

CAPACITY BUILDING COACHING UNTUK UKM INOVATIF

*Oleh :
Moh Hamdani
(Uncertified Coach)*



Biodata



Moh Hamdani
Magetan, 3 Agustus 1969
Komplek Batan Indah F-88
Tangerang Selatan
Telp. 08129536772,
email: cak_ham@yahoo.com
<https://cakham.wordpress.com>



- **Chief Engineer Program Pengkajian dan Penerapan Inkubasi Teknologi**
- **Expert Associate PT. Catur Elang Perkasa**
- **Komisaris PT. Cakradela Elang Nusa**



www.shutterstock.com · 236067196



coaching

“A purposeful conversation that inspires you to create the results you want,...”

ICF Definitions:

Coaching is partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential.

.....Coaching bermitra dengan klien dalam pemikiran dan proses kreatif yang menginspirasi mereka untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional....



Memandu client mencapai target yang telah ditentukan

COACHING

VS

- TRAINING
- MENTORING
- COUNSELLING
- CONSULTANT



1. COACHING VS TRAINING

Coaching

- Tentang bagaimana menggunakan pengetahuan individu lebih efektif.
- Coaching dapat memperbaiki kinerja Training.**
- "... mengikuti **Training, produktivitas karyawan meningkat lebih dari 22%**,
- sedangkan **Training dikombinasikan dengan Coaching menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 88%**. Coaching di tempat kerja positif berdampak pada bottom line "**(International Personnel Management Association)**.
- Klien bertanggung jawab untuk agenda
- Coaching tidak dimulai sampai tujuan telah diidentifikasi.**

Training

- Fokus utama pada menanamkan pengetahuan baru dan membangun keahlian.
- Trainer harus ahli di bidangnya.





2. COACHING VS MENTORING

Coaching

- ❑ Membantu individu untuk mengembangkan solusi mereka sendiri dan melatih proses berpikir, yang kemudian dapat diterapkan secara mandiri di masa depan.
- ❑ **Coach umumnya tidak diperlukan untuk ahli dalam bidang usaha klien**

Mentoring

- ❑ Biasanya melibatkan bimbingan dari seorang individu yang lebih berpengalaman atau senior.
- ❑ Menimbulkan berbagai hubungan pendampingan jangka panjang antara mentee dan mentor.
- ❑ Mentor akan diharapkan untuk mengetahui jawaban atas tugas yang dilakukan oleh mentee





3. COACHING VS COUNSELLING

Coaching

- ❑ Berorientasi ke masa depan, yaitu berkaitan dengan bagaimana individu dapat maju dari situasi saat ini untuk hasil yang diinginkan.
- ❑ Mengasumsikan bahwa seseorang tidak membutuhkan intervensi psikososial dan tidak berusaha untuk mengatasi masalah psikologis yang mendasari.

Counselling/Therapy

- ❑ Berusaha untuk membantu individu memahami dan berhubungan dengan peristiwa-peristiwa di masa lalu (misalnya dalam masalah psikologis yang dalam) yang berdampak pada kinerja mereka saat ini.
- ❑ Isi dan urutan terapi ditentukan oleh psikolog / konselor.
- ❑ Seringkali tujuan akan muncul selama terapi atau konseling.





4. COACHING VS CONSULTANT

Coaching

- ❑ Client dan Coach bekerja bersama, contoh: Coach akan mendukung Client untuk menemukan jawaban sendiri.
- ❑ Coach yakin klien memiliki semua sumber daya dalam dirinya untuk bergerak maju. Fokusnya adalah pada orang/kepribadian dan sikap/hasil.

Consultant

- ❑ Para ahli dalam bidang tertentu, yang akan menyelidiki/memberikan saran kepada perusahaan.
- ❑ Fokusnya adalah pada tugas/pekerjaan dan memberitahu orang (misalnya CEO) apa yang harus dilakukan.
- ❑ Konsultan mengumpulkan fakta-fakta. Usulan terhadap perbaikan dan solusi dipimpin dan dilakukan oleh mereka.



WHY COACHING?

- Asking rather than telling
- Solutions rather than blame
- Taking responsibility rather than blaming
- Motivating and inspiring
- Creates ideas
- Continuously developing people
- Maximises potential
- Builds relationships
- Successful management style
- Creates a learning culture
- Develops communication skills

7 PRINCIPLES TO BE THE GREAT COACH

- The Creative Brain**
- Perception is Projection**
- Find The Cause**
- Powerful Questioning**
- Deep Listening**
- Clear Goal Setting**
- Integrity**

1. The Creative Brain.

Kreatifitas sangat diperlukan sekali bagi seorang Coach untuk dapat mengetahui apa yang menjadi sebuah ide yang dapat digali dari coachee ataupun client, sehingga mereka mendapatkan sebuah solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapinya.

2. Perception is Projection

Persepsi adalah pandangan seseorang terhadap suatu situasi, kondisi atau pemikiran berdasarkan pandangan orang itu sendiri.

Jika Anda seorang Leaders atau Pimpinan dalam sebuah team, persepsi Anda akan membuat team sulit untuk berkembang, dikarenakan Anda cenderung tidak mendengar secara jelas apa yang sedang terjadi, semua hanya berdasarkan pandangan Anda. Jika terjadi hal tersebut di diri Anda, maka cobalah untuk **Bertanya dan Mendengar** dengan seksama

Hindarilah Berpersepsi...! Karena hal tersebut akan terproyeksi kepada kondisi yang Anda alami dan hadapi....!

Berpikirlah tentang Apa yang bisa Anda lakukan...! Jangan Berpikir Apa yang tidak bisa Anda lakukan...!

3. Find The Cause

Carilah sebab dari setiap efek yang terjadi. Jika seorang coach tidak menggali untuk lebih mengetahui apa hal inti yang menyebabkan sebuah kejadian terjadi, maka penyelesaian masalah yang akan ditangani pun tidak akan tuntas dari akar permasalahan.

Kemampuan menggali dengan pertanyaan lah yang membuat seorang coach dapat membantu coachee atau client focus terhadap sebab dari sebuah masalah atau kejadian yang tidak diinginkan.

4. Powerful Questions

Pertanyaan yang sangat powerful dan bertanya dengan struktur bahasa yang benar dan baik akan membuat sebuah sesi coaching yang dilakukan menjadi efektif.

Di dalam Coaching pertanyaan terbuka *haruslah dilatih, karena jawaban dari pertanyaan terbuka akan sangat membantu seorang coach atau coachee untuk dapat memahami hal lain yang mungkin menjadi sebab dari sebuah permasalahan. Karena jawaban pertanyaan terbuka akan menciptakan pelajaran baru dan memiliki kualitas jawaban yang lebih lengkap dan baik.*

Jika pertanyaan yang diajukan hanya dalam pertanyaan tertutup *maka jawabannya pun tidak akan membuat sebuah pelajaran dan tidak sama sekali membantu coach atau coachee.*

5. Deep Listening

Mendengar untuk mendapatkan sebuah arti dari kata-kata yang disampaikan oleh coachee adalah merupakan sebuah kemampuan yang harus dilatih setiap waktu. Karena mendengar berarti memahami mendalam tentang sebuah keadaan yang terjadi, untuk kembali bertanya dengan tepat agar solusi bisa ditemukan dengan menggunakan metodologi coaching yang tepat.

Dalam hal ini seorang coach perlu melatih Fokus dan Konsentrasi, agar tidak kehilangan momen penting dari apa yang dikatakan oleh coachee.

6. Clear Goal Setting

Sebagai seorang Coach memahami dan membuat sebuah pencapaian tujuan dari coachee yang dicoaching dalam konsep SMART (Specific, Measureable, Achievable, Realistic and Timed) adalah mutlak harus dikuasai dan terstruktur dalam menjelaskannya.

Hal tersebut yang membuat coachee mengerti bagaimana mereka mencapai goalnya dengan terstruktur, bertahap dan ada tenggat waktu yang harus mereka sepakati.

7. Integrity

Prinsip terakhir yang juga sangat penting adalah Integritas, yaitu Apa yang dikatakan adalah itu yang dilakukan.

Coachee akan selalu mencontoh dari bahasa, gerak tubuh bahkan intonasi yang dilakukan oleh coachnya, karena biasanya seorang coach akan menjadi figure yang baik untuk dicontoh.

Coaching adalah tentang Values, oleh karena itu seorang coach harus sangat pandai beradaptasi dengan beberapa sifat dan karakter individu agar coaching teknik atau metode yang digunakannya dapat menghasilkan solusi yang tepat bagi coacheenya.

ICF COACHING CORE COMPETENCIES

A. SETTING THE FOUNDATION

1. Memiliki standard Pedoman Etika dan Profesional
2. Membangun Coaching Agreement

B. CO-CREATING THE RELATIONSHIP

3. Membangun kepercayaan dan kedekatan dengan Klien
4. Kehadiran dalam Coaching

C. COMMUNICATING EFFECTIVELY

5. Mendengarkan aktif
6. Pertanyaan yang berkualitas
7. Komunikasi Langsung

D. FACILITATING LEARNING AND RESULTS

8. Menciptakan Kesadaran
9. Merancang Tindakan
10. Pengaturan Perencanaan dan Tujuan
11. Mengelola Kemajuan dan Akuntabilitas

GROW MODEL COACHING METHOD

- 1. What do you want? (Coachee Goal)**
- 2. How are your current situation? (condition, situation, chalange)**
- 3. What could you do? (Option, action choice)**
- 4. What will you do? (wrap up, will do, action step).**



GROW MODEL COACHING METHOD

Coachee :

Coach :

1. What do you want? (Coachee Goal)

2. How are your current situation? (condition, situation, chalange)

3. What could you do? (Option, action choice)

4. What will you do? (wrap up, will do, action step).

**1. BUILDING RAPPORT:**

- Match tone, pitch, speed, volume
- Use softeners
- Backtracking (Review the last coaching session)

2. CONTRACT (Session Topic/Focus)

- What do you want to accomplish in this 30 (45, 60) minutes?*
- Client describes challenges. Client focuses on aims, values, commitments and passions.
- If necessary, shift toward customer from complainer/visitor.
- Use motivational words, reframe as required.

3. COACH ASKS CLIENT Four Planning steps and questions:

- What do you want?*
- How are your situation*
- What could you do*
- What will you do*

4. COACH LISTENS for Outcome Frame responses:

- Positive?*
- Within client's control?*
- S.M.A.R.T. Goals? (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timed?)*
- Ecological? (Fits with all other goals of the client)*

5. EXPERIENCE:

- If useful, link to an 'experience' that interests the client and will produce the best result.
- Possible exercises or processes: Logical Level Questions

6. (10) Minute Warning:

- Link to Contract Topic

7. Homework/Fieldwork:

- Considering our work today, and your short- and long-term goals, what actions are you willing to commit to this week?*

8. Client Wins:

- What was the value of this session for you? What are your wins from this session?*

9. Coach Wins:

- What I (the coach) got from this session...*
- Possible logical levels close: Identity - Who? (*I see you as...*) Value - Why? (*The values you're demonstrating are...*) Capability - How? (*You have skills in.... You're building skills in...*) Action - What? (*You are taking action to move towards...*) Environment - Where, When? (*I am inspired because this week on _____ you are committed to...*)

ENTREPRENEUR VALUES

Seorang entrepreneur adalah pengusaha yang memiliki berbagai perusahaan tapi mengambil resiko yang besar untuk menjadi entrepreneur. Tidak semua pengusaha adalah entrepreneur dan tidak semua entrepreneur memiliki kualitas yang sama.

Ternyata ada kesamaan yang mutlak dimiliki oleh entrepreneur sukses. Semua entrepreneur memiliki semangat, ciri khas, gaya, serta dorongan untuk maju.

12 karakteristik yang dimiliki oleh semua entrepreneur sukses:

- 1) **Percaya Diri**
- 2) **Memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi**
- 3) **Mampu berkomunikasi**
- 4) **Sangat Terbuka Untuk Belajar Hal Baru**
- 5) **Team Player**
- 6) **System-Oriented**
- 7) **Dedikasi Tinggi**
- 8) **Grateful**
- 9) **Optimistic**
- 10) **Fun**
- 11) **A Leader by Example**
- 12) **Not Afraid of Risk or Success**



ENTERPRENEUR LEVEL

- **Bekerja pada orang lain (sebagai pegawai)**
- **Memimpin perusahaan orang lain (sebagai executive)**
- **Menjalankan bisnis sendiri**
- **Bisnisnya dijalankan orang lain**

Note: Semakin ke bawah semakin sering kita memerintah dan menyalahkan orang
Semakin ke atas semakin sering kita diperintah dan disalahkan ...

.....**PILIH MANA**

MODEL COACHING BAGI UKM INOVATIF DI BIT

PPBT PADA PUSAT INOVASI

PPBT : Perusahaan Pemula Berbasis Teknologi

CIRI-CIRI:

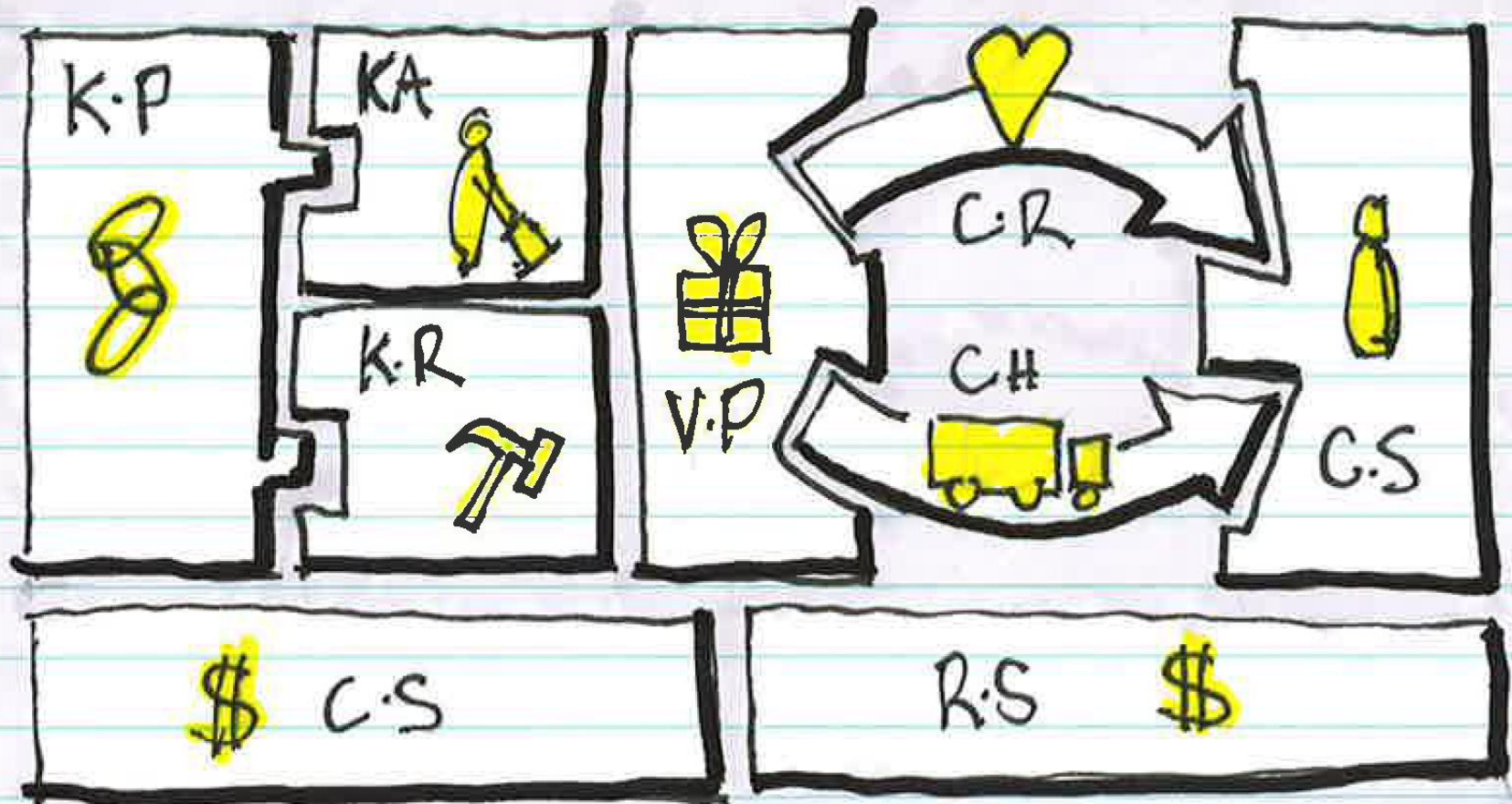
1. Memiliki basis R & D serta inovasi
2. Memiliki keterbatasan dalam hal:
 - Jaringan bisnis
 - Permodalan
 - Kapasitas produksi
 - SDM dalam bidang bisnis
3. Keinginan banyak, tapi sumberdaya terbatas
4. Idealismenya tinggi

Tool BIT dalam Coaching PPBT

- 1. Validasi produk melalui Lean Startup**
- 2. Bisnis model canvas**
- 3. Rencana bisnis**
- 4. Roadmap inkubasi**
- 5. Milestone bisnis**



BUSINESS MODEL CANVAS





ROADMAP BISNIS

Roadmap: Peta jalan yang menggambarkan tahapan bagaimana kita mencapai tujuan dari suatu tempat.

Roadmap Bisnis: adalah peta jalan yang menggambarkan arahan pengembangan suatu bisnis yang bersifat strategis, skala besar dan berdurasi panjang.

Peta jalan ini disusun sedemikian rupa dengan memperhatikan berbagai faktor yang melekat pada konteks, situasi, dan lingkungan pengembangan, sehingga dapat mengantarkan pada pencapaian tujuan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi.



ROADMAP BISNIS

Komponen utama :

1. Waktu
2. Target /milestone
3. Aktifitas untuk mencapai target

Prinsip dasar yang digunakan dalam menyusun roadmap:

1. Perencanaan yang realistis.
2. Implementasi yang terukur.
3. Kontinuitas antar kegiatan yang terjaga.

TEMPLATE ROADMAP

TARGET

TARGET TAHUN I

TARGET TAHUN II

TARGET TAHUN III

AKTIFITAS

AKTIFITAS-
AKTIFITAS
UNTUK
MENCAPAI
TARGET
TAHUN I

AKTIFITAS-
AKTIFITAS
UNTUK
MENCAPAI
TARGET
TAHUN II

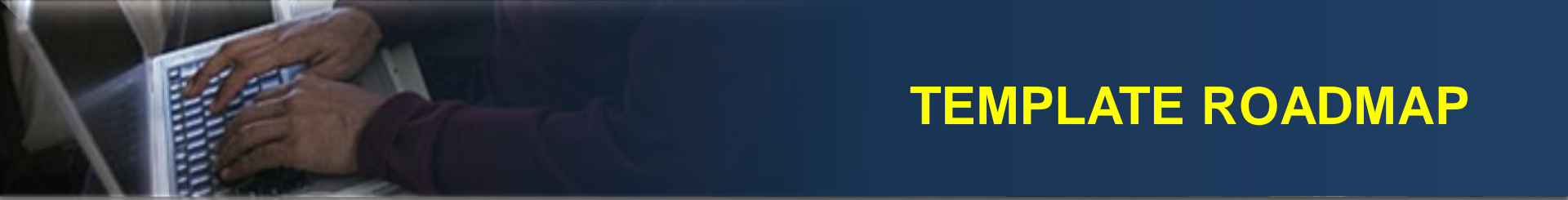
AKTIFITAS-
AKTIFITAS
UNTUK
MENCAPAI
TARGET
TAHUN III

WAKTU

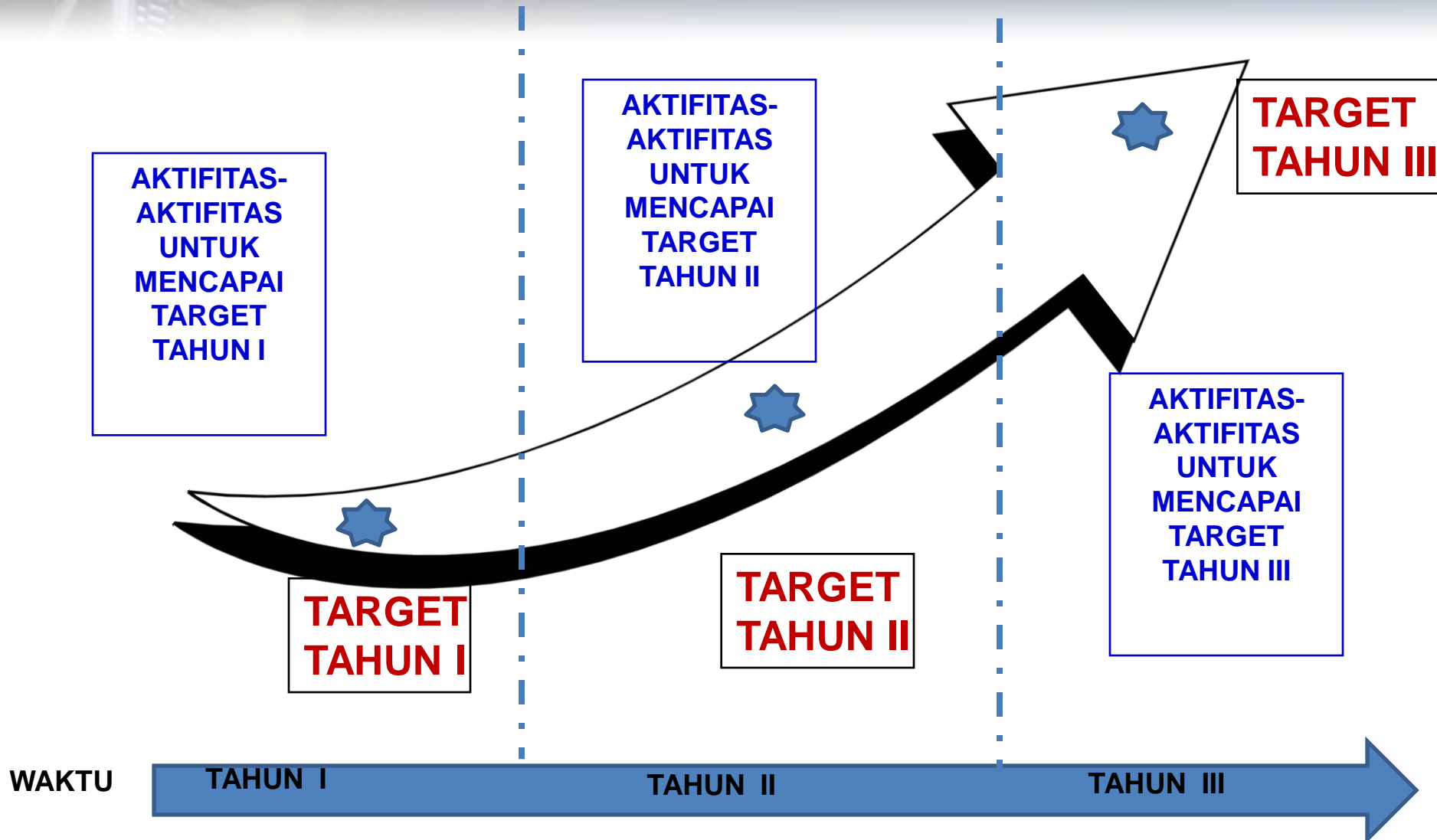
TAHUN I

TAHUN II

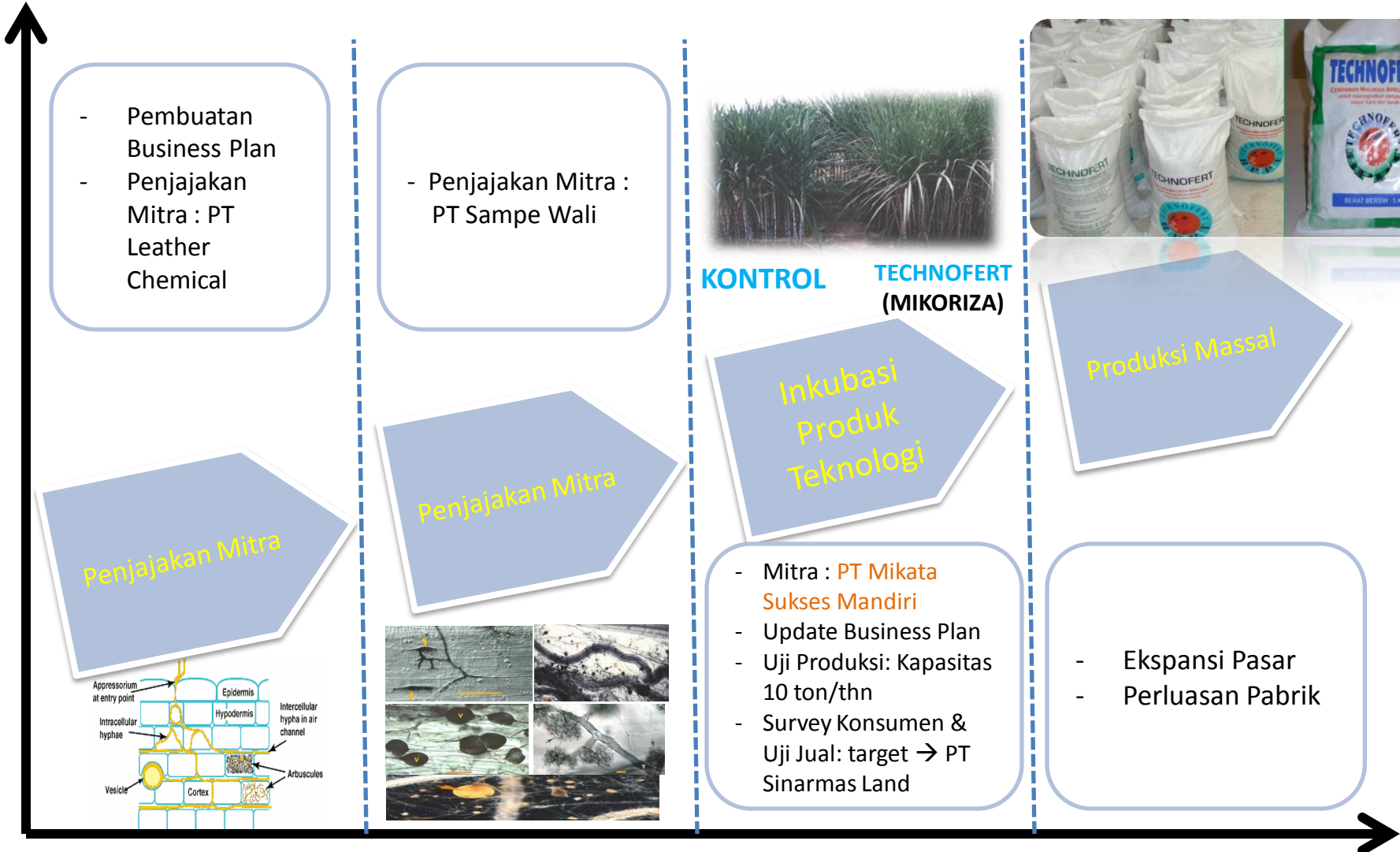
TAHUN III



TEMPLATE ROADMAP



ROADMAP PRODUK Technofert



- Pembuatan Business Plan
- Penjajakan Mitra : PT Leather Chemical

- Penjajakan Mitra : PT Sampe Wali



KONTROL TECHNOFERT (MIKORIZA)



Produksi Massal

Inkubasi Produk Teknologi

- Mitra : PT Mikata Sukses Mandiri
- Update Business Plan
- Uji Produksi: Kapasitas 10 ton/thn
- Survey Konsumen & Uji Jual: target → PT Sinarmas Land

- Ekspansi Pasar
- Perluasan Pabrik

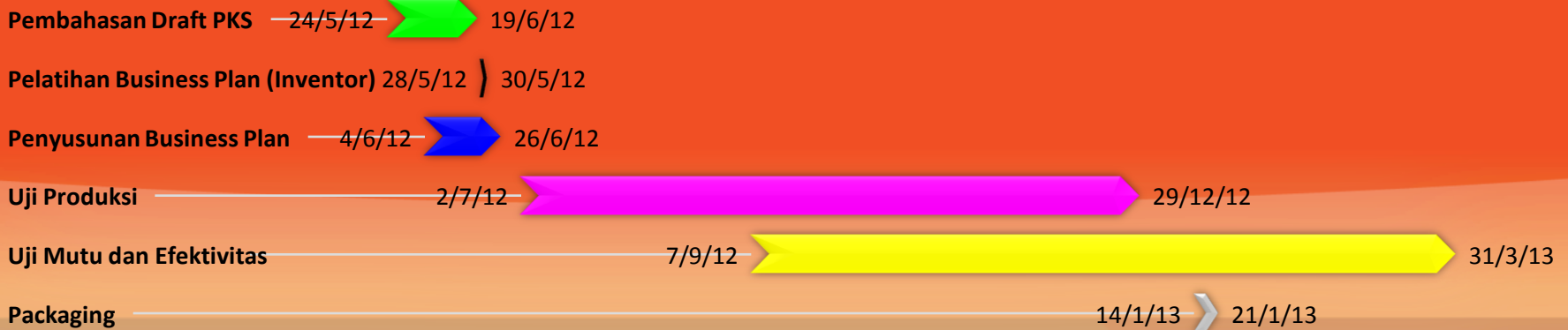
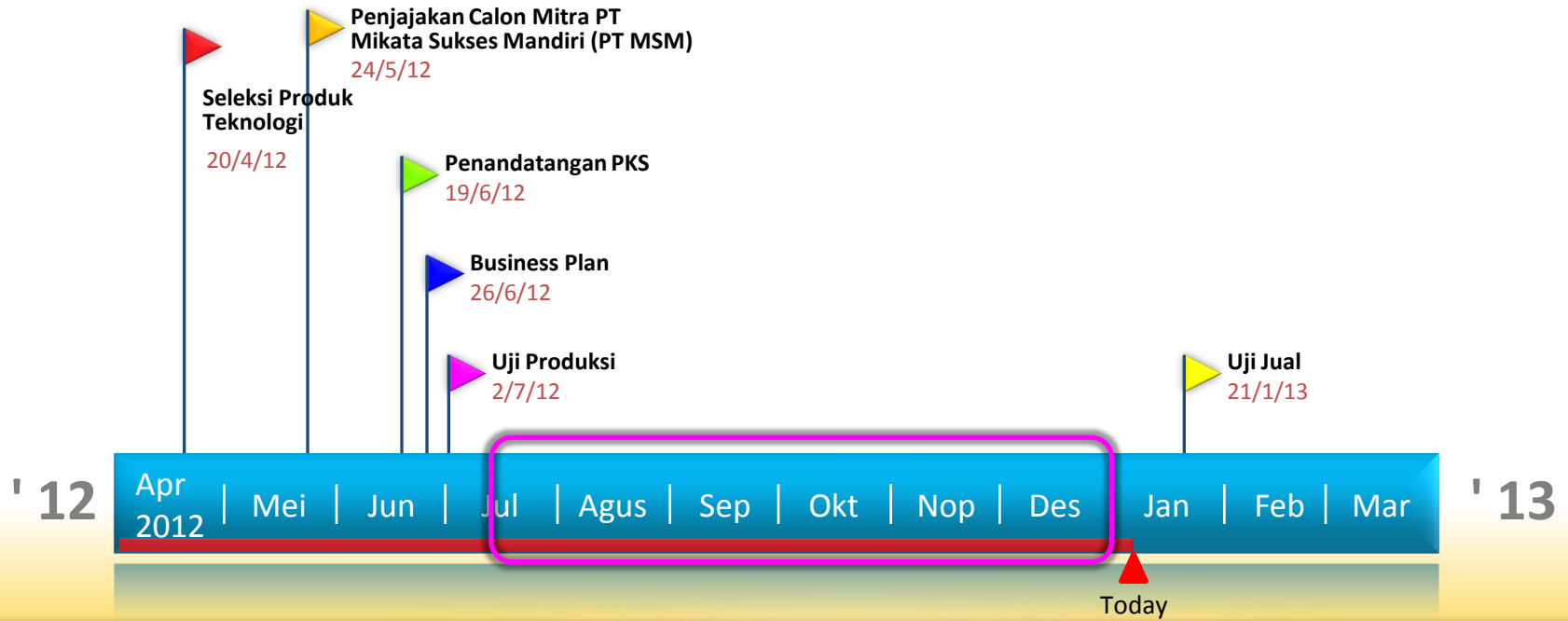
2010

2011

2012

2013

MILESTONE INKUBASI PRODUK TEKNOFERT BALAI INKUBATOR TEKNOLOGI TAHUN 2012



PRAKTEK COACHING

GROW MODEL COACHING METHOD

Coachee :

Coach :

1. What do you want? (Coachee Goal)

2. How are your current situation? (condition, situation, chalange)

3. What could you do? (Option, action choice)

4. What will you do? (wrap up, will do, action step).

GROW MODEL COACHING METHOD

Coachee ... **xxx**
Coach ... **yyy**

1. What do you want? (Coachee Goal)

MENJADI DIREKTUR SEBELUM USIA 50 TH

2. How are your current situation? (condition, situation, chalange)

- UMUR : 45	- PENGALAMAN TROIKA
- GOL : IV.9	- SEDANG SEKOLAH S3
- PERNAH ES III	- UANG TERSEDIA .

3. What could you do? (Option, action choice)

- Penuhi gol (iv b)	- Tingkatkan competency
- Selesaikan sekolah	- Approach ke pejabat yg menentukan
- Ikut bidding	- Siapkan bekal lainnya.
- TERlibat Aktif di keg	

4. What will you do? (wrap up, will do, action step).

- Urus kenaikan pangkat .	- Ikut bidding
- Aktif di banyak keg kantor	
- Approach ke pejabat	

GROW MODEL COACHING METHOD

Coachee .. **UDUCHI**
 Coach **AAA**

1. What do you want? (Coachee Goal)

DAHAM 1 THN PENJUALAN MENINGKAT 100 %

2. How are your current situation? (condition, situation, chalange)

<ul style="list-style-type: none"> - Penjualan 7,5jt/bln - Pasar Cimahi dsk - Produk Udochi - Pemasaran lewat FB, Twitter 	<ul style="list-style-type: none"> - Kapasitas Produksi terbatas - SDM Produksi terbatas
---	--

- UTK Souvenir ulang tahun, wisuda
- SDM yg memiliki keahlian seni sedikit

3. What could you do? (Option, action choice)

<ul style="list-style-type: none"> - Variasi Produk di tambah - Pemasaran ke seluruh Ind - menambah jumlah trg Pemasaran - menambah SDM Produksi 	<ul style="list-style-type: none"> - souvenir, ulang tahun, wisuda, UTK seminar - Kapasitas Prod ditingkatkan 3x lipat - Membuat website - Pelatihan, Lomba selfie dgn Produk.
--	--

4. What will you do? (wrap up, will do, action step).

- Variasi Produk ditambal
- + Tenaga Marketing + Prod
- Membuat website
- Pelatihan, Lomba selfie produk