



Program Pelatihan

T-GROW: Membangun Hubungan dan Keterampilan Interpersonal yang Kuat

Perkenalan Trainer

Dinni Rahmawati

Working Experience

- Head of Learning | 2021 - Current
- People & Development Consultant at Peopleshift | 2020
- Innovation Management Officer at Telkom Indonesia | 2019

Training Experience

- Career Preparation Training for ITB | 2022
- Career Preparation Training for ITS | 2022
- Lead Others Training for Tanoto Foundation | 2021
- HSBC People Development Training | 2019

Education

- Bachelor of Psychology, University of Indonesia

Memahami Coaching

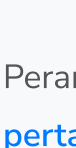


Definisi Coaching

“Coaching adalah langkah untuk membuka potensi seseorang dalam memaksimalkan potensinya, dengan memberikannya kesempatan **belajar** daripada menggurui.”

-Timothy Gallwey-

Intinya adalah **membantu memfasilitasi** seseorang mencapai tujuan yang **ditentukannya sendiri**.



Peran Coach

Coach **tidak perlu** memberikan solusi.

Peran coach adalah memberikan **pancingan pertanyaan** agar coachee menemukan **jawabannya sendiri**.

Membantu coachee memiliki **action plan** agar tujuannya tercapai.

Membantu coachee melihat **blind spot** dan potensi diri melalui **feedback**.

Jadi, Sebetulnya...



Coaching, Mentoring, & Counselling

Aspek	Coaching	Mentoring	Counselling
Orientasi	Saat ini & masa depan	Saat ini & masa depan	Masa lalu
Hubungan	Dua arah, kolaboratif mencapai tujuan	Sukarela, satu arah (persepsi, kompetensi mentor)	Bersifat mengobati
Starting Point	Berangkat dari tujuan	Berangkat dari masalah	Berangkat dari masalah
Esensi Peran	Mencari hal yg dibutuhkan coachee utk capai tujuan	Memberikan ilmu, mentee menerima	Mencari penyebab masalah konseli
User	Ingin identifikasi & capai tujuan jelas	Ingin tingkatkan pemahaman/kemampuan	Ingin cari jalan keluar dari masalah lalu

Sumber: Roether & Dulewicz, 2011

Prinsip-Prinsip Coaching



Ciptakan Lingkungan Aman & Mendukung

Bangun kepercayaan, dorong kejujuran, buat coachee nyaman.



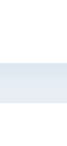
Ikuti Rencana Coachee

Biarkan coachee menentukan tujuan dan cara mencapainya sendiri.



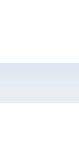
Memfasilitasi & Berkolaborasi

Fokus pada kebutuhan coachee. Hindari pengalaman pribadi. Coach sbg fasilitator.



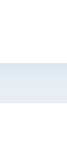
Memunculkan Kesadaran Diri

Bantu coachee menemukan kekuatan & kelemahan diri.



Belajar dari Pengalaman

Bantu coachee merefleksikan kejadian lalu & menganalisis (tanpa bias pengalaman pribadi coach).



Metode Maieutics

Metode mengklarifikasi pemahaman **dengan cara bertanya**.

Alur Coaching Bagi Coach



Pre-Coaching

Persiapkan **Interpersonal Skill** Anda!



Coaching

Gunakan **Framework** yang Tepat! (misal: T-GROW)



Post-Coaching

Berikan **Feedback** kepada Coachee!

Keterampilan Interpersonal dalam Coaching

Interpersonal Skill adalah kemampuan berkomunikasi secara **efektif** dengan orang lain guna membangun **keharmonisan** dan hubungan baik.

Perilaku yang sesuai dalam membangun hubungan meliputi:

Kontak Mata

Keterbukaan

Dukungan Emosional

Manajemen Konflik

Contoh Keterampilan Interpersonal Kunci dalam Coaching:

- **Building Rapport**: Menciptakan suasana psikologis positif, hangat, dan penuh penerimaan.
- **Komunikasi Efektif**: Proses penyampaian informasi agar pesan diterima dan dimengerti dengan jelas.
- **Memberi & Menerima Feedback**: Informasi terkait kemampuan untuk meningkatkan kompetensi (Gunakan SBI Model: Situation, Behaviour, Impact).
- **Mendengarkan Secara Aktif (Active Listening)**: Proses aktif memberi makna pada pesan yang dibicarakan (Gunakan teknik Non-Verbal: SOLER).

Teknik Non-Verbal: Active Listening (SOLER)

S - Sit (Duduk): Duduk tegak namun rileks, jangan bersandar terlalu jauh/dekat.

O - Open (Terbuka): Postur tubuh terbuka, hindari menyilangkan tangan/kaki. Ekspresi ramah/tersenyum.

L - Lean (Miringkan Tubuh): Condongkan tubuh sedikit ke arah coachee, menunjukkan perhatian.

E - Eye Contact (Kontak Mata): Jaga kontak mata wajar, jangan terlalu intens atau sering mengalihkan pandangan.

R - Relax (Rileks): Tetap santai, tenang, hindari gerakan cepat/gemetar.

T-GROW Coaching Model

Sebuah kerangka kerja terstruktur untuk memandu sesi coaching:

T Topic (Topik): Hal apa yang ingin dibicarakan selama sesi?

G Goal (Tujuan): Tujuan apa yang ingin dicapai? (Gunakan SMART)

R Reality (Realitas): Mendeskripsikan situasi saat ini.

O Options (Ops): Opsi/strategi apa yang bisa digunakan untuk mencapai tujuan?

W Will (Keinginan/Rencana): Tindakan apa yang akan diambil & komitmen untuk mencapai tujuan?

Ingat: Sesi bisa mengalir tidak berurutan (misal: ROTGOW), namun 5 elemen ini penting untuk sesi yang sukses. Bagian **Topic** bersifat optional jika coachee sudah datang dengan tujuan jelas.

Contoh Penerapan T-GROW: Goal (SMART)

Contoh Goal Coachee:

"Saya akan meningkatkan 25% penjualan produk bisnis saya di bulan depan."

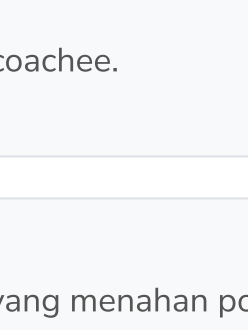
Analisis SMART Goal:

- **S (Specific)**: Meningkatkan penjualan produk.
- **M (Measurable)**: Peningkatan 25% dalam penjualan.
- **A (Achievable)**: Perlu evaluasi sumber daya & potensi pasar untuk memastikan realistis (tugas coach & coachee).
- **R (Relevant)**: Meningkatkan penjualan produk yang menguntungkan (asumsi relevan dgn bisnis).
- **T (Time-Bound)**: Dalam 1 bulan.

Contoh Pertanyaan Coach (Goal):

- "Apa yang ingin Anda capai dari sesi coaching hari ini?"
- "Seperti apa kesuksesan terlihat bagi Anda terkait [topik] ini?"
- "Bagaimana Anda tahu jika Anda sudah mencapai tujuan tersebut?"

Kesimpulan: Analogi Coaching Balon Udara



Isi Gas (Potensi): Kemampuan terbang / potensi coachee.

Tali Pengikat (Hambatan/Interference): Hal-hal yang menahan potensi (ketakutan, keraguan, kurang skill).

Ketinggian Terbang (Hasil/Performance): Pencapaian coachee setelah hambatan diatasi melalui coaching.

Coaching membantu **mengurangi hambatan (tali)** agar **potensi (gas)** dapat **mengangkat performa (ketinggian)** coachee.