

COACHING
UNTUK
MENGEMBANGKAN
ORANG LAIN



INSTRUKTUR

PENGERTIAN COACHING



Coaching adalah metode untuk membantu klien agar mereka bisa menolong diri sendiri dan menemukan kesadaran baru untuk maju & menang



MENGAPA *COACHING* ?



- Memperbaiki kinerja secara proaktif.
- Meningkatkan motivasi dalam berusaha.
- Menangani situasi yang terjadi dengan benar dan lebih baik.
- Menemukan solusi yang terbaik dalam menghadapi masalah.



**KAPAN SAYA MELAKUKAN
COACHING ?**



Ada Tujuan

Ada Perubahan

Ada Masalah



HAL PENTING TERKAIT COACHING



Kompetensi
Dasar



GROW



MONEY



KOMPETENSI DASAR

Keahlian apa yang harus dimiliki oleh Coach?



KOMPETENSI DASAR

Membangun Hubungan

Mari Latihan !

HUBUNGAN DIBANGUN DARI SUATU KESAMAAN (MATCHING & MIRRORING).

Bisa dimulai dengan pembicaraan tentang:

- Keluarga
- Hobi
- Makanan kesukaan
- Pekerjaan
- Isu/topik hangat
- Dan lain-lain

TUJUAN MEMBANGUN HUBUNGAN:

Meningkatkan kepercayaan agar terjadi komunikasi yang lebih terbuka.



KOMPETENSI DASAR

Mendengar

Aktif

Games

Fokusnya adalah KLIEN.

Caranya dengan mempergunakan **CARES**:

Clarifying – klarifikasi hal-hal yang belum jelas

Acknowledge Emotion – Mengakui emosinya

Restating/Paraphrasing – mengulang/menya-
takan kembali.

Encouraging – menyemangati agar lanjut

Silent – tidak memotong pembicaraan

TUJUAN MENDENGAR AKTIF:

Memahami, menyerap, berempati dan
memberi dukungan berkelanjutan.

LATIHAN



FORMULIR PENGAMAT 1

“LATIHAN MENDENGAR AKTIF”.

CARES	Nilai	Umpan Balik
Clarification		
Acknowledge Emotion		
Restating/ Paraphrasing		
Encouragement		
Silence		

Nilai:

- A = Sudah dipakai dengan baik sekali
- B = Sudah dipakai
- C = Muncul sebentar saja.
- D = Muncul tetapi tidak tepat
- E = Tidak muncul sama sekali



KOMPETENSI DASAR

Mengajukan Pertanyaan

PERTANYAAN TERBUKA adalah pertanyaan murni, tanpa prasangka & tendensi, tidak bisa dijawab dengan “Ya” atau “Tidak”, melainkan butuh penjelasan.

PERTANYAAN EKSPLORASI adalah pertanyaan untuk mencari tahu atau klarifikasi tentang sesuatu hal. Biasanya memakai: apa, siapa, kapan, dimana, berapa.

PERTANYAAN PEMIKIRAN adalah pertanyaan untuk masuk ke dalam alam pikiran klien sampai ia menemukan sendiri suatu kesadaran baru/jawaban.



LATIHAN

FORMULIR PENGAMAT 2 “MENGAJUKAN PERTANYAAN”

JENIS PERTANYAAN	NILAI	KALIMAT PERTANYAAN TERBUKA	KALIMAT PERTANYAAN TERTUTUP
Pertanyaan Eksplorasi			
Pertanyaan Pemikiran			

Nilai:

- A = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup Baik
- D = Kurang Baik
- E = Tidak Baik



KOMPETENSI DASAR

Merancang Tindakan

Ini adalah kemampuan coach untuk meminta klien membuat rencana dan mendesain tindakan yang jelas dan terukur.

Gunakan SMART:

Specific – tindakan yang spesifik, jelas.

Measureable – dapat diukur

Attainable – dapat dicapai

Realistic - tidak mengada-ada, relevan

Timely – dalam jangka waktu yang ada.

LATIHAN

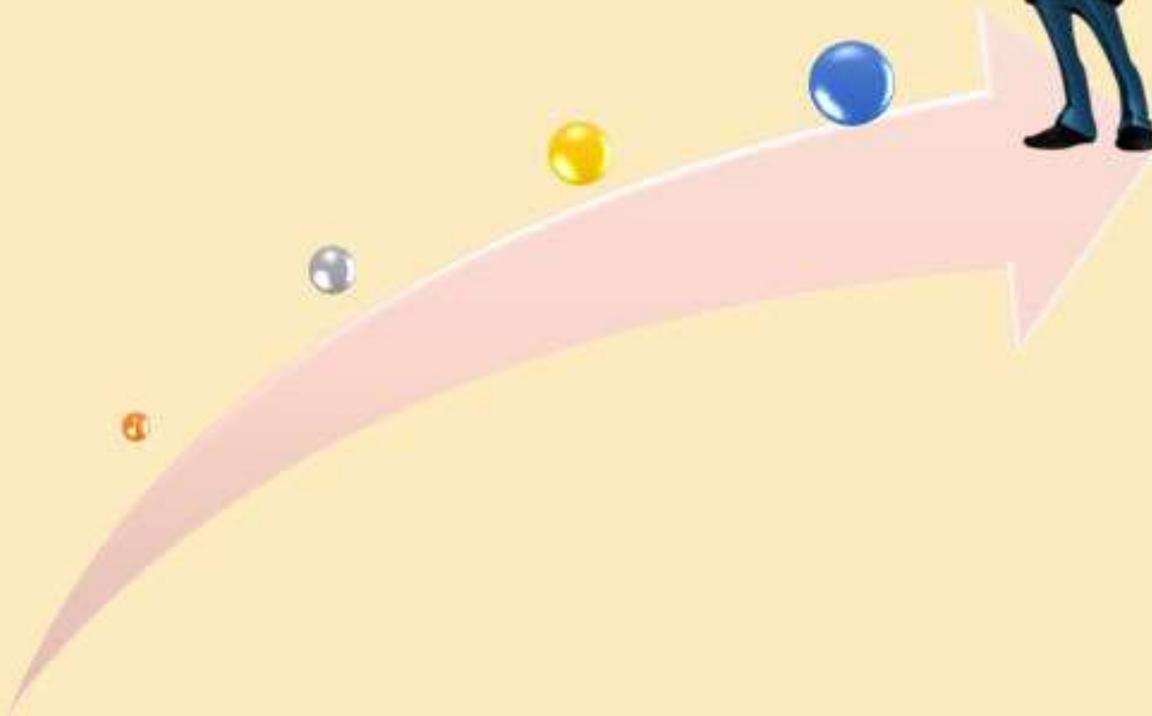


GROW



GROW - GOAL

Apa Tujuanmu?



Membuat tujuan akhir yang ingin dicapai sedemikian rupa sehingga sangat jelas seperti apa yang ingin dicapai dan fokus terhadap sasarannya.



GROW - REALITAS



*Dimana posisimu
saat ini?*



Untuk mengetahui semua realitas kondisi yang sedang terjadi, agar bisa membimbing menemukan kesadaran diri dan kesadaran baru.



GROW - OPSI

Apa pilihan2 yang bisa dilakukan?



16

Alternatif-alternatif solusi yang dapat membantu menyelesaikan masalah dan mengatasi keadaan

GROW - WAJIB

*Tetap semangat
dan percaya diri!*



Menyimpulkan dan membenahi penemuan-penemuan di langkah sebelumnya, sehingga dapat membuat sebuah rencana tindakan untuk menjalankan opsi-opsi solusi



LATIHAN COACHING



FORMULIR PENGAMAT 4 UMPAN BALIK UNTUK LATIHAN COACHING

TAHAPAN	NILAI	UMPAN BALIK
GOAL		
REALITAS		
OPSI		
WAJIB		

Nilai:

- A = Sudah dipakai dengan baik sekali
- B = Sudah dipakai
- C = Muncul sebentar saja.
- D = Muncul tetapi tidak tepat
- E = Tidak muncul sama sekali



Monitoring & Evaluasi

Buatlah rencana untuk Pengelolaan selama 3 bulan:

Bulan 1
Target
Rp 1,5Juta

Mis perlu 30
cust/bln = 2
cust/hr
Jika harga =
Rp 50.000,-
maka
penjualan =
30 x Rp
50.000,- =
Rp 1,5 Juta

Bulan 2
Target
Rp 2 Juta

Bulan 1= 30
cust.
Bulan 2 =
15 cust.
Total
penjualan =
Rp 1,5jt
+Rp 750rb
= Rp2,250jt

Bulan 3
Target
Rp 2,5 Juta

Bln 1 + 2 =
45 cust.
Bln 3 = 7cust
Total
penjualan:
=Rp2,250jt
+Rp350rb =
Rp 2,6jt



Monitoring & Evaluasi

Ada 3 (tiga) langkah:

1. Coach memberi perhatian tapi tidak boleh mengambil tanggung jawab klien
2. Tanyakan perkembangannya
3. Tantang & motivasi klien untuk maju selangkah lagi sampai tujuan tercapai

LATIHAN



MODUL 4

COACHING UNTUK MENGEMBANGKAN ORANG

A. SUB POKOK BAHASAN

- Arti, Tujuan dan Penggunaan Coaching
- Kompetensi Dasar
- GROW
- Monitoring & Evaluation

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari modul ini peserta pelatihan diharapkan mampu untuk:

1. Mengembangkan orang lain dengan teknik dasar coaching.
2. Membuat rencana pengembangan 3 (tiga) bulan bagi peserta didik untuk menjadi wirausaha pemula.

C. WAKTU

2 x 90 MENIT

D. MEDIA PENDUKUNG

- Slide presentasi
- Handout
- Kertas Flipchart
- Spidol
- Video “What Coaching Is?”
- Formulir Pengamat 1-4

E. METODE

Active Learning, Simulasi & Roleplay

F. PROSES PEMBELAJARAN

1. Ice Breaking

- Fasilitator meminta peserta untuk berkenalan dengan 2 orang yang belum kenal untuk mengetahui situasi-nya saat ini (ini sebagai modal awal untuk nanti melakukan praktik coaching bertiga).

2. Kegiatan belajar

- Fasilitator mengajak peserta mendiskusikan tentang pengertian coaching dengan bertanya: “Apa itu coaching? Hal-hal apa yang perlu ada di dalam proses coaching?” Fasilitator memutar video ‘What Coaching Is’, lalu mengajak peserta mendiskusikan kembali pemahamannya tentang coaching.
- Fasilitator mengajak peserta mendiskusikan tentang ‘Mengapa Coaching’ dengan bertanya:” Untuk apa coaching itu? Mengapa coaching itu penting?” Kemudian fasilitator menyimpulkan ada 4 tujuan coaching.
- Fasilitator mengajak peserta mendiskusikan tentang 3 (tiga) kondisi/ waktu yang memerlukan coaching, dengan bertanya: ”Kapan kita melakukan coaching?”
- Fasilitator memberitahukan tentang 3 Hal penting terkait Coaching yaitu Kompetensi Dasar, GROW serta Monitoring & Evaluasi.
- Fasilitator menjelaskan tentang 4 Kompetensi Dasar Coaching: Membangun Hubungan, Mendengar Aktif, Mengajukan Pertanyaan dan Merancang Tindakan.
- Fasilitator menjelaskan tentang GROW sebagai model coaching untuk mengembangkan orang lain dan memberikan contoh simulasi.

- Fasilitator mengajak peserta untuk melakukan latihan praktik coaching bertiga, dimana secara bergantian ada peserta yang menjadi coach, klien atau pengamat.
- Fasilitator mendiskusikan tentang monitoring & evaluasi (Monev) yang dirancang untuk 3 (tiga) bulan masa pembimbingan bagi peserta didik. Kemudian fasilitator mengajak peserta untuk membuat perencanaan serta melatih teknik coaching untuk pembimbingan 3 (tiga) bulan ini.

3. PENUTUP

Fasilitator meminta peserta untuk menuliskan apa saja pembelajaran yang diperoleh dalam sesi ini, dan memberi kesempatan beberapa orang untuk membagikannya.

G. KUNCI MATERI

1. MENDENGAR AKTIF

Mendengar aktif adalah teknik mendengarkan secara aktif dengan menggabungkan unsur-unsur kejelasan, keterlibatan emosi, pemahaman, antusiasme dan kesabaran. Untuk bisa mendengar aktif bisa memakai tool CARES yang merupakan singkatan dari:

Clarifying – klarifikasi hal-hal yang belum jelas, Contoh: “Apa maksud perkataan ini?”

Acknowledge Emotion – Mengakui emosinya, Contoh: “Jadi kamu kecewa ya?”

Restating/Paraphrasing – mengulang/menyatakan kembali. Contoh: “Ooh.. kamu katakan”

Encouraging – menyemangati agar lanjut. Contoh: “Wah menarik ya, terus gimana?”

Silent – tidak memotong pembicaraan, menanti jawaban.

TUJUAN MENDENGAR AKTIF: Memahami, menyerap, berempati dan memberi dukungan berkelanjutan.

2. MENGAJUKAN PERTANYAAN

a. **TUJUAN BERTANYA** dalam coaching adalah:

- **Mencari tahu** tentang isu/masalah yang tengah dihadapi klien.
- **Membuka pikiran** klien terhadap berbagai kemungkinan pemahaman, cara pandang, wawasan, pola pikir dan kebermungkinan.
- **Menggali lebih dalam** akan cara berpikir atau isi pikiran klien sehingga coach memperoleh data/informasi yang dapat menolong klien itu sendiri.
- **Mengembangkan orang** atau klien agar dapat bertindak dan bergerak maju menyapai tujuan/target yang ditetapkan.
- **Membangun kesadaran baru**, yaitu pemahaman-pemahaman baru terhadap suatu isu/masalah sehingga bisa melihatnya dari berbagai sisi atau sudut pandang.

b. PERTANYAAN TERBUKA

Apa perbedaan antara pertanyaan terbuka dengan pertanyaan tertutup? Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang tidak memerlukan penjelasan, bisa hanya dijawab “Ya” atau “Tidak”. Sedangkan Pertanyaan Terbuka adalah pertanyaan murni, tanpa prasangka & tendensi, tidak bisa dijawab dengan “Ya” atau “Tidak”, melainkan butuh penjelasan.

Contoh berikut ini adalah bagaimana cara mengubah pertanyaan tertutup (PTt) menjadi pertanyaan terbuka (PTb):

PTt: “Kamu senang tidak dengan pelatihan ini?”

PTb: “Bagaimana perasaanmu dengan pelatihan ini?”

PTt: “Apakah ini saat yang tepat untuk memulai usaha?”

PTb: “Saat seperti apa yang tepat untuk memulai usaha?”

PTt: “Apakah kabar usahamu baik-baik saja?”

PTb: “Apa saja yang terjadi dengan usahamu?”

Tujuan mengajukan pertanyaan terbuka adalah mengeksplorasi masalah/ide, dan membangkitkan kesadaran baru klien terhadap

dirinya agar ia sanggup menemukan sendiri gagasan & pemikiran yang menerobos demi kemajuan dan penyapaian tujuannya.

c. PERTANYAAN EKSPLORASI

Pertanyaan eksplorasi adalah pertanyaan untuk mencari tahu seputar fakta/ data situasi & kebiasaan. Biasanya mempergunakan kata tanya: Apa? Siapa? Kapan? Dimana? Berapa ?

Tujuan dari pertanyaan eksplorasi adalah untuk mencari tahu atau klarifikasi tentang sesuatu hal.

Contoh Pertanyaan Eksplorasi:

- Apa yang terjadi?
- Siapa yang bertanggung-jawab?
- Kapan saja hal ini terjadi?
- Di tempat mana saja Anda bisa berjualan?
- Berapa target Anda per-bulan?

d. PERTANYAAN PEMIKIRAN

Pertanyaan pemikiran adalah pertanyaan yang membuat orang berpikir panjang, karena masuk ke dalam alam pemikiran yang lebih dalam. Biasanya menggunakan kata tanya: Bagaimana? Mengapa? Apa artinya? Apa pentingnya? Apa yang anda yakini? Mau menjadi apakah anda nanti? Apa saja yang akan anda lakukan? Apa yang kamu rasakan sekarang? Apa tujuanmu? Apa keputusanmu?

TUJUAN kita mengajukan pertanyaan pemikiran adalah untuk masuk ke dalam cara berpikir klien sampai ia menemukan sendiri suatu kesadaran baru/jawaban.

Contoh Pertanyaan Pemikiran:

- Bagaimana Anda bisa menjual produk ini?
- Mengapa Anda berpikir begitu? Apa latar belakangnya?
- Apa artinya pekerjaan ini bagi Anda?
- Apa pentingnya pekerjaan ini buat masa depan Anda?

- Apa yang anda yakini tentang pekerjaan ini?
- Mau menjadi apakah anda setelah menyelesaikan pelatihan ini?
- Apa saja yang akan anda lakukan minggu depan?
- Apa yang Anda rasakan sekarang?
- Apa tujuan Anda mengikuti program ini?
- Apa keputusan yang Anda ambil?

3. MERANCANG TINDAKAN.

Merancang tindakan dalam coaching adalah kemampuan coach untuk meminta klien membuat rencana dan mendesain tindakan.

Alat bantu yang paling sering dipakai membuat rencana adalah menggunakan **SMART**:

Specific – tindakan aksi yang spesifik dan jelas. Jelas maksudnya, tidak mempunyai banyak arti.

Measureable – dapat diukur. Artinya rencana tersebut punya ukuran yang jelas. Bisa berupa jumlah kuantitas, nilai uang, lama pengerjaan, dan kondisi-kondisi yang dapat dijangkau dengan panca indera.

Achievable – dapat dicapai. Artinya rencana ini bukan suatu rencana yang mustahil untuk dilakukan/dicapai, melainkan rencana yang masih mungkin untuk dicapai meskipun barangkali susah untuk menyapainya.

Relevant - tidak mengada-ada, relevan. Poin ini maksudnya adalah rencana yang dibuat itu berkorelasi/berhubungan dengan isu dan tujuan dan kondisi saat ini, sehingga rencana ini punya relevansinya dan punya kemungkinan besar untuk mengatasi/menjawab isu yang ada.

Timely – dalam jangka waktu yang ada. Maksudnya adalah rencana itu perlu diberi bingkai/batasan waktu pengerjaannya, agar dapat dimonitor penyelesaiannya.

4. GROW

Proses coaching dengan tahapan GROW dengan memakai gerakan:

GOAL (Katakan: "Apa tujuanmu?" Gerakan: kedua tangan diarahkan ke depan)

REALITAS (Katakan: "Dimana posisimu saat ini?" Gerakan: kedua tangan menunjuk ke bawah dengan posisi tangan di samping badan)

OPSI (Katakan: "Apa pilihan-pilihan yang bisa dilakukan?" Gerakan: kedua tangan melakukan gerakan melingkar di depan dada)

WAJIB (Katakan: "Tetap semangat dan percaya diri". Gerakan: tangan kanan mengepal ke atas, lalu tangan kanan diletakkan di dada kiri).

a. GOAL sebaiknya fokus pada 2 hal:

1. Kejelasan Target klien (kualitatif)

2. Ukuran yang jelas (kuantitatif)

Ajukan pertanyaan-pertanyaan, seperti :

- *Apa tujuan yang Anda inginkan?*
- *Yang anda maksudkan dengan, seperti apa?*
- *Berapa target penjualan yang harus dicapai bulan ini ?*
- *Apa ukuran pencapaian Anda?*
- *Apa output yang Anda harapkan dari pertemuan ini?*

b. REALITAS/kenyataan dalam coaching untuk mengetahui kondisi yang terjadi saat ini, dengan tujuan untuk mengungkapkan semua realitas yang terjadi pada KLIEN, agar bisa menuntunnya menemukan kesadaran diri akan permasalahannya saat ini.

Untuk menjelaskan situasi yang terjadi, ajukan beberapa pertanyaan, seperti :

- *Apa yang terjadi saat ini?*
- *Bisakah Anda memberikan gambaran tentang situasi saat ini?*
- *Kapankah hal ini terjadi?*
- *Seberapa seringkah hal ini terjadi?*
- *Apa pengaruh yang ditimbulkan?*
- *Apakah persepsi Anda terhadap situasi ini?*
- *Apa saja usaha yang telah Anda lakukan sejauh ini?*
- *Bagaimana pendapat orang lain terhadap situasi yang Anda hadapi saat ini?*
- *Apa keterampilan yang Anda miliki?*
- *Dari angka 1-10, dimana posisi Anda saat ini?*
- *Seberapa puas Anda dengan kinerja selama ini? Apa yang membuat puas/tidak puas?*
- *Siapakah yang dapat membantu Anda menyapai target yang telah ditetapkan?*

- c. OPSI/ pilihan dalam coaching. Di langkah ketiga ini, *Coach* membimbing klien pada situasi dimana mereka mulai menemukan berbagai pilihan, setelah melalui suatu proses berpikir yang kreatif, dan sampai pada sebuah daftar pilihan sebanyak mungkin selama pilihan tersebut adalah bersifat spesifik, realistis dan terjangkau untuk diwujudkan. Dari berbagai pilihan alternatif yang didapat, *Coach* meminta klien untuk memilih pilihan mana yang paling mungkin yang bisa membawa dampak perubahan yang signifikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan pada langkah pertama, dan adalah sangat mungkin ada lebih dari satu opsi yang tersedia.

Ajukan beberapa pertanyaan, seperti :

- *Apa yang dapat anda lakukan untuk merubah situasi pada saat ini?*
 - *Alternatif apa saja yang ada untuk menyelesaikan situasi anda saat ini?*
 - *Apa saja keuntungan dan kesulitan dari pilihan-pilihan ini?*
 - *Berikan angka dari 1 – 10 untuk setiap opsi yang telah anda pilih?*
 - *Bagaiman anda tahu bahwa pilihan anda benar?*
 - *Menurutmu apa yang semestinya diperbaiki agar targetmu dapat tercapai tepat waktu?*
 - *Apa yang bisa kamu lakukan agar targetmu bisa lebih banyak lagi?*
 - *Dimana anda bisa mendapatkan sumber daya atau bantuan orang lain untuk mencapai target?*
- d. WRAP-UP/WAJIB *untuk tetap semangat dan percaya diri dalam usaha?"*

Pentingnya sebuah kemauan untuk maju dalam coaching. Klien menyimpulkan dan menyatakan sendiri penemuan-penemuan di langkah sebelumnya, dimana klien akhirnya membuat sebuah rencana tindakan untuk menjalankan opsi-opsi solusi.

Untuk itu ajukan beberapa pertanyaan:

- *Kapan opsi akan mulai dikerjakan?*
- *Bagaimana menjalankannya?*
- *Berapa biaya yang dibutuhkan?*
- *Dalam kurun waktu berapa lama?*
- *Apakah langkah-langkah selanjutnya?*
- *Apa langkah kecil yang dapat dilakukan untuk memulai?*
- *Apa saja dukungan yang dibutuhkan?*
- *Apa saja yang dapat menghalangi pelaksanaannya nanti?*
- *Bagaimana anda akan mengatasinya?*
- *Bagaimana anda dapat mengukur keberhasilan dalam mengatasi halangan-halangan yang terjadi?*
- *Apakah ini akan membantu mencapai tujuan anda?*
- *Bagaimana saya tahu bahwa anda sudah sukses?*

5. MONEV (MONITORING & EVALUATION)

- ✓ Buatlah rencana untuk Pengelolaan selama 3 bulan.

Misalnya: Bulan 1, Target Rp 1,5Juta

Jika perlu 30 customer/bulan, berarti perlu 2 cust/hari

Jika harga = Rp 50.000,- maka penjualan = $30 \times \text{Rp } 50.000,- = \text{Rp } 1,5 \text{ Juta}$.
Jadi untuk capai target bulan pertama, diperlukan 2 customer saja perhari.

Pada Bulan 2, Target Rp 2 Juta

Total Bulan 1= 30 customer, jadi untuk bulan 2 diperlukan 15 customer lagi.

Sehingga total penjualan = $\text{Rp } 1,5\text{jt} + \text{Rp } 750\text{rb} = \text{Rp } 2,250\text{jt}$

Terakhir, pada bulan 3

Target Rp 2,5 Juta

Total Bulan 1 + 2 = 45 customer, maka pada bulan 3 tinggal mencari 7 customer lagi.

Total penjualan selama 3 bulan: $= \text{Rp } 2,250\text{jt} + \text{Rp } 350\text{rb} = \text{Rp } 2,6\text{jt}$

Kesimpulan: dengan hasil penjualan seperti pola di atas berarti target penjualan berhasil dicapai.

✓ Ada 3 (tiga) langkah dalam mengelola kemajuan klien:

i. Coach memberi perhatian tapi tidak boleh mengambil tanggung jawab klien.

Beberapa hal yang dapat dilakukan seperti:

- Memberikan kata-kata motivasi secara teratur.
- Memonitor langkah-langkah dan hasilnya secara periodik/pada waktu tertentu.
- Coach peduli akan permasalahan yang dihadapi klien dan selalu bersedia membimbing ketika klien memerlukannya.

ii. Tanyakan perkembangannya. Coach mengadakan pertemuan rutin dengan klien untuk mendiskusikan perkembangan yang terjadi dan memperbaiki kesalahan.

Contoh pertanyaan:

- *Setelah seminggu berusaha, apa saja hasil yang telah kamu capai?*
- *Apa yang telah berjalan dengan baik dan apa yang belum?*
- *Mengapa ada yang belum berjalan dengan baik?*
- *Sumber daya apa saja telah dipergunakan maksimal? Mengapa bisa maksimal?*
Dan apa saja yang belum maksimal? Mengapa begitu?

iii. Tantang klien untuk maju selangkah lagi sampai tujuan tercapai.

Contoh pertanyaan:

- Pilihan apa saja yang telah anda lihat?
- Terobosan apa yang anda mau buat?
- Apa rencana berikutnya agar anda bergerak maju?
- Apa tindakan nyata/langkah-langkah konkrit yang akan anda lakukan? Apa persisnya?
- Seberapa realistis upaya ini?
- Apa relevansinya? (Jika usulan tindakannya kurang nyambung!)
- Kapan akan anda lakukan? Kapan selesainya?
- Bagaimana saya tahu bahwa anda telah melakukan hal tsb?
- Dukungan apa yang anda perlukan? Dari siapa?
- Seberapa semangat anda untuk melakukannya?

FORMULIR PENGAMAT 1
“LATIHAN MENDENGAR AKTIF”.

CARES	Nilai	Umpan Balik
Clarification		
Acknowledge Emotion		
Restating/ Paraphrasing		
Encouragement		
Silence		

Nilai:

- A = Sudah dipakai dengan baik sekali
- B = Sudah dipakai
- C = Muncul sebentar saja.
- D = Muncul tetapi tidak tepat
- E = Tidak muncul sama sekali

FORMULIR PENGAMAT 2
“MENGAJUKAN PERTANYAAN”

JENIS PERTANYAAN	NILAI	KALIMAT PERTANYAAN TERBUKA	KALIMAT PERTANYAAN TERTUTUP
Pertanyaan Eksplorasi			
Pertanyaan Pemikiran			

Nilai:

- A = Sangat Baik
- B = Baik
- C = Cukup Baik
- D = Kurang Baik
- E = Tidak Baik

FORMULIR PENGAMAT 3

UMPAN BALIK DALAM MEMBUAT PERENCANAAN

UNSUR	NILAI	UMPAN BALIK
Spesifik		
Ukuran		
Realistis		
Relevan		
Waktu		

Nilai:

- A = Sudah dipakai dengan baik sekali
- B = Sudah dipakai
- C = Muncul sebentar saja.
- D = Muncul tetapi tidak tepat
- E = Tidak muncul sama sekali

FORMULIR PENGAMAT 4
UMPAN BALIK UNTUK LATIHAN COACHING

TAHAPAN	NILAI	UMPAN BALIK
GOAL		
REALITAS		
OPSI		
WAJIB		

Nilai:

- A = Sudah dipakai dengan baik sekali
- B = Sudah dipakai
- C = Muncul sebentar saja.
- D = Muncul tetapi tidak tepat
- E = Tidak muncul sama sekali

