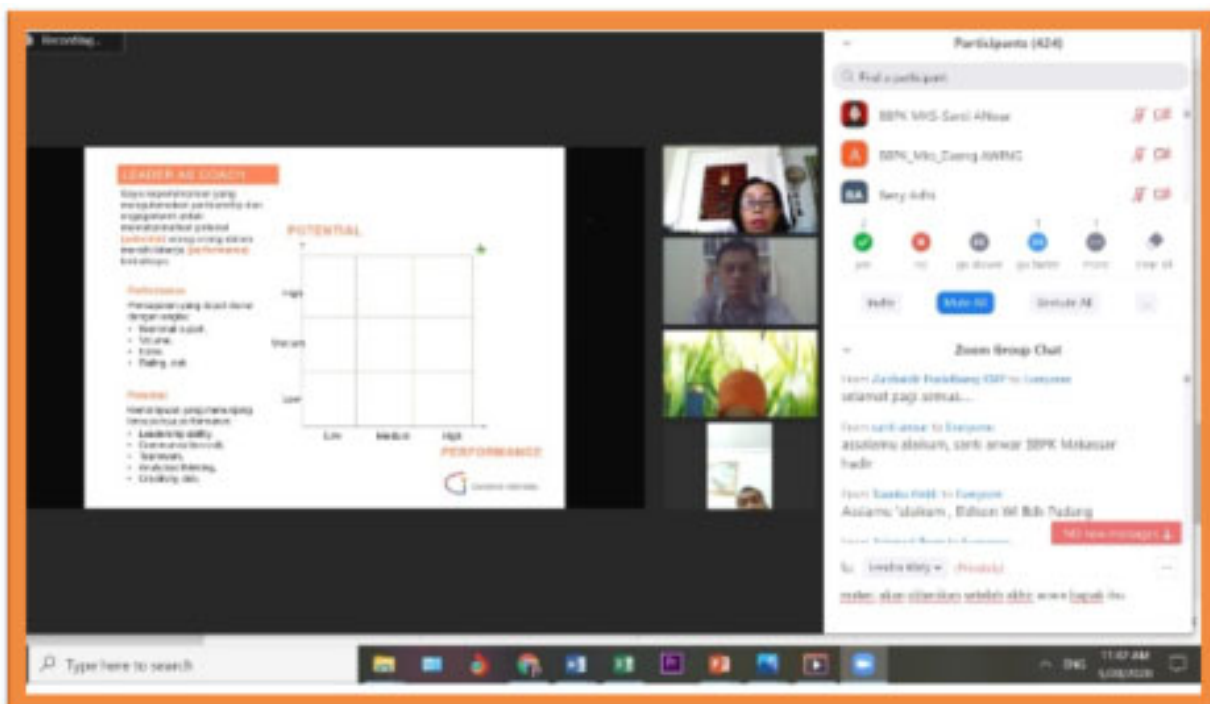
Gambar: Daftar Instansi Peserta yang mengikuti Webinar L-GROW

Detail pelaksanaan webinar L-GROW dapat diakses di link berikut ini. https://drive.google.com/drive/folders/1_PdEaiLBfMfCX0yxVcJx9Y0ERnEDxTI4L?usp=sharing

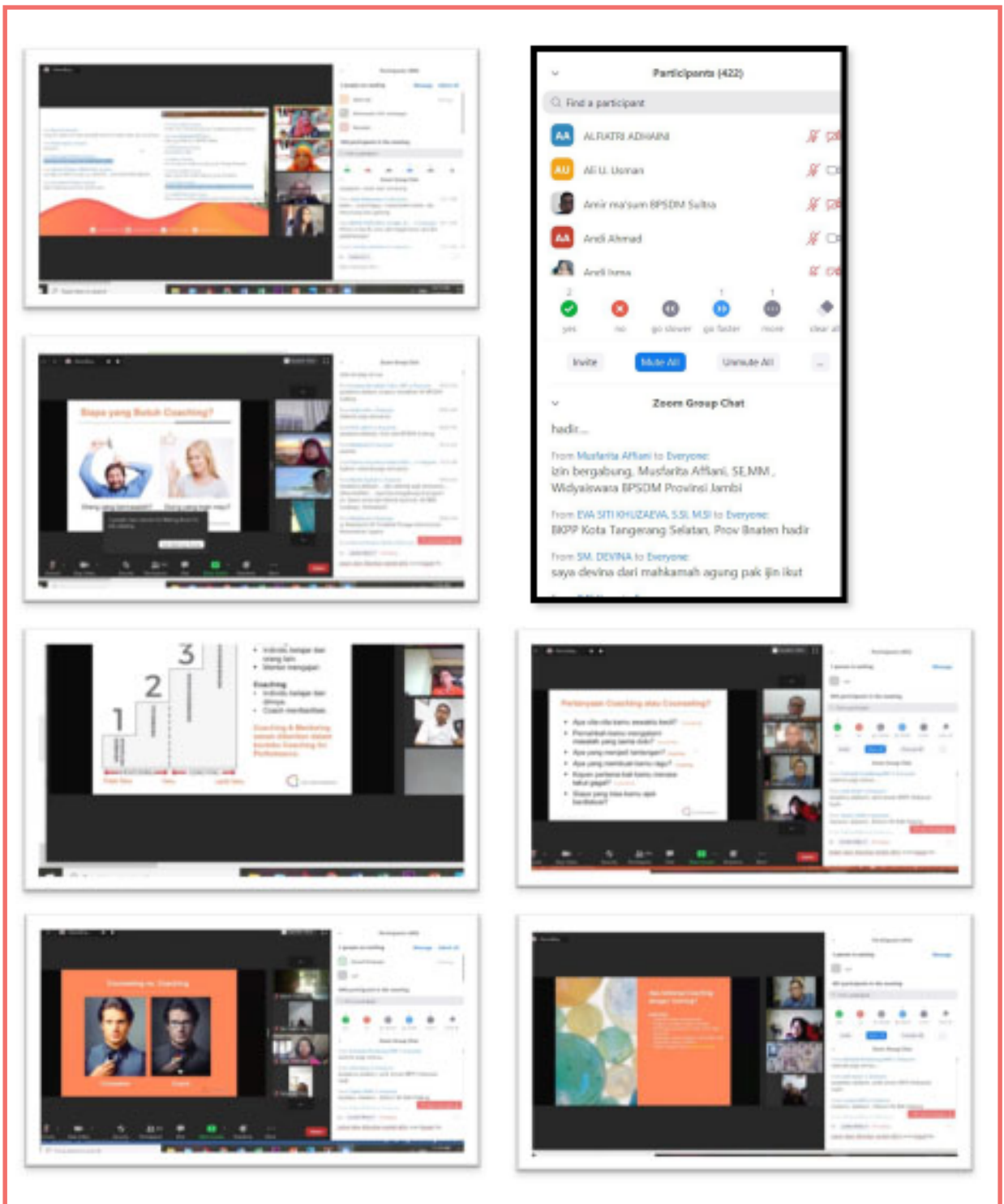


No	Acara	Waktu
1	Pembukaan Oleh Host	09.30 – 10.00 WITA
2	Pembacaan Doa	10.35 – 10.40 WITA
3	Sepatah Kata Dari Kepala Puslatbang KMP LAN	10.40 – 10.50 WITA
4	Sambutan dari Kepala LAN atau yang mewakili	10.50 – 11.00 WITA
5	Perkenalan L-Grow dan Tim Penggerak	11.00 – 11.10 WITA
6	L-Grow Talk oleh Coaching Indonesia	11.10 – 12.10 WITA
7	Praktek Coaching	12.10 – 12.30 WITA
8	Tanya Jawab	12.30 – 12.50 WITA
9	Closing Statement oleh KaLAN/Ka Puslatbang KMP LAN	12.00 – 13.00 WITA

Gambar : Susunan Acara Webinar L-GROW



Jumlah Peserta Webinar sebanyak 424 orang



4. Pertanyaan Peserta Webinar Sekitar Coaching

Beberapa pertanyaan yang muncul sekitar coaching pada saat webinar antara lain:

- **Mutmainnah-Puslatbang KMP**

Izin bertanya, jika coaching dan mentoring akan diimplementasikan di sebuah organisasi sebagai sebuah bentuk pengembangan jangka Panjang, idealnya apakah yang menentukan seorang pegawai butuh coaching atau tidak, dari manajemen organisasi atau minat dari pegawai sendiri? mengingat coaching lebih efektif jika coacheenya punya kemauan untuk maju.



- **Diana Arsyad**
Ijin bertanya...terkadang teori coaching tidak sesuai dengan prakteknya ...karena ingin mengeksplere kemampuan (peserta Latsar)..coach bertindak sebagai konsultan ...bagaimana teknik coach untuk menghadapi coachee yang benar-benar tidak memiliki skill
- **Novi Wiswadewa**
Bgm caranya bisa kerjasama untuk melaksanakan program coaching untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi.
- **Tanggor**
Bu Lina,....Sering didalam Diklat (Latsar/PIM) disebutkan SUPER COACH, mungkin bisa diberikan penjelasan agar tidak menjadi super coach.
- **Thamrin**
Ijin bertanya...bagaimana caranya bisa bergabung dengan Coaching Indonesia..
- **gcaturlestari@gmail.com**
Bolehkah Seseorang yg tdk pernah mengikuti pelatihan, seminar dan sejenisnya bisa menjadi COACH ?
- **Siti Kursiah**
apa yang dilakukan jika choachee sampai batas waktu yang ditentukan tetap belum mendapat ide-ide baru? untuk mempercepat menemukan ide apa tipnya?
- **Siti Redjeki**
Pertanyaan untuk Bu Laurencia Lina: Apakah Coach membutuhkan assement awal sebelum melakukan coaching terhadap Coachee...
- **Nurahmini**
ijin tanya, coaching bisa berjalan berbarengan dengan counseling gak bu?atau hrs terpisah agar terfokus?
- **Hendro**
izin tanya bu Lina, coachee mungkin tidak paham apa itu coaching, karena yang paham pasti coachnya, apakah perlu penjelasan batasan-batasan yang akan dilakukan pada sesi coaching dengan peserta yang banyak atau perlu ruang coaching agar coachee nyaman dan trust?
- **Merry Elmi**
bagaimana memberi Coach bagi ASN yang selalu berpikir negatif terhadap atasan?
- **Moch Toha**
apakah Coaching berorientasi menggali potensi yang terpendam dari seseorang untuk menggapai kesuksesan? Apakah semua profesi bisa jadi coach?
- **Najemiah**
Pertanyaan bu lina, kalau Goal, besarnya ada, bagaimana kita secara tepat dapat menggali Goal kecilnya, untuk pertanyaan yang tepat, apa bu?
- **Titik Krisnawati**
apakah coach boleh menawarkan ide saat coachee tidak punya inisiatif, atau haruskah inisiatif muncul dr coachee sendiri sesuai potensi dia sendiri

- **Ermaneti**
kompetensi apa yang harus dimiliki seorang coach, sehingga mampu jadi coach?
- **Kahar BKPSDM Nunukan**
Pengembangan Potensi ASN diantaranya melalui sistem coaching. Saya setuju bu Lina. Hanya saja SDM ASN yang memiliki kualitas bukan jaminan untuk mendapatkan kesempatan pengembangan karir khususnya di struktural. Akibatnya, ada kecenderungan ASN kurang bersemangat untuk mengembangkan potensinya, karena ruangnya terbatas. Apa tanggapan ibu terkait fenomena ini? Salam Kaharuddin Nunukan.
- **Srisnawati**
apakah tidak lebih baik jika coach juga mempelajari tentang psikologi?
- **Gondo**
Bagaimana mengarahkan coachee dalam menentukan tujuan dan memilih yang akan dieksplorasi tidak memenuhi unsur perubahan dan inovasi sehingga yang terjadi ada beda argumen padahal coachee tidak pernah disalahkan tk
- **Maria-BPSDMD Jateng**
Apa bedanya coaching dengan assessment (penggalan gagasan?) Terima kasih
- **Yetvi Rosalita**
Mohon izin bertanya ... seperti yang disampaikan bu Lina tadi, susahya mengajak berpikir kedepan, misal gen Y ditanya..mau jadi apa...jawabannya ehmm....nah strateginya seperti apa bu? mohon pencerahannya ..supaya bisa jalan kedepan. Beda coaching & motivator. terima kasih.
- **Lenny Suaib**
Jika seseorang terindikasi tidak ingin di Coaching , apa upaya selanjutnya dari coach untuk menangani orang ini,...apakah kita bisa langsung mengarahkan untuk di Konseling siapa tau ada alasan psikis/trauma masa lalu yang membuat dia tidak ingin di coaching, /terbuka atau krn dia tidak PD mengungkapkan karena tidak punya skill/wawasan yang mumpuni ..sehingga mungkin juga bisa di Mentoring..
- **Erniati Arifin**
Proses coaching dilakukan minimal 3X. Bagaimana dengan mentoring? apakah ada minimal waktu yang ideal digunakan dalam proses mentoring?
- **SM Devina**
mau tanya, kadang dalam unit satker sebagai mentor dia tidak bisa men training menteenya mohon solusi)
- **Marwati**
mohon izin mau tanya....Saat coaching sering menemukan coache yang tidak mau seperti ini apa yang harus dilakukan seorang coach???
- **Toman**
Apa diperbolehkan coach intervensi terhadap gagasan coachee



- **Wartono**

Ijin Bu Lina....dari beberapa pengalaman di lapangan....banyak Coach dan Conselling bermain ganda..bagaimana jurus Jitu jika cochee nya memang lelet banget ..nggak mudeng2...sedang waktu terus berjalan..

- **Sarinah Dewi LAN**

mohon ijin bertanya -Bagaimana cara untuk memperoleh sertifikasi dari Coaching Indonesia ? apakah harus mengikuti pelatihannya? jika harus mengikuti, prosedurnya bagaimana?

Apakah coach di tengah pembicaraan dapat menyelingi dengan mentoring lalu kembali lagi coaching...

B. Persiapan Pelaksanaan Coaching.

1. Membuat form Coaching Plan
2. Membuat Form Coaching Session
3. Membuat Form Feedback online (gogle form)
4. Memetakan pegawai yang akan mengikuti Coaching
5. Menyiapkan informasi data coachee kepada bagi Coach Eksternal
6. Membuat Surat Tugas pelaksanaan sesi coaching untuk 3 sesi yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu:



Surat Tugas Pelaksanaan Coaching

7. Pengelompokan Coach dan Coachee sebagai berikut:

PASANGAN COACHING L-GROW

Untuk 3 Sesi Coaching.

NO	COACHEE	COACH	KETERANGAN
1.	Dr. Sulaeman Fattah, M.Si	Widiawaty Mochtar	Coach external
2.	Drs. Kaharuddin, M.Pd	Andi Salviah, S.IP,MM	Coach internal
3.	Ramli, S.Sos., M.Si	Deliany S C Nelwan	Coach external
4.	Sudarmi Narwis, SE., MM	Hera Laxmi Devi Septiani	Coach external
5.	Nurati Rajab, SS,MM	Alexandria Tjai,	Coach external
6.	Zulchaidir, S.Sos, MPA	Freddy Sutanto	Coach external
7.	Anita, S.Sos, M.Si	Maylitha Achmad, S.Psi, MBA	Coach internal
8.	Muskamal, S.Sos.,M.Si	Nurwahyudianti, S.S, M.HRM.IR	Coach internal
9.	Ahmad Sukarno Syahrir, S.IP,M.Adm.SDA	Muhammad Yunus, S.IP.,S.Psi., M.Si	Coach internal
10.	Milawaty,SS, MM	Johann Tarru, SE, M.Si	Coach internal
11.	Hamzah, S.Sos	Erniaty Dahlan, S.E.	Coach internal
12.	Suharna Sudirman, S.Kom	Hariyanto, S.Psi	Coach internal
13.	Yulianto, S.,Sos	Widiawaty Mochtar	Coach external
14.	Zaenal Z, S.Sos., M.Adm.Pemb	Hera Laxmi Devi Septiani	Coach external
15.	Ayun Sri Damayanti, SH, MH	Andi Dirga Putra, S.IP	Coach internal
16.	Syakib Arsalan, S.HI,LL.M	Edi Abdullah, SH, MH	Coach internal
17.	Muhammad Iqbal, S.Sos., M.A	Suyono,S.Kom, MM	Coach internal
18.	Nurlaela, A.Mk	Irmayani, S.AP	Coach internal
19.	Satria Eka Tri Laksana, S.IP	Mutmainnah, S.IP	Coach internal
20.	T.E. Bimo Tunggul, S.AP	Freddy Sutanto	Coach external
21.	Nurmila, A.Md	Firdaus Hafid, S.S., M.LM.Ed	Coach internal
22.	Irwan Anas, S.Sos	Nur Masyita, S.Psi	Coach internal
23.	Lionard Untung Niman	Carmelia, A.Md	Coach internal
24.	Ramadhanie Lydiasari, SE.	Andi Dirga Putra, S.IP	Coach internal
25.	Wahyudi, SAP	Dr. Andi Taufik, M.S	Coach internal
26.	Hasbullah, A.Md	Fenty Kusuma Wardani, S.Psi	Coach internal
27.	Erdiansyah, A.Md	Ferry Santosa	Coach external
28.	St. Aflaha, A.Md	Ferry Santosa	Coach external
29.	Andi Irsan Ismunandar, ST	Ferry Santosa	Coach external
30.	Juma Ali	Erman Fahrudin,S.Si	Coach internal
31.	Marwan	Nirwati Yapardy, SPd. MHRM.IR	Coach internal
32.	Rizal	Alexandria Tjai,	Coach external
33.	Sri Andari	Ahmad Amiruddin, A.Mk	Coach internal
34.	Fitriah	Deliany S C Nelwan	Coach external
35.	Ali Budi Nugroho, A.Md.	Asriani Rasyid, SE,AK	Coach internal
36.	Leila Syahban, A.Md.	Andi Wahyudin, SE., M.Si	Coach internal
37.	Munawar	Avrina Dwijayanti, S.IP	Coach internal
38.	Jamal	Natasya Lestari	Coach external
39.	Haris	dr. Grace V Dumatlang, M.Kes	Coach internal
40.	Widianto, ST., MM	Nur Masyita, S.Psi	Coach internal
41.	Anisa Mifrohatun Fathiyah, SIA	Dewi Ratna, S.Sos, MAP	Coach internal
42.	Fajar Lingga Prasetya, SAB	Hariyanto, S.Psi	Coach internal
43.	Nur Khasanah Latief, S.IP	Mutmainnah, S.IP	Coach internal
44.	Rafika, S.ST	Ahmad Amiruddin, A.Mk	Coach internal
45.	Taufik, SE	Edi Saputra Pammu, S.Kom	Coach internal
46.	dr. Rahmawati	Natasya Lestari	Coach external
47.	Yosafat, A.Md	Wahyuni Fajaruddin, SH., MH	Coach internal
48.	Ester Situmorang, A.Md	Lutfina Thalita Ericha Zainsa, SH	Coach internal

Daftar Pasangan Coach dan Coachee



C. Pelaksanaan Coaching

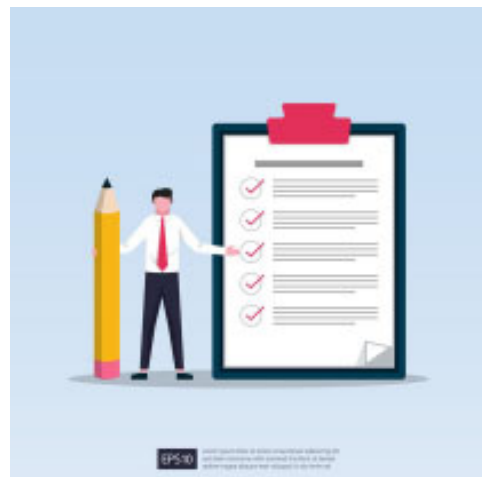
1. Peran atasan langsung, SDM, Coach, dan Coachee

Pelaksanaan coaching sebaiknya dilakukan diawal tahun, untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai organisasi atau unit. Jika seandainya tidak mengacu pada agenda organisasi, maka dapat dilakukan sesuai dengan agenda individu namun mengacu pada pencapaian tujuan organisasi.

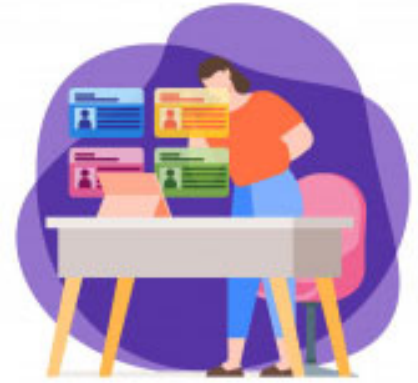


a. Peran Atasan Langsung

1. Memastikan bawahan mengikuti sesi coaching.
2. Tawarkan bantuan kepada bawahan
3. Mengetahui agenda coaching dari bawahan. Seandainya ada penolakan atau keengganan atau ketidaktahuan dari apa yang mau membicarakan apa oleh bawahan, maka tidak mengapa diberikan kebebasan kepada coachee untuk menentukan agendanya.
4. Beberapa agenda coaching yang bisa mereka coachingkan sebagai berikut:
 - a. Ingin mendapatkan pengembangan karir di jabatan fungsional yang diharapkan oleh coachee.
 - b. Motivasi untuk tetap berkarya
 - c. Meningkatkan kemampuan/rasa percaya diri utk berkomunikasi/ berbicara di depan umum.
 - d. Mengelola pekerjaan dengan efektif untuk meningkatkan produktifitas
 - e. Mempersiapkan diri untuk perubahan karir ASN, dari jabatan struktural menjadi fungsional dosen,
 - f. Menentukan prioritas pekerjaan yang menumpuk.
 - g. Motivasi dalam peningkatan kinerja dan produktivitas.
 - h. Penggalangan giat membaca bagi mitra kantor/office boy..
 - i. Alternatif Jabatan Fungsional Tertentu yang bisa dipertimbangkan
 - j. Diet sehat untuk kebugaran.
 - k. Motivasi untuk Pengembangan diri
 - l. Peran pimpinan dlm pelaksanaan tugas pegawai (perhatian, penerimaan masukan dan keluhan, dll)



- m. Menyelaraskan nilai diri dan nilai organisasi untuk mendorong kinerja
- n. Memantapkan untuk memilih JFT yang sesuai minat dan kemampuan diri.
- o. Pengaturan waktu untuk penulisan buku.
- p. Peningkatan performance kerja.
- q. Penyelarasan nilai-nilai pribadi dan organisasi.
- r. Melakukan hal baik meskipun kecil.
- s. Bradaptasi pada situasi lingkungan kerja baru
- t. Pengetahuan tentang pengelolaan asrama
- u. Meningkatkan rasa percaya diri berbicara di depan umum
- v.



b. Peran SDM

1. Menanyakan kepada para coaches, apakah sudah melihat dan menghubungi masing-masing coachee mereka.
2. Mengingatkan para Coach untuk mengisi form 1: coaching plan dan form 2: coaching session
3. Mengumpulkan bukti gambar sesi coaching yang dikirimkan oleh para coach.
4. Mengganti pasangan Coach jika coachee merasa tidak nyaman dengan psangan coachnya dengan berkoordinasi dengan coach sebelumnya. Lihat model komunikasi pelaksanaan coaching dibawah ini.



5. Menyiapkan formulir coaching berupa:
 - a. Form Coaching Plan
 - b. Form Coaching Session (minimal 3 sesi)



FORM 1

Coaching Plan

Jumlah Sesi:

Coach :	Coachee:
Hari/Tanggal :	Jabatan :
Waktu :	Atasan :
Goal:	Indikator Keberhasilan:
Area Pengembangan:	Support:

Contoh Form Coaching Plan

Contoh Form Coaching Session

FORM 2	
Coaching Session	
Coach:	Coachee:
Tanggal:	Session:
Waktu:	Durasi :
Agenda:	
Kesimpulan:	
Rencana Tindak Lanjut (RTL):	Waktu:
Support dari Coach:	
Next Session:	

6. Penyiapan form evaluasi coaching berupa:

1. Form Refleksi Diri buat para Coachee
2. Form penilaian coachee kepada coach

Untuk form evaluasi bisa menggunakan google form atau semacamnya. Bahkan dalam form tersebut dapat dilampirkan ruang mengupload foto sesi coaching sebagai bentuk akuntabilitas individu kepada organisasi dan organisasi kepada individu.



c. Peran Coach:

- a. Melakukan Pra Coaching
 1. Tanyakan perasaan mereka (*Building Rapport*)
 2. Apa yang coachee sudah ketahui tentang coaching.
 3. Mengisi form "*Coaching Plan*"
 4. Memastikan kesediaan jadwal sesi coaching dari coachee
 5. Menyampaikan jumlah minimal sesi coaching yang harus diselesaikan.
- b. Melakukan Coaching
 1. Tanyakan perasaan mereka (*Building Rapport*)
 2. Memastikan mendapatkan izin dari coachee jika sesi coaching direkam.
 3. Menyampaikan kepada Coachee bahwa isi pembicaraan sifatnya rahasia.
 4. Melakukan coaching dengan pendekatan GROW.
 5. Mengisi form "*Coaching Session*"
 6. Mengambil bukti gambar sesi coaching dan mengirimkannya ke SDM.
 7. Pastikan jumlah sesi minimal yang harus diselesaikan berjumlah 3 sesi @45-60 menit
 8. Buat janji sesi selanjutnya
 9. Usahakan setiap sesi dilakukan per 2 minggu, untuk memberi waktu coachee menyelesaikan Rencana Tindak Lajutnya.

d. Peran Coachee

- a. Mengkomunikasikan agenda yang akan dicoachingkan bersama coach mereka kepada atasan langsung mereka.
- b. Menetapkan sesi pertemuan dengan coach mereka.
- c. Jika Coachee merasa tidak nyaman dengan coach mereka, mereka bisa menyampaikannya ke SDM agar digantikan dengan Coach lainnya.
- d. Menyelesaikan tindak lanjut yang telah disepakati bersama coach mereka.
- e. Sesi coaching bisa ditambah lebih dari 3x jika masih diperlukan, dengan tetap melaporkannya ke bagian SDM sebagai bentuk monitoring.
- f. Mengisi lembar refleksi sesi coaching untuk memastikan evaluasi dari kegiatan coaching internal ini memberi dampak atau tidak.

2. Model Pelaksanaan Coaching

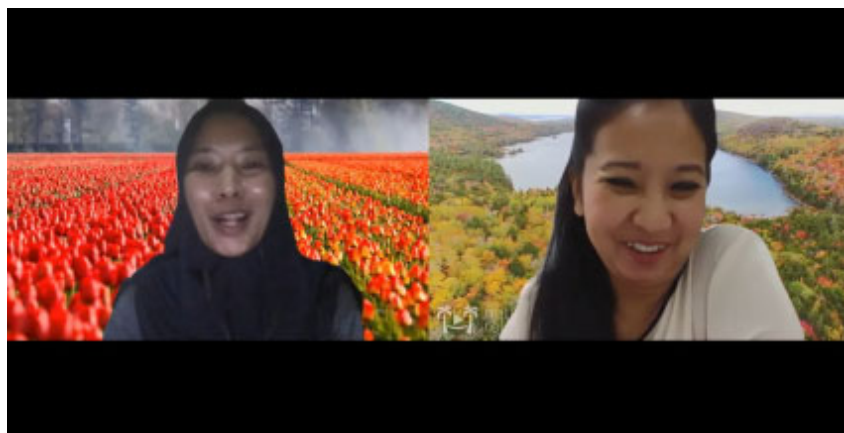
Pelaksanaan coaching di Puslatbang KMP dilakukan dengan *One on One Coaching* yaitu coaching yang dilakukan secara individu. Ada yang dilakukan secara bertemu muka secara langsung *atau face to face* dan *virtual* atau *online* dengan menggunakan *WhatsUp* atau *Zoom*.

Bagi coach yang berasal dari eksternal semuanya dilakukan secara online mengingat keberadaan mereka yang berjumlah 6 orang berada di pulau Jawa dan yang satunya lagi seorang top eksekutif dari sebuah bank terkemuka di Indonesia dan kepala cabang terbesar di Makassar

yang cukup padat kegiatannya. Pelibatan mereka diperoleh dari hasil network puslatbang dengan lembaga coaching terkemuka di Indonesia yaitu Coaching Indonesia sehingga dapat melibatkan para alumninya dalam kegiatan L-GROW. Sedangkan coach internal semuanya berasal dari internal Puslatbang KMP.



Salah satu bentuk sesi coaching secara *face to face*



Salah satu bentuk sesi coaching secara *online*

Setiap sesi pelaksanaan coaching yang sudah dilakukan, segera dilaporkan digrup secara real time untuk menginformasikan perkembangan pelaksanaan coaching kepada semua coach yang terlibat dalam coaching internal. Sekaligus sebagai ajang membangun motivasi antar coach untuk segera menyelesaikan tugas mulia mereka karena mereka melakukan tugas coaching tanpa bayaran.



Pelaporan melalui WA untuk setiap sesi coaching yang telah dilakukan

D. Monitoring Dan Evaluasi

Untuk memastikan pelaksanaan coaching internal berjalan sesuai harapan organisasi, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi, baik bagi para Coach dan coachee. Setiap sesi coaching yang telah dilakukan akan dilaporkan melalui media WA.

1. Monitoring Pelaksanaan Coaching

Pada hari Jumat, tanggal 22 Mei 2020 dilakukan monitoring pelaksanaan coaching pertama, ternyata terdapat 4 pasangan coaching yang telah melakukannya dengan menggunakan media Videocall WhatsUp. Mengingat situasi kerja masih dalam keadaan covid dan dilakukan WFH (*Work From Home*). Adapun beberapa teman yang melakukan coaching internal dengan pasangannya masing-masing (Coachee – Coach) sebagai berikut:

Monitoring Pertama



Monitoring I; Coaching yang dilakukan secara Virtual dengan menggunakan WA Video

Monitoring Kedua

L-GROW **PUSLATBANG KMP MAKASSAR** **LAN RI**

Monitoring Pelaksanaan Coaching Internal

(22-28 Mei 2020)

Testimony:

*Bisa merubah cara berfikir dan bisa lebih percaya diri dlm melaksanakan tugas
Setelah dicoaching pemahaman tentang bagaimana ASN kedepannya dan terkhusus
potensi yang dimiliki masing masing ASN
Jadi lebih tenang dalam bekerja
Melihat masalah dr berbagai sudut pandang
Berkomitmen dan termotivasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi
Memetakan masalah yang saya hadapi*

INTEGRITAS **PROFESIONAL** **INOVATIF** **PEDULI**

Monitoring II; Coaching yang dilakukan secara Virtual dengan menggunakan WA dan Face to face

Kemudian monitoring ketiga



Monitoring III; Coaching yang dilakukan secara *Virtual* dengan menggunakan WA dan *face to face*

Selanjutnya monitoring keempat



SESI 1

Monev Coaching Internal Puslatbang KMP LAN RI

20 Mei s.d 3 Agustus 2020

TESTIMONY PENGALAMAN COACHING

Apa yang Anda rasakan setelah mengikuti pengembangan diri melalui Coaching?

Bersemangat untuk melaksanakan pengembangan diri merasa lebih tenang, terbantu didalam memetakan masalah menemukan masalah pribadi yang bisa terpecahkan ingin berubah menjadi lebih baik memahami sisi lain dari masalah yg dihadapi selama ini luar biasa sangat senang lebih merasa terbuka pada diri sendiri dan orang lain ada motivasi tambahan dalam bekerja merasa termotivasi open minded, menjadi diri sendiri merasa senang tapi malu juga, karena harus buka-bukaan diwngan coachnya lebih terarah dalam menyikapi masa depan terkait keputusan organisasi ada teman bicara terkait hal-hal yg akan dikembangkan atau diselesaikan legah lebih rilex ada sarana untuk bercerita tentang suasana kantor dan pekerjaan mempunyai teman bicara baru, sangat senang dan bisa membagikan masalah yang sedang hadapi saya dapat memahami cara menyelesaikan masalah yang selama ini di hadapi saya lebih tahu apa kekurangan saya dan tau bagaimana untuk memperbaiki hal tersebut.

Lebih terbuka dan jujur mengenai hal yang dirasakan sehingga beban baik yang disadari selama ini ataupun yang dipendam bisa diungkapkan dan memudahkan dalam menggali solusi dan goal yang ingin dicapai.







 Puslatbang KMP LAN
 Puslatbang KMP LAN
 Puslatbang_KMP
 Makassar.lan.go.id

Monitoring IV;

Sesi 1 Coaching yang dilakukan secara Virtual dengan menggunakan WA /Zoom dan face to face.

SESI 2

Money Coaching Internal Puslatbang KMP LAN RI

20 Mei s.d 3 Agustus 2020

TESTIMONY PENGALAMAN COACHING

Apa yang Anda rasakan setelah mengikuti pengembangan diri melalui Coaching?

- Semakin termotivasi untuk bisa mengubah diri khususnya dalam hal melanjutkan kuliah S1
- Lebih percaya diri untuk mencapai target kerja
- Sangat terbantu
- Saya mampu menyampaikan apa yg saya upayakan secara sistematis seperti jadwal
- Membuka pikiran agar dapat lebih efektif dalam berkerja dan menyelesaikan masalah
- Merubah pola pikir dan seakan punya semangat baru
- Sedikit demi sedikit mulai lebih berani untuk melakukan sesuatu di luar zona nyaman dan lebih ingin berusaha untuk memperbaiki diri
- Lebih legah
- Lebih berenergi dan fokus menyeimbangkan peran - peran dalam kehidupan
- Perubahan yg sebelumnya kurang yakin dan kurang percaya diri menjadi lebih yakin dan lebih percaya diri
- Karena kendala saya adalah kurang minat membaca tapi setelah coaching pertama terus berusaha supaya membiasakan membaca apa saja.
- Lebih fokus dalam tujuan karir.

L-GROW



Puslatbang KMP LAN



Puslatbang KMP LAN



Puslatbang_KMP



Makassar.lan.go.id

Monitoring IV;

Sesi 2 Coaching yang dilakukan secara *Virtual* dengan menggunakan WA/Zoom dan *face to face*

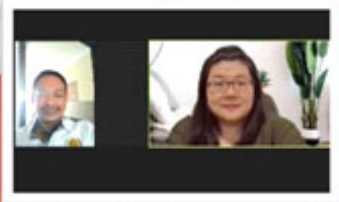
PUSLATBANG KMP LAN RI

MAKASSAR



SESI 3

SELAMAT



Buat teman-teman Puslatbang KMP LAN Makassar yang telah menyelesaikan Internal Coaching Sesi III



L-GROW

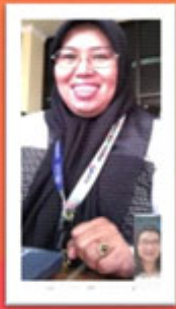


TESTIMONY PENGALAMAN COACHING

- Keberanian menyampaikan apa yg dipikirkan
- Merasa didengar oleh sahabat sekaligus oleh seorang yg profesional
- Lebih termotivasi.
- Lebih santai dalam berdiskusi, lebih terbuka, dan memberi kita pengalaman dalam menggapai potensi yg ada pada diri kita.
- Dapat memecahkan suatu masalah dan bisa lebih memahami suatu rencana program yg diinginkan.
- Bisa berpikir positif dan dapat masukan yg positif khusus di lingkup kerja
- Lebih percaya diri, bisa menyampaikan apa yg dipikirkan dgn lebih cepat
- Lebih realistis memahami banyak hal.
- Lebih yakin akan kemampuan yg ada pada diri saya.
- Mendapatkan ilmu dan wawasan yang luas





 Puslatbang KMP LAN
  Puslatbang KMP LAN
  Puslatbang_KMP
  Makassar.lan.go.id

Monitoring IV

Sesi 3 Coaching yang dilakukan secara Virtual dengan menggunakan WA/Zoom

Selanjutnya hasil pelaksanaan coaching tersebut diupload di grup coach untuk memotivasi para coach lainnya untuk bersegera melakukan proses coaching dengan pasangan mereka masing-masing.

Sesi 1

No	Coachee	Coach	Tanggal
1.	Sri andari	Ahmad amiruddin	29 Mei 2020
2.	Lydiasari Ramadhinie	Andi Dirga Putra	28 Mei 2020
3.	Hamzah	Johann Tarru Mada	29 Mei 2020
4.	Syakib arsalam	Edi abdullah	22 Mei 2020
5.	Taufik	Edi Saputra P	22 Mei 2020
6.	Fajar	Hariyanto	28 Mei 2020
7.	Leila Syahban	Andi Wahyudin	27 Mei 2020
8.	Ali Budi Nugroho	Asriani Rasyid	29 Mei 2020
9.	Nurkhasanah latief	Mutmainnah Masyita	29 Mei 2020
10.	Fitriah	Deliany S C Nelwan	26 Mei 2020
11.	Nirwati Yapardy	Alexandria	19 Mei 2020
12.	Marwan	Nirwati Yapardy	21 Mei 2020
13.	Rizal	Alexandria	21 Mei 2020
14.	Nurati Rajab	Alexandria	27 Mei 2020
15.	Yosafat	Wahyuni Fajaruddin	28 Mei 2020
16.	Yulianto	Widiawaty Mochtar	29 Mei 2020
17.	Lionard Untung Niman	Carmelia	29 Mei 2020
18.	Rahma	Natasya Lestari	2 Juni 2020
19.	Erdi	Ferry	2 Juni 2020
20.	Ramli	Deliany S C Nelwan	3 Juni 2020
21.	Ester	Fina	4 Juni 2020
22.	Ahmad	Yunus	4 Juni 2020
23.	Ayun	Andi Dirga Putra	4 Juni 2020
24.	Nurwahyudianti	Widiawaty Mochtar	6 Juni 2020
25.	Fika	Ahmad amiruddin	8 Juni 2020
26.	Aflaha	Ferry	14 Juni 2020
27.	Jamal	Fenty	15 Juni 2020
28.	Nurlaela	Irmayani	16 Juni 2020
29.	Satria	Hariyanto	16 Juni 2020
30.	Bimo	Freddy Sutanto	27 Juni 2020
31.	Milawati	Erniaty Dahlan	16 Juni 2020
32.	Zulchaidir	Freddy Sutanto	18 Juni 2020
33.	Haris	Grace	19 Juni 2020
34.	Fira	Dewi	19 Juni 2020
35.	Anita	Maylitha	22 Juni 2020
36.	Irwan	Masyita	24 Juni 2020

Sesi II

No	Coachee	Coach	Tanggal
1.	Taufik	Edi Saputra P	28 Mei 2020
2.	Fitriah	Deliany S C Nelwan	19 Mei 2020
3.	Milawati	Erniaty Dahlan	19 Mei 2020
4.	Syakib	Edi Abdullah	28 Mei 2020
5.	Rizal	Alexandria	12 Juni 2020
6.	Nirwati Yapardy	Alexandria	11 Juni 2020
7.	Yulianto	Widi	12 Juni 2020
8.	Marwan	Nirwati	16 Juni 2020
9.	Syakib	Edi Saputra P	13 Juni 2020
10.	Anita	Maylitha	13 Juni 2020
11.	Nurati Rajab	Alexandria	15 Juni 2020
12.	Nurwahyudianti	Widiawaty Mochtar	15 Juni 2020
13.	Erdi	Ferry	22-Juni2020
14.	Aflaha	Ferry	26 Juni 2020
15.	Sri andari	Ahmad amiruddin	11 Juni 2020
16.	Ramli	Deliany S C Nelwan	3 Juli 2020
17.	Irwan	Masyita	3 Agustus 2020
18.	Haris	Grace	28 September 2020

Sesi 2 Pelaksanaan Coaching

Sesi III

No	Coachee	Coach	Tanggal
1.	Nirwati Yapardy	Alexandria	2 Juni 2020
2.	Fitriah	Deliany S C Nelwan	12 Juni 2020
3.	Rizal	Alexandria	15-Jun-20
4.	Nurati Rajab	Alexandria	15-Jun-20
5.	Ramli	Deliany S C Nelwan	18 Juni 2020
6.	Nurwahyudianti	Widiawaty Mochtar	18 Juni 2020
7.	Taufik	Edi Saputra	23 Juni 2020
8.	Marwan	Nirwati	30 Juni 2020
9.	Yulianto	Widiawaty Mochtar	2 Juli 2020
10.	Aflaha	Ferry	6 Juli 2020
11.	Erdi	Ferry	13 Juli 2020

Sesi 3 Pelaksanaan Coaching

Dari keseluruhan pelaksanaan coaching internal, tidak semua coach dan coachee dapat menyelesaikan sesi coaching mereka disebabkan tingkat kesibukan yang cukup tinggi. Dari keseluruhan coachee yang ikut coaching sebanyak 36 orang, yang lanjut ke sesi II sekitar 50 %, sedangkan yang lanjut ke sesi III sekitar 30,55 %.

E. Evaluasi

Setelah sesi coaching selesai, para coach dan coachee diberikan kuesioner yang dibuat dalam google form atau media web coaching vise coach untuk melihat reaksi dari para coach dan coachee dari hasil coaching tersebut. Adapun link yang digunakan bagi mereka dalam memberikan feedback adalah:

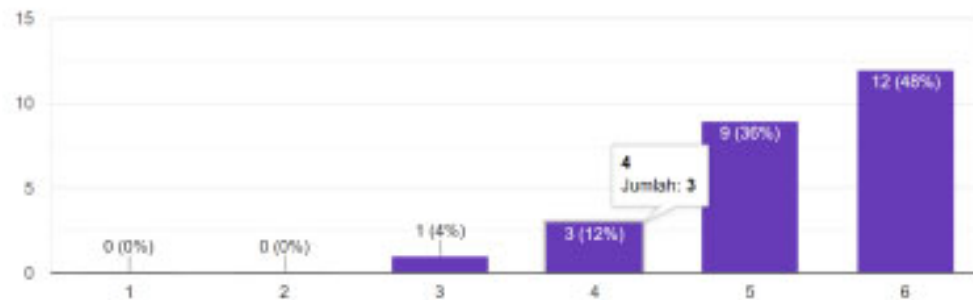
The screenshot shows a Google Form titled "Reflection Coachee L-GROW Sesi 1". The form has two tabs: "Pertanyaan" (Questions) and "Respons" (Responses), with 25 responses recorded. The first question asks for personal data: "Silahkan masukkan Data diri Bapak/Ibu". Below this, there is a field for "Nama" (Name) and a "Teks jawaban singkat" (Short answer text) field. The second question is "7. Bagaimana tingkat kepuasan Anda terhadap Coach Anda?" (How is your level of satisfaction with your coach?). It shows 25 responses and a bar chart with the following data:

Rating	Count	Percentage
1	0	0%
2	0	0%
3	1	4%
4	3	12%
5	9	36%
6	12	48%

Gambar 18: Model form Evaluasi dari coachee ke coach dengan menggunakan Google Form

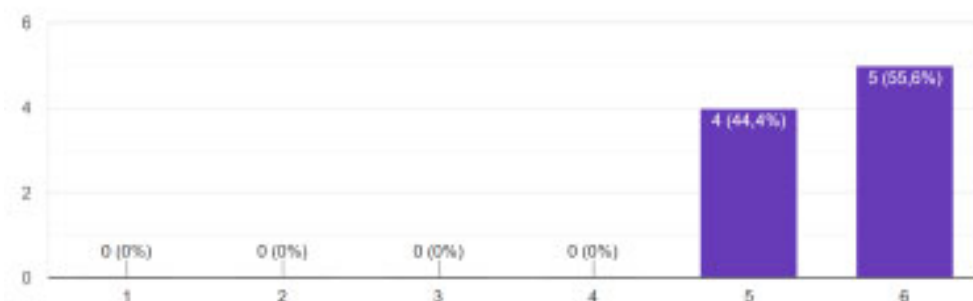
Hasil rekapitulasi tingkat kepuasan sesi coaching internal dengan menggunakan skal 1 sampai dengan 6 dimana angka 1 menunjukkan tingkat kepuasan sangat rendah dan 6 sangat memuaskan.

Tingkat kepuasan coaching Sesi 1:



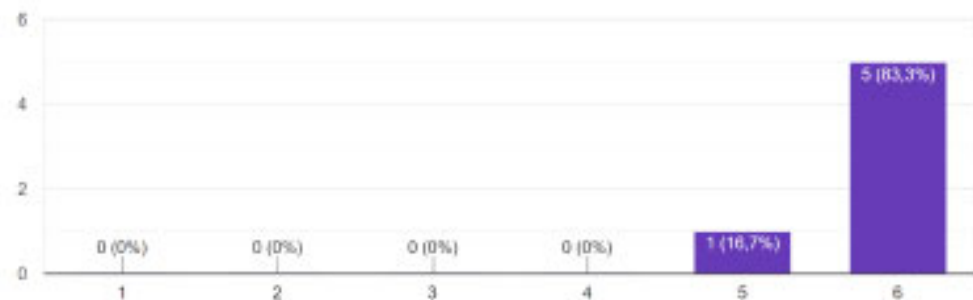
Tabel 7: Tingkat kepuasan Coachee sesi 1

Tingkat kepuasan coaching Sesi 2:



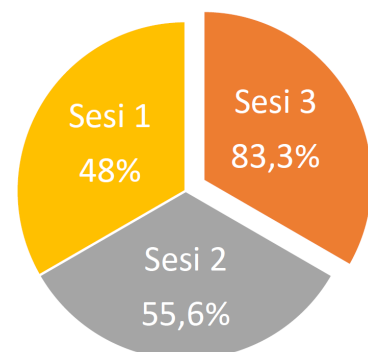
Tabel 8 : Tingkat kepuasan Coachee sesi 2

Tingkat kepuasan coaching Sesi 3:



Tabel 9 : Tingkat kepuasan Coachee sesi 3

Meskipun jumlah yang feedback yang masuk tidak sama dengan jumlah peserta yang mengisi feedback coaching, namun bagi mereka yang telah mengikuti 3 sesi secara keseluruhan menunjukkan tingkat kepuasan terhadap proses coaching yang semakin meningkat seperti yang ada pada table sebagai berikut:



Gambar 7 : Tingkat kepuasan setiap sesi coaching

Selanjutnya hasil *feedback* dari setiap sesi coaching dapat dilihat sebagai berikut;

1. *Apa yang Anda rasakan setelah mengikuti pengembangan diri melalui Coaching?*

Sesi 1:

- o Luar biasa sangat senang
- o Mengarahkan potensi diri dengan mengikuti jenis kediklatan yang cocok
- o Lega
- o Memahami sisi lain dari maslaah yg dihadapi selama ini
- o Ingin berubah menjadi lebih baik
- o cukup terbantu didalam memetakan masalah
- o Lebih terarah dalam menyikapi masa depan terkait keputusan organisasi ttg jft
- o Ada sarana untuk bercerita tentang suasana kantor dan pekerjaan
- o Merasa lebih tenang
- o Merasa termotivasi
- o Menemukan masalah pribadi yg bisa terpecahkan
- o Lebih rilex
- o Feel relieved ..
- o Mempunyai teman bcara baru, sangat senang dan bisa membagikan masalah yang sedang hadapi
- o Saya lebih tahu apa kekurangan saya dan tau bagaimana untuk memperbaiki hal tersebut
- o Open minded, menjadi diri sendiri (kun anta?)
- o Alhamdulillah, pelayanan dan tatacara pembinaan sangat baik dan jelas buat saya..dan mudah-mudahan apa yg kita inginkan bersama akan terujud dengan baik
- o Melalui coaching sya dapat memahami cara menyelesaikan msalah yg selama ini di hadapi
- o Bersemangat melaksanakan pengembangan diri
- o Semangat untuk mengembangkan diri
- o Terpacu menemukan cara mengembangkan diri
- o Merasa senang tapi malu juga, karena harus buka-bukaan dwngan coachnya
- o Ada teman bicara terkait hal2 yg akan dikembangkan atau diselesaikan
- o Ada motivasi tambahan dalam bekerja
- o Lebih merasa terbuka pada diri sendiri dan orang lain

Sesi II:

- o Sangat senang
- o Sangat terbantu
- o Lebih percaya diri untuk mencapai target kerja
- o Untuk mengetahui potensi yang dimiliki
- o Merasa mampu merancang pilihan2 tindakan dg lbh jelas dan sistematis
- o Saya merasakan bahwa diri saya melakukan perubahan sedikit demi sedikit
- o Saya merasa lebih mampu dan percaya pada diri saya bahwa saya bisa melakukan sesuatu dengan baik dan tuntas
- o Semakin termotivasi untuk bisa mengubah diri khususnya dalam hal melanjutkan kuliah S1
- o Saya lebih yakin dan percaya diri untuk mempersiapkan berbagai hal untuk kesiapan menghadapi peroes pembelajaran. Diantaranya yang harus kami siapkan adalah perencanaan mulai dari mendapatkan silabus materi perkuliahan, berdiskusi dengan dosen pengampuh, mencari referensi

yg sesuai dengan materi, mencari tutoria dan mentor untuk pembuatan bagan presentasi pengajaran(ppt) dan setelah menahami dan mampu membuat ppt akan membuat ppt tang bagus dan baik.

- o Kesemuanya itu untuk supaya lebih terprogram kami akan membuatkan time schedulee perencanaan pelaksanaannya.

Sesi III:

- o Senang bisa menambah wawasan dan termotivasi setelah adanya kegiatan seperti ini
- o Lega dalam melaksanakan tugas tanpa merasa terbebani
- o Merasa lebih seimbang dlm melihat life state saat ini
- o Lebih yakin akan kemampuan diri
- o Saya merasa lebih siap menjalani profesi baru srbagai dosen nantinya

2. *Pengalaman apa saja yang telah Anda dapatkan dari program coaching ini?*

Sesi I:

- o Dapat berinteraksi dengan Coach dan membahas suatu masalah
- o Mengetahui tentang ASN jangka panjang
- o Dapat berbincang dengan salah satu coach Coaching Indonesia
- o Pencerahan
- o Membagi dan mengungkapkan permasalahan yang dihadapi
- o pengalaman baru, semoga saya konsisten melakukan perbaikan
- o Sharing ilmu yg menarik. Tukar pendapat ttg langkah langkah kedepannya
- o Pengalaman tentang pengembangan diri dan keluar dari permasalahan
- o Berbagi
- o Utamanya saya pribadi bahwa saya butuh seseorang yang bisa mendengar dan mengarahkan
- o Berbagi masalah dengan orang lain dan menemukan solusinya
- o Lebih terbuka untuk berbicara dengan org lain
- o Merasa ada sahabat sejati yang siap mendengar curhatan hati
- o Saya bisa lebih terbuka kepada orang lain
- o “Bertemu dengan orang baru yang dapat membantu kita untuk melihat potensi apa yang sebenarnya kita miliki dan bisa dikembangkan.
- o Bahwa kita hidup itu tidak sendirian, kuat jika kita bersama
- o Pengalaman yg saya dapatkan sebelumnya, setelah saya Coaching dengan Coach pola pikir sudah berubah
- o Dengan coaching kita dapat mengetahui hal2 yg dapat di perbaiki dan di kembangkan
- o Pengalaman coaching sangat menyenangkan.
- o Memang betul kita butuh Coach untuk memberikan masukan
- o Memacu dan berbagi pengalaman, coach memberikan semangat dan gambaran2 step action.
- o pengalaman baru bertukar pendapatan dan mendapat banyak masukan dari coachnya
- o Keterbukaan
- o Adanya teman untuk bercerita membuat beban pikiran sedikit berkurang
- o Sebagai tipikal orang yang kurang senang bercerita mengenai hal-hal pribadi, sebuah langkah awal yang baik bagi saya ketika merasa nyaman berbagi hal-hal terkait kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Sehingga menurut saya, program coaching ini sangat bermanfaat, dengan adanya coach yang bisa mendengarkan dan menggali solusi terbaik dari diri kita yang bisa kita lakukan untuk diri sendiri.

Sesi II:

- o Mendapatkan ilmu dan motivasi
- o Membuka pikiran agar dapat lebih efektif dalam bekerja dan menyelesaikan masalah pembimbingan dalam menyusun target dan cara untuk mencapainya
- o Mengarahkan untuk lebih terbuka kemampuan yang dimiliki seseorang
- o Pengalaman mendapatkan very connectedly private sahabat sejati...bisa curhat secara profesional
- o Saya mampu menyampaikan apa yg saya upayakan secara sistematis seperti jadwal
- o Melalui program coaching saya mendapatkan pengetahuan dalam mengorganisir diri lebih baik, lebih berani utk melakukan suatu hal yang sebelumnya bagi saya terasa sulit dilakukan
- o Bisa dikata jadi tempat sharing dan bagi saya pribadi perlu sepanjang tetap berkelanjutan dan benar benar dievaluasi hasil akhirnya
- o Pengalaman membuat suatu rencana kerja yg lebih tetprogram dan terarah

Sesi III:

- o Leluasa bertanya dgn Coach dan banyak hal - hal yg blm pernah sy pikirkan akhirnya bs terbuka jalan untuk berkarya
- o Keberanian menyampaikan apa yg dipikirkan
- o Merasa di dengar oleh sahabat sekaligus oleh seorang yg profesional
- o Motivasi diri
- o Pengalaman yg kami dapat dari program coaching ini adalah kita santai dalam berdiskusi, lebih terbuka, dan memberi kita pengalaman dalam menggapai potensi yg ada pada diri kita.
- o Dapat memecahkan suatu masalah dan bisa lebih memahami suatu rencana program yg diinginkan

3. *Perubahan apa yang Anda dapatkan pada diri Anda setelah mengikuti coaching?*

Sesi 1:

- o Bisa merubah cara berfikir dan bisa lebih percaya diri dlm melaksanakan Tugas
- o Setelah dicoaching pemahaman tentang bagaimana ASN kedepannya dan terkhusus potensi yang dimiliki masing masing ASN
- o Jadi lebih tenang dalam bekerja
- o Melihat masalah dr berbagai sudut pandang
- o Berkomitmen dan termotivasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi
- o Memetakan masalah yang saya hadapi
- o Lebih bisa melihat kedepan dg berbagai macam situasi yg ada
- o Belum ada
- o Pola Pikir
- o Lebih rajin baca apa saja dan tentang apa saja
- o Ada jawaban terhadap masalah pribadi
- o Lebih rilex
- o Lebih tenang
- o Saya bisa menggali solusi-solusi sendiri yang selama ini tidak terpikirkan
- o Mulai belajar untuk menerapkan manajemen waktu dengan lebih baik.

- o Tetap berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa saya lakukan di setiap tugas yang diamanahkan”
- o Self control
- o Perubahan dalam penyelesaian masalah dalam pelaksanaan pekerjaan
- o Dapat mengetahui jalan keluar suatu masalah dalam pekerjaan
- o Memiliki arah yang jelas dalam pencapaian.
- o Lebih mengetahui apa yang harus dilakukan.
- o Belajar manajemen waktu untuk pencapaian.
- o Mulai belajar membaca jurnal umum
- o Tergerak untuk membuat progress dari apa yang sementara dikerjakan atau ditangguhkan
- o Lebih termotivasi dalam bekerja
- o Lebih terbuka dan jujur mengenai hal yang dirasakan sehingga beban baik yang disadari selama ini ataupun yang dipendam bisa diungkapkan dan memudahkan dalam menggali solusi dan goal yang ingin dicapai.

Sesi II:

- o Merubah pola pikir dan seakan punya semangat baru
- o Pekerjaan lebih terarah, pengelolaan waktu lebih jelas
- o Lebih fokus dalam tujuan karir
- o Menentukan pengembangan diri atas arahan coach
- o Lebih berenergi dan fokus menyeimbangkan peran2 dlm kehidupan
- o Lebih legah
- o Sedikit demi sedikit mulai lebih berani untuk melakukan sesuatu di luar zona nyaman dan lebih ingin berusaha untuk memperbaiki diri
- o Karena kendala saya adalah kurang minat membaca tapi setelah coaching pertama terus berusaha supaya membiasakan membaca apa saja.
- o Perubahan yg sebelumnya kurang yakin dan kurang percaya diri menjadi lebih yakin dan lebih percaya diri

Sesi III:

- o Bisa berpikir positif dan dapat masukan yg positif khusus di lingkup kerja
- o Lebih percaya diri, bisa menyampaikan apa yg dipikirkan dgn lebih cepat
- o Lebih realistis memahami banyak hal
- o Lebih yakin akan kemampuan yg ada pada diri saya
- o Perubahan yang saya rasakan adalah lebih percaya diri
- o Bisa mendapat ilmu dan wawasan yang luas

4. Manfaat apa yang Anda dapatkan dengan coaching?

Sesi I;

- o Serasa kembali punya Motivasi
- o Merangsang untuk membuka potensi yang dimiliki
- o Mendapatkan masukan agar pekerjaan jadi lebih efektif
- o Terbantu melihat sisi lain dari cara pandang menghadapi permasalahan
- o Dapat mengidentifikasi masalah, mencari solusi dan mengambil keputusan apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi

- o Saya mendapati teman yang mau mendengar masalah saya
- o Lebih wise menyikapi keadaan
- o Terjadi komunikasi aktif dan tujuan untuk pemecahan masalah dan pengembangan diri sehingga menjadi lebih baik
- o Mendeteksi dan mencari masalah dalam pekerjaan
- o Berusaha untuk lebih rajin membaca
- o Membuat rencana tindak untuk mengatasi masalah pribadi
- o Belajar memotivasi diri sendiri
- o Mendapatkan alternatif solusi
- o Bisa mengurangi sedikit beban atau masalah yg selama ini dialami
- o Sedikit demi sedikit Saya mampu untuk lebih mempercayai diri saya, akan kemampuan yang saya miliki, bisa lebih consistent dengan apa yang ingin saya raih. Belajar untuk lebih mengeksplor diri sendiri dalam hal menjalani pekerjaan dan melakukan perbaikan/peningkatan secara step by step
- o Mampu lebih mengenali siapa diri kita kemarin, sekarang dan nanti
- o Saya sudah mulai Berpikir dengan tenang, Bekerja dengan Baik dan tepat waktu
- o Membuka wawasan dan memberikan cara kerja baru dalam menghadapi pekerjaan sehari2
- o Coaching ibarat juga seperti alarm untuk memberikan semangat,
- o Coaching memberikan langkah2 sederhana hal yg ingin di capai
- o Coaching memberikan semangat,
- o Tambahan ilmu
- o Kerjasama dan komunikasi
- o Ada teman untuk berbagi cerita
- o Memberikan motivasi dan kepercayaan kepada diri sendiri bahwa masih banyak sisi dalam diri kita yang masih bisa dikembangkan

Sesi II:

- o Menambah wawasan
- o Berbagi masalah untuk menemukan solusi yang baik
- o Membantu saya dalam memutuskan target karir yg akan dicapai
- o Setelah dicoaching mampu mengaplikasikan potensi yg dimiliki
- o Life balanced
- o Upaya sistematis saya belum maksimal tetapi upaya itu masih terus berlanjut
- o Dengan coaching ini saya menyadari bahwa setiap ilmu baru yang saya peroleh saat ini dapat bermanfaat walau bukan di saat ini tetapi suatu saat nanti. Saya juga lebih
- o Lebih bisa menghargai waktu dan kesempatan utamanya membiasakan diri untuk membaca dan belajar
- o Manfaat yg saya dapatkan adalah:
- o Membuat diri pribadi saya lebih percaya diri.
- o Membuat saya bekerja lebih terprogram dan lebih terarah.
- o Membuat saya lebih diri kami lebih betsemangat.

Sesi III:

- o Dapat masukan tentang di tupoksi saya dan mengarahkan untuk membuat satu terobosan buat bidang kerja saya
- o Pengembangan diri dan menambah kepercayaan diri berkomunikasi khususnya dalam forum

- o Self awareness, self insight, self recognition, life balance in perspective and emotion in relation to other aspect of life, realistic action plan, impose high commitment in a coach best friend
- o Kemampuan untuk memotivasi diri ketika mendapat tantangan
- o Manfaat yang kami dapatkan adalah:
- o Memberi saya pengalaman baru
- o Membuat saya lebih terarah dalam membuat rancangan kegiatan
- o Memberi saya dorongan untuk lebih percaya diri.
- o Memberi saya teman baru untuk diskusi.
- o Dapat mengembangkan diri

5. Apa yang Anda pikirkan tentang coaching sebelum mengikutinya ?

Sesi I:

- o Saya berfikir ini adalah program yg sangat sulit ternyata setelah sy lalui beberapa pertemuan sy serasa tdk sadar kalau waktu sudah habis ternyata sangat bermanfaat buat sy.
Mengarahkan dan mendorong segala potensi diri untuk dijadikan rujukan keberhasilan
- o Bagaimana proses coaching, apa yang menjadi bahan pembicaraan
- o Takes time
- o Coaching adakah membimbing seseorang untuk mencapai tujuan yang akan dicapai
- o berbeda sekali, didalam pikiran saya bahwa coaching itu sangat formal dan tidak mungkin dapat menyentuh apa yang ingin saya katakan
- o Kegiatan konseling membantu mengarahkan coachee
- o Sesuai dengan yang di pikirkan dan dengan yang dialami
- o Membimbing mencari solusi dalam diri sendiri
- o Akan buang waktu saja tapi semoga tetap berkesinambungan
- o Belum menemukan jalan keluar
- o Pelatihan untuk mengembangkan potensi diri
- o Coach sebagai teman curhat yg profesional
- o Saya merasa agak sedikit risih untuk bercerita kepada orang lain
- o Coaching merupakan suatu program dimana kita bisa mengenal masalah yang dihadapi dan dengan adanya bantuan coach yg bisa mengarahkan kita untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi
- o Diskusi unfaedah
- o Mudah-mudahan apa yg saya inginkan untuk jumatat pagi akan tercapai dengan baik dan penuh dukungan
- o Coaching semacam pembimbingan
- o Suatu proses pembelajaran pengembangan diri yg bersifat proses yg menyenangkan
- o Suatu proses pembelajaran pengembangan diri yg bersifat proses yg menyenangkan
- o Suatu proses pembelajaran pengembangan diri yg bersifat proses yg menyenangkan
- o Malu nanti ditanya ini dan itu dan tak mampu menjawabnya
- o Masih meraba raba coaching itu seperti apa dan beda coaching dengan mentoring
- o Membosankan
- o Kegiatan merefleksikan goal yang ingin dicapai dan bagaimana mencapainya bersama seorang profesional sehingga bisa mengenali kemampuan diri sendiri



Sesi II:

- o Saya kira seperti mengikuti diklat
- o Bagaimana proses coaching sebenarnya, apa yang akan dilakukan dan bagaimana tindak lanjutnya
- o Lebih kepada teknis pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan/keahlian kerja
- o Membimbing dan menuntun reformernya
- o As expected
- o Proses Coaching adalah banyak pertanyaan yg akan saya dapatkan rupanya dari pertanyaan yg saya berusaha jawab merupakan bagian perubahan yg sdah saya lakukan
- o Saya mengingat kembali apa yang telah saya lakukan dalam seminggu sebelumnya, apakah yang saya lakukan sesuai dengan target apa yang ingin saya raih dan apakah saya dapat menyelesaikannya dengan baik
- o Pertemuan pertama masih bertanya ini tentang apa.
- o Pertemuan kedua lebih santai berharap supaya berkelanjutan”
- o Yang kami pikirkan tentang coaching sebelum mengikuti adalah coach akan banyak menggurui dan mengarahkan.

Sesi III:

- o Untuk Staff seperti saya dikira program ini sgt sulit buawat sy tapi ternyata program ini cukup menarik
- o Takut tdk bisa menyampaikan permasalahan diri yang dihadapi dan terbebani
- o As expected plus semakin menyadari bahwa setiap org mmg butuh coaching dlm hidupnya
- o Mengajarkan tentang hal teknis
- o Menggurui dan mengarahkan
- o Berpikir agak pesimis kalau program ini takutnya agak sulit

6. *Bagaimana Coach membantu Anda mencapai goal Anda?*

Sesi I:

- o Sangat bagus beliau sangat fokus membimbing saya dan beliau punya kemampuan yang hebat
- o Tidak henti hentinya mendorong dan menyemangati
- o Sangat membantu
- o Memahami permasalahan yg dialami
- o Bertanya dan mendengarkan
- o Dengan memberikan pertanyaan yang cukup krusial terhadap permasalahan yang saya hadapi
- o Mengarahkan..menanyakan sehingga kita sbg coachee di picu sakit Erta dibantu utk menggali kemampuan yg ada terlebih lagi dlm menyikapi keadaan penempatan pegawai dan jft
- o Belum sampai jawaban atas pencapaian goal
- o Menegaskan apa2 yg sudah dilakukan dan goal yg akan dicapai.
- o Bagus.....bisa lebih mendengar dan mengarahkan serta orangnya tenang
- o Mengarahkan pada membangun target pribadi
- o Coach membuat topik yg lbh spesifik untuk menjadi topik pembicaraan
- o Mendengarkan dg atentif tanpa reluctance
- o Meskipun tidak memberikan solusi, coach Memberikan motivasi-motivasi
- o Coach memberikan dukungan semangat dan arahan . Coach juga membantu saya untuk mengidentifikasi apa yang perlu saya tingkatkan dalam bekerja, membantu saya untuk lebih mengenal diri sendiri
- o Memberikan panduan tahapan untuk mencapai arah tujuan

- o Memberi saran bagaimn cara menyelesaikan masalah
- o Coach meminta bagaimana pekerjaan, masalah apa yg dihadapi serta memberikan suatu pandangan dlm menyelesaikan masalah dlm pekerjaan
- o Coach terbuka serta membantu untuk meluruskan pandangan.
- o Coach nya komunikatif.
- o Coach memberikan gambaran sederhana pencapaian proses.
- o Coach memberikan saran, dan beberapa referensi yang cukup membantu permasalahan
- o Mengarahkan dan melalui depth interview
- o Memonitoring melalui WA progres capaian
- o Sangat membantu memetakan goal yang ingin dicapai, kebutuhan pengembangan diri, serta kendala yang dihadapi dan meyakinkan bahwa kendala tersebut bisa dihadapi dan diselesaikan melalui langkah-langkah yang tepat

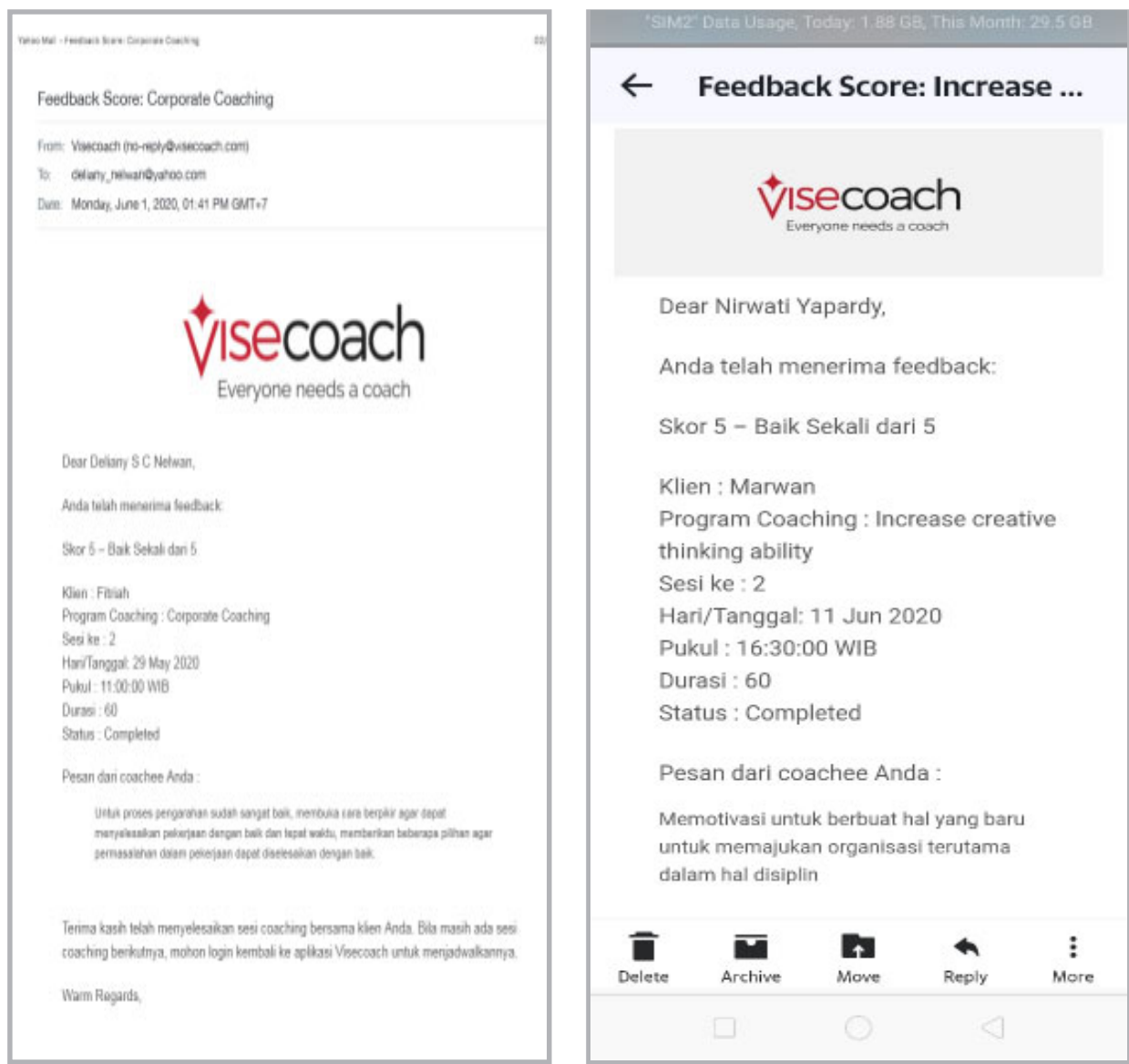
Sesi II:

- o Coach sangat membantu banyak memberi masukan dan teknik membuat suatu gagasan
- o Sangat membantu
- o Menggali potensi diri saya, memilah² masalah atau mental blok yg ada pada saya, menunjukkan solusi dan memberi motivasi
- o Saling mendukung dan memotivasi untuk mencapai tujuan
- o Very profesional ... but also intensed interpersonal approach
- o Mencoba membangun pendekatan masalah yg baru pada yg saya hadapi
- o Coach sangat membantu dengan dukungan semangat dan arahan yang membuat saya bisa mengerti apa yang perlu saya lakukan agar bisa melalui penghalang² yang saya rasa membebani saya dalam berkegiatan.
- o Bertukar pikiran berbagi pendapat
- o Coach banyak memancing dan menggali potensi yg ada pada diri kami

Sesi III:

- o Sangat aktif dalam memberi masukan dan mengarahkan sy
- o Sharing dan membantu kita utk memahami hal positif yang dimiliki yang menambah kepercayaan diri utk bisa lebih maksimal dalam melaksanakan tugas baik dalam organisasi maupun kehidupan pribadi
- o Sangat atentif profesionaly...n gave full mind n also full heart into every session
- o Menggali potensi coachee, memotivasi, mendorong untuk lebih yakin terhadap pilihan sendiri
- o Cara coach membantu mencapai goal adalah dengan mamancing/menanyakan potensi dan kemampuan yang kami miliki
- o Coach sangat paham dengan kemampuan apa yg sy miliki dan banyak menggali potensi diri saya.

Feedback dapat juga coachee tujukan ke website Visecoach yang disediakan oleh Coaching Indonesia seperti ini:



Model feedback melalui website Visecoach

Adapun feedback yang diberikan para Coach terhadap kegiatan coaching internal ini dapat kita lihat sebagai berikut:

1. Apa yang Anda rasakan setelah mengembangkan teman Anda melalui Coaching?

- o Bersyukur diberi kesempatan dan kemampuan menjadi mitra pengembangan teman kantor
- o Bahagia
- o Mantap
- o Saya merasa bersyukur, bisa memberikan insight
- o Dengan memunculkan awereness coachee saya merasa senang dan berguna bisa membantu.
- o Senang bisa membantu
- o Senang bisa membantu untuk kembali pada apa yang sebenarnya di inginkan tapi selama ini belum mulai dilakukan
- o Perasaan bahagia ketika teman sudah menemukan ide untuk memperlancar pekerjaannya
- o Mendapatkan motivasi untuk lebih berkembang lagi, ide2 dari coach juga dapat menjadi inspirasi perubahan bagi coach.
- o Surprised and grateful. Sy pikir coachingnya berjalan tdk sesuai dgn rencana, dan ketika coachee diminta untuk mengutarakan apa hasil yg dia dapat di sesi ini sy surprised dengan hasilnya.
- o Nyaman bisa melatih diri menjadi pendengar yg baik
- o Ada perasaan senang
- o Senang, krn dapat menemukan bbrp potensi yg ada pada coachee
- o Memberikan kontribusi pada organisasi dan membantu teman fokus pada goalsnya.
- o Ada perasaan senang
- o Bahagia
- o Senang dpt membantu teman dalam menemukan potensi dirinya ataupun menemukan solusi atas masalahnya, minimal menjadi teman berbagi.

2. Pengalaman apa saja yang telah Anda dapatkan dari program coaching internal ini?

- o Praktik Coaching dengan terus melatih aktive listening dan powerfull asking.
- o Bisa mengenal teman kantor lebih dekat lagi
- o Luar biasa
- o Belajar bersabar mendengarkan dengan fokus, apa yang di sampaikan coachee
- o Sejauh ini saya menjadi tahu kalau coaching belum dikenal luas dan baik oleh pegawai Puslatbang KMP
- o Merasakan pentingnya orang lain untuk didengar
- o Setiap orang punya keinginan untuk berkembang



Gambar 19: Model feedback melalui google document

- o Dengan adanya program coaching Internal ini saya mendapatkan suatu kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah saya dapatkan pada saat diklat coaching
- o Bisa membuat teman berbagi cerita yang tidak kita ketahui selama ini walaupun sehari-hari bekerjasama dalam tim
- o Pengalaman baru dalam menghadapi coachee yang beragam dan topik/isu yg beragam pula.
- o Stigma negatif coaching
- o Perlu melakukan pelurusan terkait coaching
- o Membangun trust tidaklah mudah
- o Butuh ruang private pada saat meng coaching”
- o Bisa lebih dekat dgn rekan yg di coaching, lebih memahami karakter rekan tersebut
- o Coachee sudah dapat memberikan prioritas pertama dari 3 prioritas yg diinginkan
- o Menggali kemampuan saya sebagai coach untuk mendengar dan bertanya
- o Bisa lebih dekat dgn rekan yang di coaching, lebih memahami karakter rekan tersebut
- o Ternyata metode coaching ini mampu membuat teman menyadari kelebihanannya.
- o Ternyata metode coaching ini mampu membuat teman menyadari kelebihanannya.
- o Menyadari bahwa yg terlihat dalam keseharian teman2 bukan berarti itu adalah gambaran yg sebenarnya, ternyata kadang ada hal lain yg justru tdk diungkapkan oleh org lain. Mgkin terkait masalah pribadi, hubungan dengan rekan kerja, dll. Dan hal ini terungkap dlm sesi coaching.

3. Manfaat apa yang Anda dapatkan dengan program coaching ini?

- o Kesempatan untuk terus melatih kemampuan coaching
- o Kemampuan coaching saya sedikit bertambah dengan adanya program ini.
- o Bermanfaat
- o Saya mengasah lagi kemampuan listening and question
- o Melatih kemampuan coaching
- o Melatih kepekaan untuk lebih berempati
- o Bisa melatih kemampuan dalam melakukan coaching
- o Lebih mengasah keterampilan dalam program coaching
- o Dapat mengembangkan diri dan menemukan ide2 baru serta solusi masalah yg ada, baik coach maupun coachee
- o Menambah jam terbang (coaching hours), memperluas wawasan sbg coach, dan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri.
- o Melatih diri menjadi partner coachee
- o Melatih diri menjadi tempat curhat
- o Melatih diri dlm.komunikasi
- o Melatih diri utk menyeleksi setiap kalimat yg akan disampaikan ke Coachee
- o Melatih diri lebih sabar”
- o Memberikan ruang untuk lebih mengasah kemampuan coaching, menambah pengalaman dalam melakukan coaching, membuat kita lebih memahami rekan kerja
- o Dapat membantu coachee dalam menemukan goalnya
- o Saya lebih bisa fokus dengan coachee dengan melakukan persiapan awal.
- o Memberikan ruang untuk lebih mengasah kemampuan coaching, menambah pengalaman dalam melakukan coaching, membuat kita lebih memahami rekan kerja
- o Melatih kemampuan bertanya saya
- o Melatih kemampuan bertanya
- o Dapat senantiasa berbagi, dan juga mendapat pelajaran berharga yg ditemukan oleh coachee namun ternyata dpt kta aplikasikan juga

4. Apa lagi yang perlu Anda kembangkan dalam diri Anda sebagai Coach?

- o Tools dan teknik coaching yg lebih variatif

- o Teknik menggali coachee. Saya kurang referensi pertanyaan.
- o Sudah ok
- o Kemampuan bertanya, kemampuan mengenali klue,
- o Presence
- o Kompetensi teknis dalam coaching
- o Lebih fokus mendengarkan sehingga mampu menemukan keinginan utama coachee
- o Membuat pertanyaan yang lebih berbobot agar lebih maksimal untuk membantu coachee memunculkan idenya
- o Mempertahankan sikap objective dan menghadirkan presence. Perlu juga upgrade skill coaching.
- o Kemampuan menggali lebih dalam
- o Meningkatkan strategi2 dalam melakukan coaching untuk menghadapi "surprise moment" saat melakukan coaching
- o Ingin di coaching oleh coach senior
- o Kemampuan menggali goals dan kemampuan mendengarkan aktif.
- o Meningkatkan strategi2 dalam melakukan coaching untuk menghadapi surprise moment saat melakukan coaching
- o Masih perlu latihan untuk menggali realita
- o Kemampuan mendengarkan coachee tanpa ikut larut dalam masalahnya

5. Bagaimana pengalaman Anda melakukan Coaching dengan virtual dibandingkan face to face?

- o Coaching virtual lebih praktis karena tidak harus bertemu di suatu tempat dan sesuai dengan anjuran pemerintah untuk menerapkan physical distancing. Namun ada kendala seperti percakapan yang terputus-putus karena jaringan yang kurang baik.
- o Lebih efektif jika face to face
- o Belum melakukan secara virtual
- o Belum pernah merasakan yg virtual...selama ini *face to face*
- o Coaching dengan virtual bagi saya tdk jauh berbeda dengan face to face, proses yg dilakukan tetap sama.
- o Terkendala dengan jaringan. Menggunakan whatsapp sering terputus-putus sehingga harus mengulang apa yg dikatakan.
- o Lebih bagus face to face krn bisa mengamati kondisi emosional dan perilaku coachee
- o Sementara masih menggunakan versi face to face
- o Belum pernah melakukan coaching secara virtual
- o Kalo virtual "memaksa" kita untuk lebih fokus mendengarkan dan melihat
- o Sementara masih menggunakan versi face to face
- o Lebih bagus face to face. Coachee sangat terbuka kalo face to face
- o Berhadapan langsung.
- o Face to face bisa lebih santai dan komunikatif. Virtual kadang terganggu oleh jaringan, tp secara umum tdk ada masalah jika kedua metode tsb dikombinasikan

6. Tantangan apa yg paling Anda rasakan selama coaching? (Mis, Coachee tidak ingin dicoach atau tidak terbuka, tidak memiliki Goal), apa yg Anda lakukan untuk mengatasinya?

- o Stay calm, fokus pd tema, karena kadang coachee mengarahkan kita ke tema yg lain, jd mengatasi nya dgn selalu kembali ke tema awal dgn pertanyaan2 tersirat, step by step, setiap coachee berbeda cara mendapatkan kenyamanan dlm coaching, jd jika ybs blm bisa terbuka kita skip dulu waktu nya
- o Ketika coachee terbentur dgn kerjasama sehingga coachee merasa agak kesulitan dlm melakukan targetx dan sbg coach berusaha menggali lagi dgn mengajukan bbrp pertanyaan dan menemukan alternatif solusi
- o Waktu antara coach dan coachee yg tdk ketemu, sehingga bbrp kali melakukan reschedule untuk sesi coaching.

F. Publikasi

Untuk menyuarakan kegiatan coaching internal ini, maka pihak humas Puslatbang membantu mempublikasikan kegiatan ini sejak program L-GROW ini diluncurkan, mulai dari sosialisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi coaching. Publikasi ini menggunakan beberapa media seperti Instagram, facebook, Youtube, WhatsUp, dan media lainnya. Harapannya, kegiatan ini bisa menginspirasi instansi pemerintah lainnya dalam melakukan pengembangan pegawai non pelatihan.

COACHING INDONESIA
TRANSFORMING PEOPLE AND ORGANIZATION

PUSLATBANG KMP MAKASSAR | **LAN RI**

BERKOLABORASI MENGHADIRKAN

"L-GROW TALK"

LAURENCIA LINA, ACC
Co-Founder of Coaching Indonesia

DR. ANDI TAUFIK, MSI
Kepala Puslatbang KMP LAN RI

Nurwahyudianti Nirwati Yapardy
DUO HOST

Apa itu Coaching dan Mentoring?
Apa bedanya dengan Counseling, Training dan Therapy?
Bagaimana Coaching dan Mentoring menjadi alternatif pengembangan Pegawai?

MANFAAT

- Memberikan insight baru tentang Coaching dan Mentoring
- Sebagai media pengembangan diri
- Menjadikan Coaching dan Mentoring sebagai Profesi
- Coaching dan mentoring bisa berperan dalam menghadapi perubahan situasi yang terjadi saat ini.

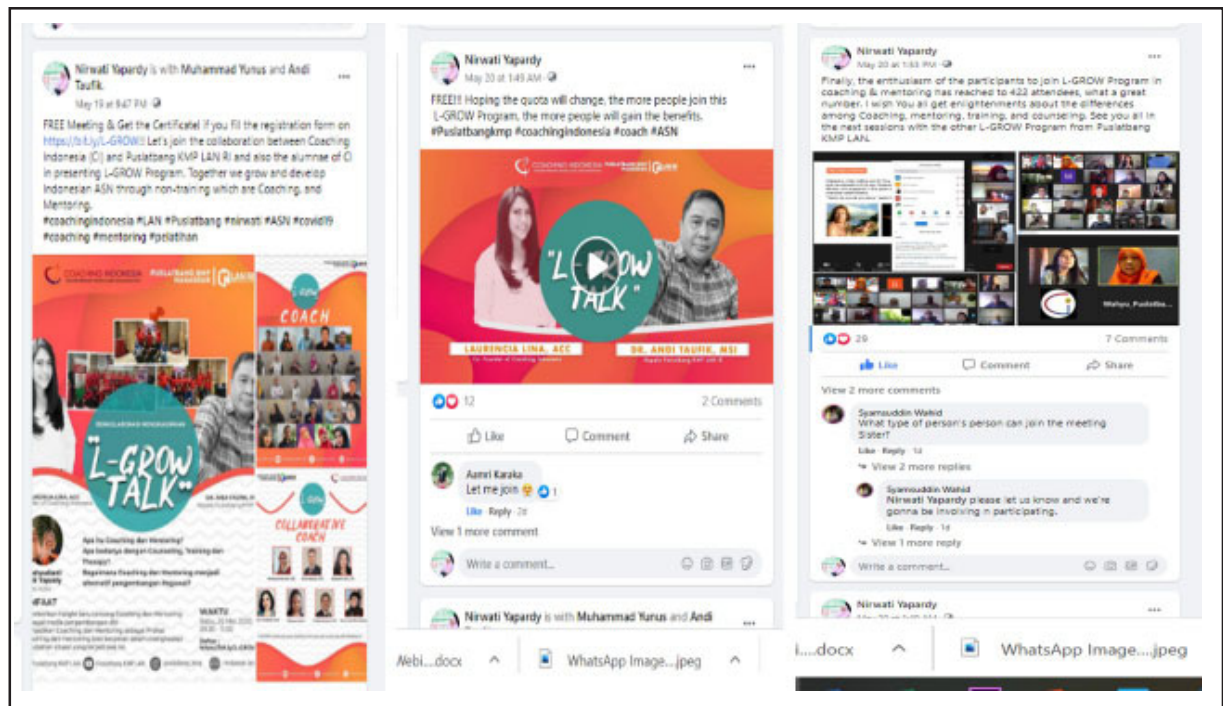
WAKTU
Rabu, 20 Mei 2020
09.30 - 11.00

Daftar :
<https://bit.ly/L-GROW>

f Puslatbang KMP LAN **y** Puslatbang KMP LAN **@** puslatbang_kmp **makassar.lan.go.id**

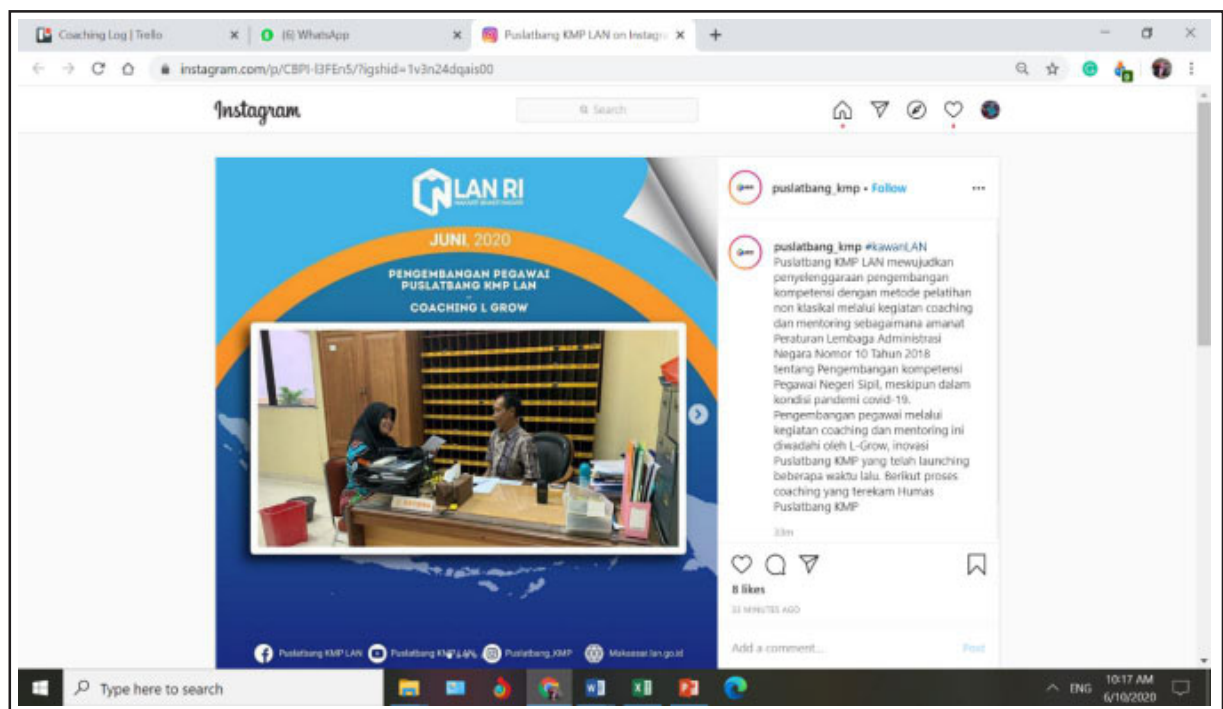
Pembuatan Flyer Coaching Internal

a. Publikasi Webinar Sosialisasi Coaching Internal

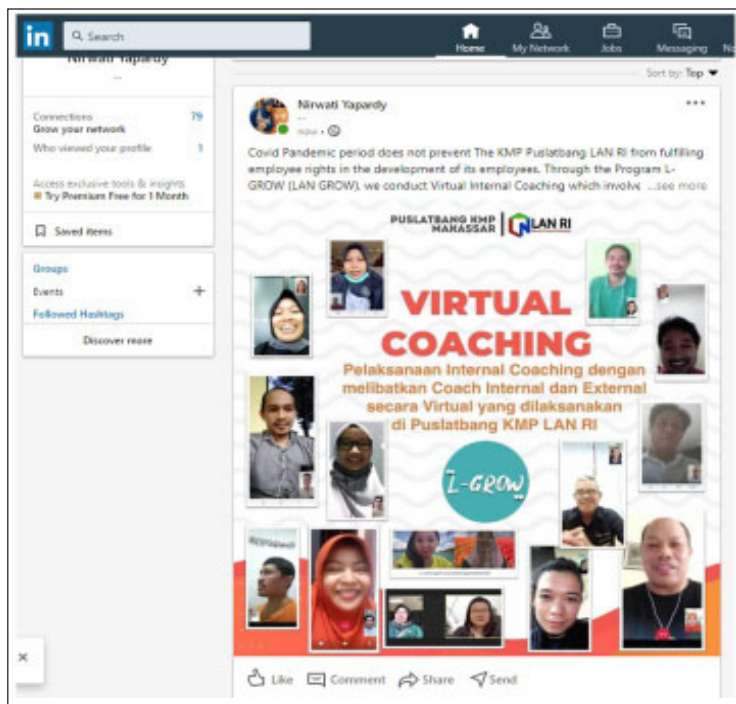


Publikasi Webinar Coaching Internal melalui Sosial Media.

b. Publikasi Pelaksanaan Coaching Internal



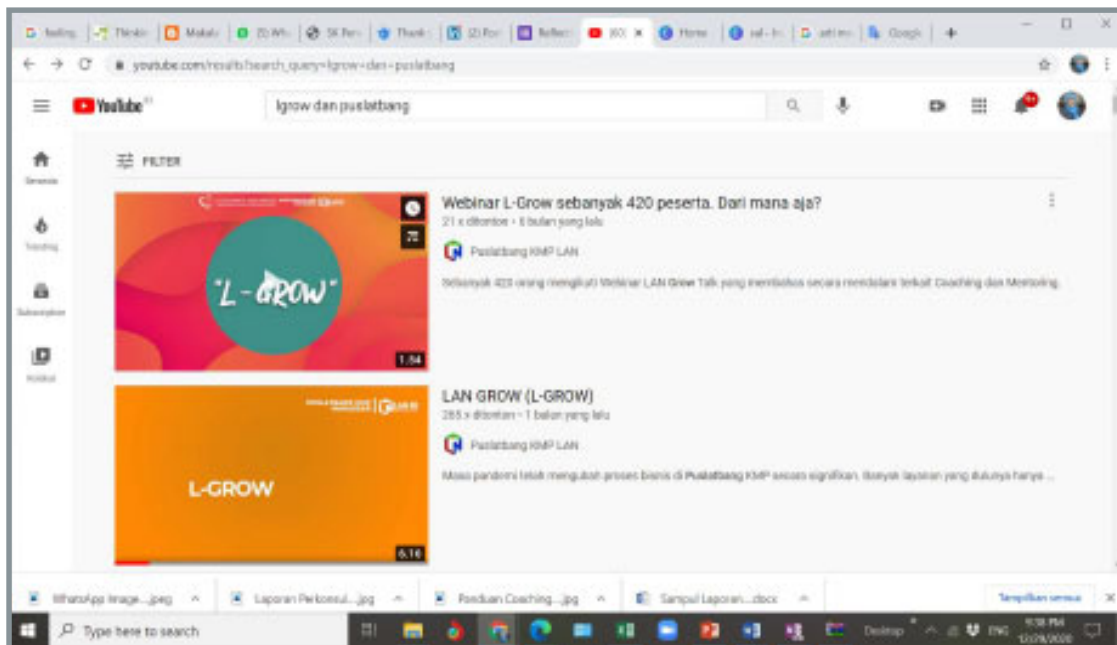
Publikasi Kegiatan Coaching Internal melalui Instagram.



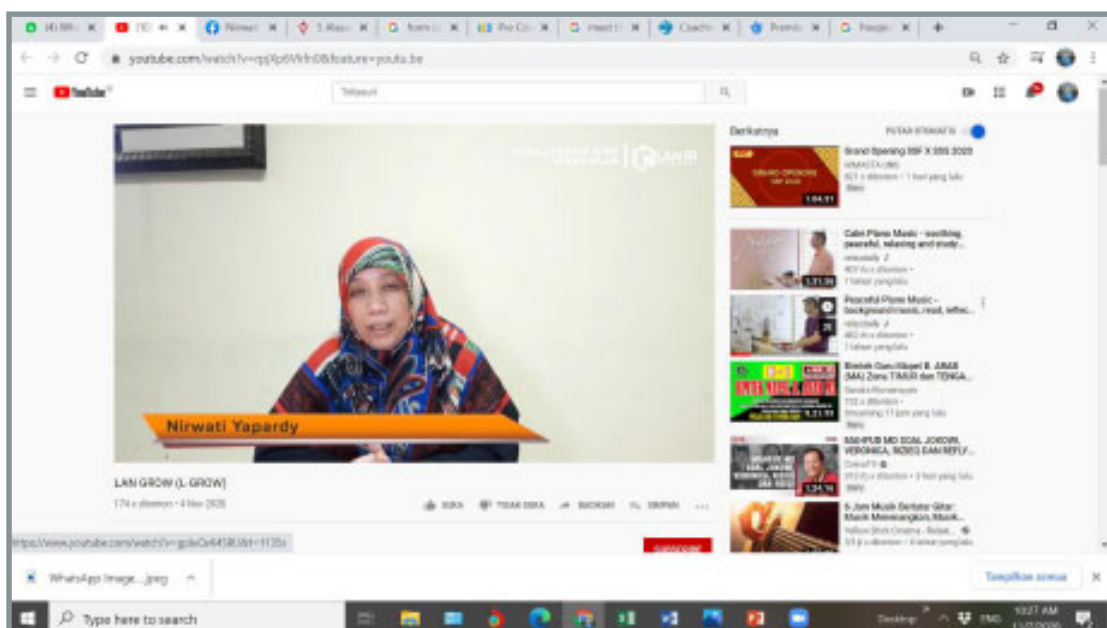
Publikasi Kegiatan Virtual Coaching Internal melalui <https://www.linkedin.com/>



Publikasi Kegiatan L-GROW Coaching Internal melalui website Puslatbang KMP



Publikasi melalui Youtube <https://youtu.be/0kdqPlibUas> dan
<https://youtu.be/rpjXp6Vkfn0>



Publikasi hasil pelaksanaan L-GROW coaching internal bisa juga ditonton di
 Youtube dengan link ini <https://youtu.be/rpjXp6Vkfn0>

Beberapa komentar dari Video L-GROW Coaching Internal yang sudah diupload di You tube dan ditonton sebanyak 265 kali adalah sebagai berikut:

- Keren KMP LAN Makassar, proud to be part of this event (Widi Mochtar)
- Keren...mantap...(yati Rukman)
- Congratulations coach Nirwati 🙌🙌 Sukses Maju LAN KMP dgn L-GROW nya 🙌 (Neuroleadership Indonesia Foundation)
- Dear Nirwati! Very good to see your great work! Congratulations! Best regards, from Brazil! (Fernado Tatagiba)
- MantapQ33 (Supriana Kasih)
- Keren mantap KMP LAN 🙌🙌🙌 (Murlina Mattu)
- Kereen ini, Puslatbang KMP Makassar Kereeen. (Onma Gultom)
- Yeayy... keren inisiatifnya 🙌🙌🙌 Kagum dengan semangatnya (Arida Wahyuni)
- L-Grow inovasi cerdas (Semut Hitam)
- Inisiatif pengembangan SDM yang terukur dan punya dampak. Coaching menjadi fondasi yang mengekspresikan semangat KMP LAN Makassar menjadi wujud nyata bagi terbentuknya manusia unggul di Indonesia. (Al Falaq Arsedatama)
- Wow....menurut saya, ini sebuah smart strategy di saat pandemi. Coaching juga jelas sangat membuka a very better relationship antar atasan-bawahan atau kolega. Sangat membuka hubungan dn gagasan2 yg tersimpan dlm mind coachee. Building great internal relationships. Kl boleh bersaran, utk tampilan video, para presenter sebaiknya memakai busana dan jilbab yg polos cerah saja. Hindari yg bercorak. Agar pemirsa fokus pada konten/speech. Tks. Sukses, bu Nirwati! 🙌😊 (Baby Joewono)
- Keren Bu Nir..(Mini Adventure)
- Masya Allah kereeeennnn,,, implementasi coaching smoga mjdi jalan dlam membantu karyawan memahami dirinya dgn sgala potensi yg dimiliki untuk survive dalam mhadapi rintangan dan tantangan dalam bekerja 😊😊😊 (Lembaga Psikologi Progress)
- Inovasinya keren bu.... 🙌 (Andi Lheny)
- Inovasi keren dan sangat dibutuhkan pegawai (Fatimah Saleh)
- Luar biasa .. sangat menginspirasi kami untuk selanjutnya dapat diterapkan di area kerja kami.. semangat ibu nir.. sukses selalu (papsq_fpv) Keren mbak Nier....Coaching dan Mentoring.....(Margaretha Yuliani)
- KMP LAN Makassar berhasil coaching dan mentoring untuk pengembangan potensi pekerja...
- Ini adalah satu terobosan yang luar biasa di saat belum semua instansi menerima coaching sebagai salah satu bentuk pengembangan manusia, selamat untuk LAN, semoga potensi dan inovasi kreatif akan semakin banyak dieksplorasi dalam rangka pembangunan Sumber Daya Manusia (Fanny Prasetyo)



M. Pemberian Sertifikat

Kepada para pegawai yang telah mengikuti sesi coaching sebanyak 3 kali diberikan sertifikat telah mengikuti sesi coaching sebanyak 6 jp dimana @sesi dihitung sebagai 2 JP (PERLAN No 10, Tahun 2018)



Pemberian sertifikat kepada pegawai yang telah menyelesaikan 3 kali sesi coaching



Bentuk sertifikat yang diberikan ke coachee

G. Pengembangan Coaching Internal

Pemberian Coaching internal bukan hanya dilakukan berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya berdasarkan SK, namun bisa juga diberikan kepada pegawai yang membutuhkannya sewaktu-waktu. Begitupun dengan peran seorang coach dapat berubah menjadi Coachee sesuai dengan kebutuhan mereka.





Seorang pegawai yang berperanan sebagai coach , namun dilain kesempatan ia bisa menjadi coachee, sesuai kebutuhan.



Coaching Internal bersama tenaga Arsiparis ; Puslatbang, 25 September 2020

Seperti halnya dengan salah satu arsiparis yang akan melakukan penataan kearsipan lebih baik lagi sebagai bentuk perbaikan pelayanan publik internal organisasi, maka salah seorang coach internal menawarkan diri untuk melakukan pendampingan melalui coaching. Ternyata hasil coaching tersebut membuat coachee menjadi lebih lega, percaya diri, lebih semangat dan lebih siap untuk memulai penataan arsip.



Arsip yang perlu dikelola secara tim.

Hasilnya, setelah mengikuti coaching yang bersangkutan akhirnya dapat dapat menyelesaikan arsipnya dan mendapatkan penghargaan sebagai berikut :



Penataan arsip di Ruang Arsip



Flyer ucapan selamat yang diberikan kepada tim pengelola arsip Puslatbang KMP

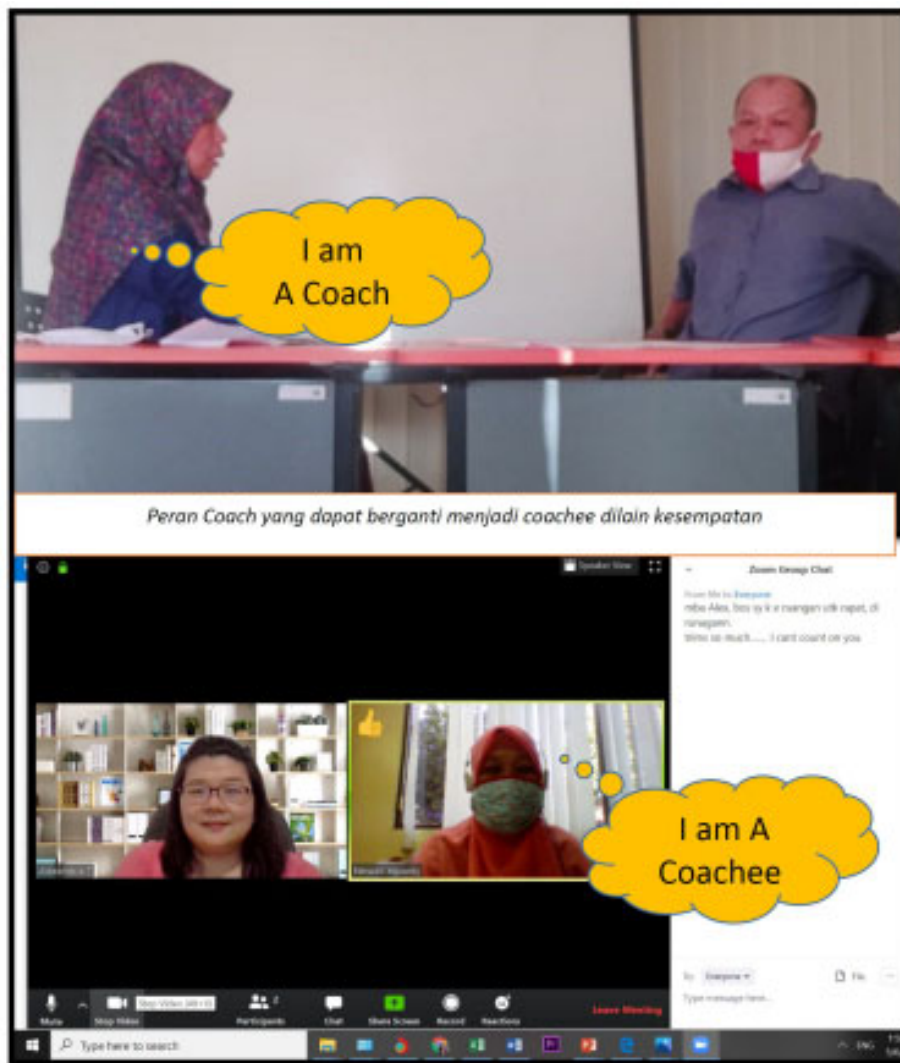


Ucapan kepada coachee yang berhasil merampungkan goalnya dalam penataan arsip.

Selanjutnya kegiatan coaching diluar dari SK yang telah ditetapkan sebagai berikut: Seorang pegawai yang tadinya menjadi Coach, dilain kesempatan ia menjadi coachee untuk menyelesaikan thesis magister yang sedang disusunnya.



Peran Coach yang dapat berganti menjadi coachee dilain kesempatan



Dari situasi di atas menunjukkan bahwa ketika seseorang sadar akan manfaat coaching, maka ia tidak segan atau malu untuk menggunakan coaching sebagai wadah pengembangan dirinya. Bukan hanya staf yang mengikuti coaching, namun pejabat pun ikut mengikuti coaching tersebut



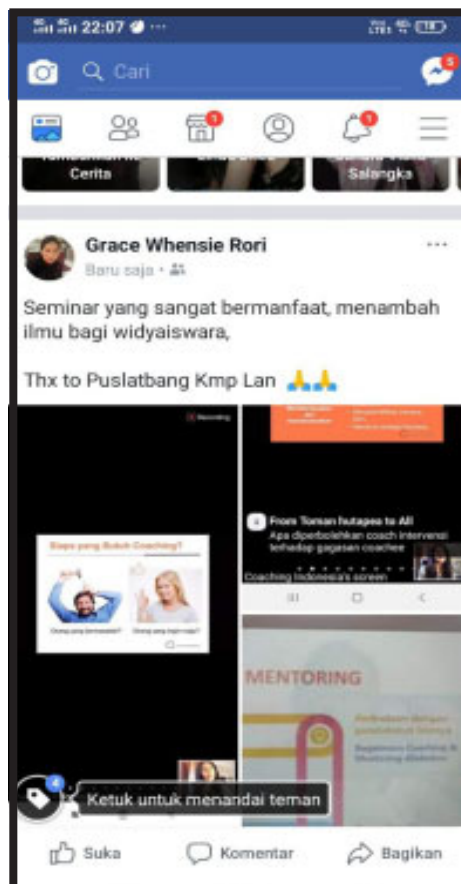
H. Testimony

Sejumlah manfaat telah dirasakan para coachee dengan adanya kegiatan coaching internal ini, sejak dari sosialisasi coaching itu sendiri hingga pelaksanaan coaching itu sendiri, baik yang telah mengikuti sesi satu kali, dua, hingga tiga kali.

1. Testimony Webinar L-GROW Coaching Internal



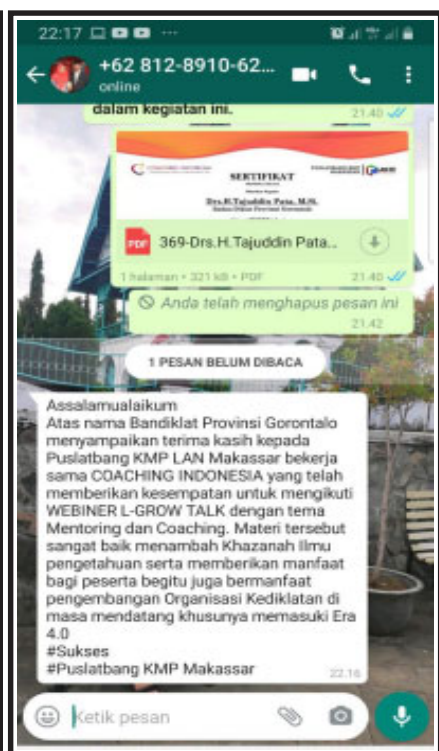
Testimoni peserta Webinar L-GROW



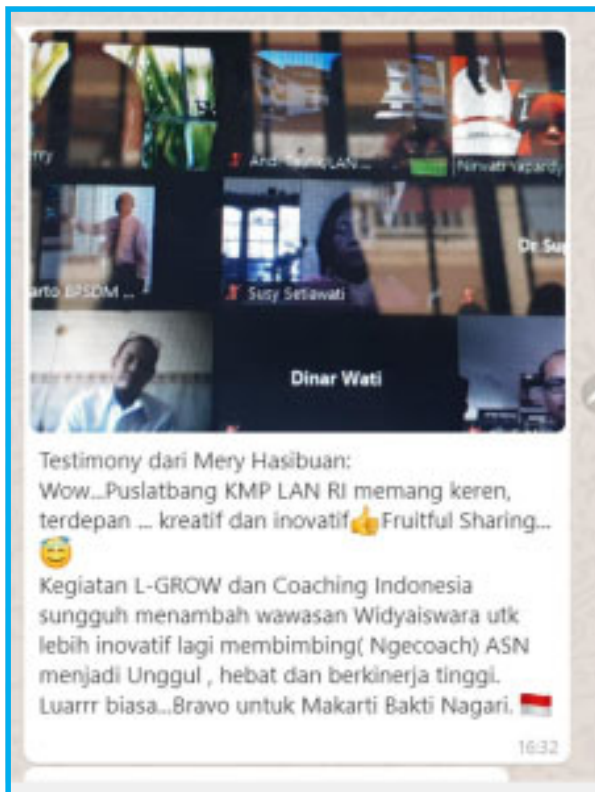
Testimony kegiatan Webinar L-GROW melalui facebook



Testomony kegiatan Webinar L-GROW melalui Instagram

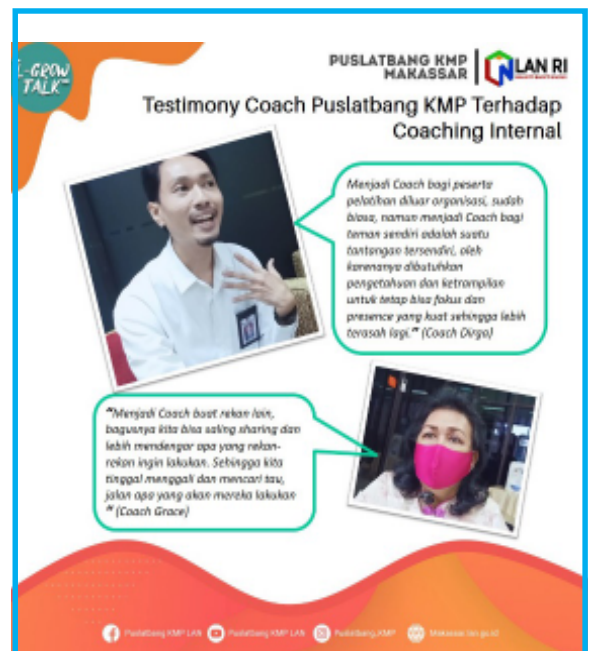


Testimony peserta webinar setelah kegiatan L-GROW selesai dan mendapatkan e-sertifikat



Testimony dari Coach Internal

2. Testimony Pelaksanaan Coaching Internal dari para Coach dan Coachee



Testimony dari rekan sejawat internal LAN RI

PUSLATBANG KMP MAKASSAR | **LAN RI**

Testimony Coachee Puslatbang KMP Terhadap Coaching Internal

L-GROW TALK

"Dulu saya menganggap Coaching adalah sebuah beban ternyata banyak manfaat yang saya dapatkan dari Coaching internal diantaranya adalah saya dapat mengoptimalkan diri sebagai:

1. narasumber yang tingkatannya lebih diatas saya.
2. narasumber dalam kegiatan Bimtek Analisis jabatan" (Coachee Nurati)

"Dengan mengikuti L-GROW ini, saya merasa lebih lega, terbuka mengenai diri saya dan orang lain. Dan saya merasa kejujuran terutama jujur terhadap diri sendiri merupakan sebuah tahapan dalam pengembangan diri" (Coachee Bimo)




Puslatbang KMP **Makassar** **lan-ri**

PUSLATBANG KMP MAKASSAR | **LAN RI**

Testimony Coachee Puslatbang KMP Terhadap Coaching Internal

L-GROW TALK

"Sebelumnya saya merasa belum bekerja maksimal dalam posisi saya yang baru ini, namun dengan adanya Coaching ini, membuat saya lebih menyadari bahwa saya masih ada lagi yang bisa saya lakukan untuk lebih memahami pekerjaan saya saat ini." (Coachee Lysha)




Dengan Coaching internal ini, saya merasa lebih terarah dalam tujuan yang ingin saya capai, serta mendapatkan bimbingan terkait perasaan saya yang merasa tertinggal setelah cuti melahirkan, namun sekarang tidak merasa tertinggal lagi. (Coachee Fino)

Puslatbang KMP LAN **Puslatbang KMP LAN** **Puslatbang KMP** **Makassar lan-ri**

Testimony dari para coachee Puslatbang KMP

-GROW TALK- PUSLATBANG KMP MAKASSAR | LAN RI

Testimony Coach Puslatbang KMP Terhadap Coaching Internal

"Sangat bahagia ketika melihat coachee dapat menyelesaikan tugas-tugasnya atau masalah yang sedang dihadapi, dan dapat membuat target yang akan dilakukan ke beberapa hari bahkan sampai beberapa bulan kemudian" (Coach Erniaty)



Puslatbang KMP LAN Puslatbang KMP LAN Puslatbang KMP Makassar ber-growth

-GROW TALK- PUSLATBANG KMP MAKASSAR | LAN RI

Testimony Coachee Puslatbang KMP Terhadap Coaching Internal

"Dalam sesi coaching kali ini saya merasa senang, dimana tugas saya sebagai arsiparis sangat membutuhkan dukungan baik dari teman-teman maupun dari pimpinan. Awalnya saya merasa pesimis untuk menyelesaikan tugas kantor yang berkaitan dengan arsip-arsip yang belum tersusun dengan rapih. Dan pada coaching kali ini saya merasakan bersemangat lagi untuk menyelesaikan. Saya harus membuat list apa2 saja yang akan saya harus lakukan agar arsip dapat tersusun dengan rapih. Terima kasih coachku" (Coachee Erniaty)



Puslatbang KMP LAN Puslatbang KMP LAN Puslatbang KMP Makassar ber-growth

-GROW TALK- PUSLATBANG KMP MAKASSAR | LAN RI

Testimony Coachee Puslatbang KMP Terhadap Coaching Internal

"Sebenarnya kita tahu apa yang ingin kita lakukan, namun terkadang komitmen yang tidak kita miliki. Setelah mengikuti coaching, pikiran kita terbuka dan komitmen itu muncul dengan kuat setelah kita menyadari pentingnya melakukan hal yang selama ini kita tunda-tunda." (Coachee Mutnainnah)



Puslatbang KMP LAN Puslatbang KMP LAN Puslatbang KMP Makassar ber-growth

-GROW TALK- PUSLATBANG KMP MAKASSAR | LAN RI

Testimony Coach Puslatbang KMP Terhadap Coaching Internal

"Sebagai coach, senang bisa membantu orang lain.. Senang bisa berkontribusi untuk organisasi. Dan sebagai wadah juga untuk bisa lebih mengembangkan kompetensi dan menjadi tantangan juga untuk bisa bekerja dan berperilaku baik karena kita sebagai coach internal juga harus menunjukkan bahwa seorang coach memiliki kredibilitas di depan seorang coachee.." (Coach Mutnainnah)



Puslatbang KMP LAN Puslatbang KMP LAN Puslatbang KMP Makassar ber-growth

Testimony dari Coachee sekaligus Coach



**PUSLATBANG KMP
MAKASSAR**


Testimony Coachee Puslatbang KMP Terhadap Coaching Internal

"Coaching kedua ini saya sepertinya kembali mengingatkan kalau sy punya tanggung jawab untuk menyelesaikan kajian mandiri yg saat ini masih dalam tahap penyelesaian. Saya diminta untuk menetapkan target oleh coach dan itu memang bagus agar rencana yg sudah disusun sedapat mungkin tidak melenceng jauh. Tidak sabar rasanya untuk mengikuti pertemuan selanjutnya agar tahap demi tahap dari kajian mandiri yang sementara dikerjakan bisa terlihat dan bisa diselesaikan. Terima kasih, coachku " (Coachee Milawati)



 Puslatbang KMP LAN
 Puslatbang KMP LAN
 Puslatbang_KMP
 Makassar.lan.go.id



**PUSLATBANG KMP
MAKASSAR**


Testimony Coachee Puslatbang KMP Terhadap Coaching Internal

"Saya mendapatkan manfaat dalam mengemban tugas baru sebagai dosen, khususnya dalam mendesain dan mentrasfer ilmu yang lebih bagus kepada mahasiswa di tempat yang baru." (Coachee Ramli)



 Puslatbang KMP LAN
 Puslatbang KMP LAN
 Puslatbang_KMP
 Makassar.lan.go.id

Testimony Coachee

I. Presentasi Hasil Kegiatan L-GROW



J. Kesimpulan

Coaching internal secara keseluruhan memberikan pengaruh positif kepada coachee dan coach selama proses coaching internal berlangsung, baik dari segi motivasi kerja maupun produktivitas kerja. Dengan coaching, semangat kerja dan motivasi bisa lebih ditumbuhkan. Dari jumlah peserta yang mengikuti di sesi pertama, terdapat 50% yang bisa melanjutkan ke sesi coaching ke dua. Dan 37 % yang berhasil ke sesi ketiga. Adapun tingkat kepuasan pemberian layanan coaching internal kepada pegawai Puslatbang KMP adalah sebagai berikut; yang merasa sangat puas disesi pertama sebanyak 48%, sesi kedua 55,6% dan sesi ketiga 83,3%. Dari kegiatan ini pula berhasil disusun sebuah panduan pelaksanaan coaching internal bagi Puslatbang KMP. Selain itu kegiatan ini telah menjadi bagian dari kegiatan Reformasi Birokrasi dan Inovasi Puslatbang KMP. Secara keseluruhan, Program L-GROW telah memberikan manfaat buat organisasi dan individu,

K. Rekomendasi

- Coaching Internal sebaiknya dilakukan diawal tahun mengingat kesibukan para pegawai ditengah tahun sangat padat.
- Atasan langsung sebaiknya ikut dalam menentukan tujuan /agenda yang akan dicoachingkan agar dapat mengoptimalkan kinerja individu, unit dan organisasi.
- Menjadikan coaching sebagai kegiatan yang dapat dikonversi kedalam angka kredit pejabat fungsional seperti Widyaiswara, Analis Kepegawaian, atau jabatan fungsional lainnya.
- Menjadikan Coaching sebagai bagian dari tugas tambahan pegawai yang dapat dimasukkan dalam SKP mereka.
- Penguatan dari atasan langsung dan pimpinan organisasi sangat penting dalam pelaksanaan coaching internal.
- Menjadikan Coaching Internal sebagai salah satu pengembangan pegawai yang perlu diterapkan di instansi pemerintah lainnya.



L. Penutup

GROW TALK

PUSLATBANG KMP
MAKASSAR

Harapan Kepala Puslatbang KMP Terhadap
Coaching Internal

"Semoga program ini dapat menjadi role model buat lembaga lain, khususnya unsur pemerintah agar dapat terus meningkatkan kemampuan pelayanannya kepada stakeholdernya" (Coach Taufik)



 Puslatbang KMP LAM  Puslatbang KMP LAM  Puslatbang KMP  Makassar dan sekitarnya

GROW TALK

PUSLATBANG KMP
MAKASSAR

Ucapan Syukur & Terimakasih Terhadap
Coaching Internal

"Alhamdulillah, Terima kasih kepada Mentor, para Coach, Coachee, Tim Publikasi & Keluarga Besar Puslatbang yang ikut serta menyukseskan Program L-GROW sehingga dapat berlangsung dengan baik. Bersama kita mengembangkan ASN menuju Indonesia Maju" (Coach Nirwati)



 Puslatbang KMP LAM  Puslatbang KMP LAM  Puslatbang KMP  Makassar dan sekitarnya

M. Daftar Pustaka

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Lembaga Administrasi Negara (LAN)

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara

Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Jones, R.J., S.A. Woods, and Y. R. F Guillaume. 2015. "The Effectiveness of Workplace *Coaching*: A Meta-Analysis of Learning and Performance Outcomes from *Coaching*." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 89 (2): 249–77. <https://doi.org/10.1111/joop.12119/abstract>.

Tyre, Ashli, Laura Feuerborn, and Jennifer Pierce. 2011. "Schoolwide Intervention to Reduce Chronic Tardiness at the Middle and High School Levels." *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth* 55 (3): 132–39. <https://doi.org/10.1080/10459880903472918>.

Lombardo, M. & Eichinger, R. (1996). *The Career Architect Development Planner* (1st ed.). Minneapolis: Lominger. p. iv

Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance*. 4th Edition. WS Bookwell. Finland.

<https://menpan.go.id/site/berita-terkini/wujudkan-smart-asn-melalui-pengembangan-sdm> (diakses pada tanggal 26 Maret 2020)

<https://www.wartaekonomi.co.id/read219037/era-40-ini-upaya-pemerintah-wujudkan-smart-asn-2024> (diakses pada tanggal 26 Maret 2020)

<https://www.ayobandung.com/read/2019/11/18/70543/lan-37-asn-tak-miliki-latar-belakang-sesuai-kompetisi> (diakses pada tanggal 26 Maret 2020)

<http://lan.go.id/id/berita-lan/pengembangan-kompetensi-asn-harus-merata> (diakses pada tanggal 26 Maret 2020)

The International Coach Federation [ICF]. (2020). About ICF. Retrieved from <https://coachfederation.org/about>

“Internal Coaching is not only about finding the best version of your employees, but the best version of yourself as a leader. Everybody needs a coach to be the best version of themselves.”
(Nirwati Yapardy)



