



BerAKHLAK
BerAKHLAK BerAKHLAK BerAKHLAK
BerAKHLAK BerAKHLAK BerAKHLAK

LAPORAN PELAKSANAAN

KEGIATAN COACHING PEJABAT ADMINISTRATOR
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU



2025

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya Laporan Pelaksanaan Kegiatan Coaching Pejabat Administrator di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025 ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan coaching yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau, sebagai bagian dari upaya pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi dengan kebijakan pembangunan daerah. Kegiatan coaching ini dilaksanakan dalam rangka memperkuat kapasitas kepemimpinan pejabat administrator agar mampu mengintegrasikan visi, misi, serta sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029 ke dalam kinerja dan program kerja di unit kerja masing-masing.

Pelaksanaan coaching merupakan bagian dari implementasi Kepulauan Riau Corporate University, yang menempatkan pengembangan kompetensi ASN sebagai instrumen strategis pencapaian tujuan organisasi, bukan sekadar pemenuhan kewajiban pelatihan. Melalui pendekatan coaching yang dialogis dan reflektif, diharapkan para pejabat administrator dapat meningkatkan kemampuan berpikir strategis, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab terhadap kinerja organisasi.

Penyusunan laporan ini memuat gambaran umum pelaksanaan kegiatan, landasan kebijakan, konsep dan pendekatan coaching, tahapan pelaksanaan kegiatan, serta hasil dan rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi

dan pembelajaran bagi pengembangan kompetensi ASN ke depan.

Kami menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan coaching ini, baik para coach, peserta, maupun tim penyelenggara, sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan menjadi salah satu referensi dalam penguatan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,**



ANY LINDAWATY, SH., MH
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19721005 199803 2 014

DAFTAR ISI

NO	URAIAN	HALAMAN
	Kata Pengantar	ii
	Daftar Isi	iv
BAB I	PENDAHULUAN	1
1.1	Latar Belakang	1
1.2	Dasar Pemikiran Pelaksanaan Coaching	2
1.3	Maksud dan Tujuan Kegiatan	2
1.4	Ruang Lingkup Kegiatan	3
1.5	Sistematika Penulisan Laporan	3
BAB II	LANDASAN KEBIJAKAN DAN DASAR HUKUM	4
2.1	Dasar Hukum Pelaksanaan Kegiatan	4
2.2	Kebijakan Nasional Pengembangan Kompetensi ASN	5
2.3	Kebijakan Daerah Pengembangan Kompetensi ASN	5
2.4	Kepri Corporate University	6
2.5	Posisi Coaching dalam Sistem Pengembangan Kompetensi ASN	6
BAB III	KONSEP DAN PENDEKATAN COACHING	7
3.1	Konsep Dasar Coaching	7
3.2	Prinsip-Prinsip Coaching	7
3.3	Tujuan Coaching	8
3.4	Manfaat Coaching bagi Individu dan Organisasi	8
3.5	Peran Coach	9
3.6	Peran Coachee	10
3.7	Coaching dalam Kerangka Kepri Corporate University	10
3.8	Coaching dalam Model Pembelajaran 70 : 20 : 10	10
3.9	Implikasi Coaching terhadap Pengembangan Kompetensi ASN	11
3.10	Penegakan Peran Coaching	11
BAB IV	PERENCANAAN KEGIATAN COACHING	12
4.1	Identifikasi Kebutuhan Coaching	12
4.2	Penetapan Sasaran dan Fokus Coaching	12
4.3	Penetapan Peserta dan Coach	13
4.4	Rencana dan Desain Kegiatan Coaching	13
4.5	Jadwal dan Mekanisme Pelaksanaan	14
4.6	Sarana dan Prasarana Pendukung	14
4.7	Instrumen Pendukung Coaching	14
4.8	Keterkaitan dengan Kepri Corporate University	15
BAB V	PELAKSANAAN KEGIATAN COACHING	16
5.1	Gambaran Umum Pelaksanaan	16
5.2	Waktu dan Tempat Pelaksanaan	16
5.3	Peserta Kegiatan	17

5.4	Coach dan Tim Fasilitator	17
5.5	Pembagian Kelompok Coaching	17
5.6	Tahapan Pelaksanaan Kegiatan	18
5.7	Metode dan Pendekatan Pelaksanaan	20
5.8	Keterkaitan dengan Kept Corporate University	20
BAB VI	OUTPUT DAN HASIL KEGIATAN	21
6.1	Gambaran Umum Output Kegiatan	21
6.2	Output Utama Kegiatan Coaching	21
6.3	Hasil Kegiatan bagi Peserta	22
6.4	Hasil Kegiatan bagi Organisasi	22
6.5	Keterkaitan Output Coaching dengan Kept Corporate University	23
6.6	Kontribusi terhadap Pencapaian RPJMD	23
BAB VII	EVALUASI DAN ANALISIS PELAKSANAAN	24
7.1	Tujuan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan	24
7.2	Pendekatan dan Metode Evaluasi	24
7.3	Evaluasi Tahapan Pelaksanaan	25
7.4	Analisis Capaian Kegiatan	26
7.5	Tantangan dan Kendala Pelaksanaan	26
7.6	Pembelajaran dan Praktik Baik	26
BAB VIII	REKOMENDASI DAN TINDAK LANJUT	27
8.1	Arah Umum Rekomendasi	27
8.2	Penguatan Pelaksanaan Coaching	27
8.3	Integrasi dengan Sistem Pengembangan Kompetensi ASN	28
8.4	Integrasi dengan Kept Corporate University	28
8.5	Tindak Lanjut Pelaksanaan Kegiatan	29
8.6	Replikasi dan Pengembangan Kegiatan	29
BAB IX	PENUTUP	30
	LAMPIRAN	31
L-1	Surat Undangan Kegiatan Coaching	32
L-2	Formulir Pengisian Peserta	35
L-3	Daftar Hadir Peserta dan Coach	36
L-4	Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dinamika lingkungan strategis, tuntutan reformasi birokrasi, serta kebutuhan pencapaian sasaran pembangunan daerah menuntut ASN, khususnya pejabat administrator, untuk memiliki kapasitas kepemimpinan yang adaptif, strategis, dan berorientasi pada hasil.

Dalam konteks Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, pejabat administrator memiliki peran penting sebagai penghubung antara kebijakan strategis pimpinan dengan pelaksanaan teknis di unit kerja. Pejabat administrator dituntut mampu menerjemahkan visi, misi, serta sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029 ke dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kinerja organisasi secara efektif.

Seiring dengan perkembangan kebijakan pengembangan kompetensi ASN, pendekatan pembelajaran tidak lagi hanya berfokus pada pelatihan klasikal tetapi diarahkan pada pembelajaran yang terintegrasi dengan pekerjaan dan tantangan nyata organisasi. Salah satu pendekatan yang dinilai relevan adalah *coaching*, yaitu metode pengembangan kompetensi yang menekankan proses dialog, refleksi, dan pendampingan untuk menggali potensi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan pejabat administrator.

Pelaksanaan kegiatan *Coaching Pejabat Administrator* ini diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebagai bagian dari implementasi Kepulauan Riau Corporate University. Melalui pendekatan *Corporate University*, pengembangan kompetensi ASN ditempatkan sebagai instrumen strategis pencapaian tujuan organisasi yang terhubung langsung dengan kinerja individu, kinerja unit kerja, dan arah kebijakan pembangunan daerah.

Dengan dilaksanakannya kegiatan *coaching* ini, diharapkan para pejabat administrator mampu meningkatkan kesadaran peran strategisnya, memperkuat pola pikir kepemimpinan, serta menyusun langkah-langkah konkret yang mendukung pencapaian target kinerja peringkat daerah secara berkelanjutan.

1.2 Dasar Pemikiran Pelaksanaan Coaching

Pelaksanaan coaching dilandasi oleh kebutuhan akan metode pengembangan kompetensi yang mampu menjawab kompleksitas tantangan organisasi pemerintahan saat ini. Coaching dipandang sebagai pendekatan yang efektif karena menempatkan peserta sebagai subjek pembelajaran, mendorong kemandirian berpikir, serta mengaitkan proses pembelajaran secara langsung dengan tugas dan fungsi jabatan.

Dasar pemikiran pelaksanaan coaching ini juga sejalan dengan kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang menekankan pembelajaran terintegrasi, berkelanjutan, dan berdampak pada kinerja. Melalui coaching, proses pengembangan kompetensi tidak berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi diarahkan pada perubahan sikap, perilaku, dan cara berpikir dalam memimpin dan mengelola organisasi.

Selain itu, coaching mendukung strategi pembelajaran berbasis pengalaman dan pembelajaran sosial, di mana refleksi atas praktik kerja menjadi sumber utama pembelajaran. Dengan demikian, coaching diharapkan dapat menjadi sarana efektif dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan pejabat administrator di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

1.3 Maksud dan Tujuan Kegiatan

1.3.1 Maksud

Maksud pelaksanaan kegiatan Coaching Pejabat Administrator adalah untuk memberikan pendampingan dan fasilitasi pengembangan kapasitas kepemimpinan pejabat administrator agar mampu mengintegrasikan kebijakan strategis pembangunan daerah ke dalam pelaksanaan tugas dan kinerja organisasi.

1.3.2 Tujuan

Tujuan pelaksanaan kegiatan coaching ini adalah:

1. meningkatkan kemampuan reflektif dan pola pikir strategis pejabat administrator;
2. memperkuat keselarasan antara kinerja individu dengan sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029;
3. mendorong penyusunan strategi kinerja dan pengembangan kompetensi ASN yang relevan dengan kebutuhan organisasi;
4. menumbuhkan budaya belajar berkelanjutan di lingkungan perangkat daerah.

1.4 Ruang Lingkup Kegiatan

Ruang lingkup kegiatan coaching meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pendampingan bagi pejabat administrator di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Kegiatan ini mencakup penyampaian paparan awal kebijakan, proses refleksi dan diskusi strategis, penyusunan rencana tindak lanjut, serta pemberian umpan balik oleh coach.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Laporan Pelaksanaan Kegiatan Coaching Pejabat Administrator ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan, yang memuat latar belakang, dasar pemikiran, maksud dan tujuan, ruang lingkup kegiatan, serta sistematika penulisan laporan;
- Bab II Landasan Kebijakan dan Kerangka Regulasi;
- Bab III Konsep dan Pendekatan Coaching;
- Bab IV Perencanaan Kegiatan Coaching;
- Bab V Pelaksanaan Kegiatan Coaching;
- Bab VI Output dan Hasil Kegiatan;
- Bab VII Evaluasi dan Analisis Pelaksanaan;
- Bab VIII Rekomendasi dan Tindak Lanjut;
- Bab IX Penutup.

LANDASAN KEBIJAKAN DAN DASAR HUKUM

2.1 Dasar Hukum Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan Coaching Pejabat Administrator di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2023 tentang Corporate University Instansi Pemerintah;
8. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 306/K.1/HKM.02.2/2024 tentang Pedoman Corporate University Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
10. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 56 Tahun 2024 tentang Fasilitasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia;
11. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1385 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Kepulauan Riau Corporate University.

Dasar hukum tersebut menjadi landasan dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kegiatan coaching sebagai bagian dari pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi dan arah kebijakan pembangunan daerah.

2.2 Kebijakan Nasional Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kewajiban yang diatur secara nasional sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme dan kinerja aparatur. Kebijakan nasional menegaskan bahwa pengembangan kompetensi ASN dilaksanakan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk menjamin kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan jabatan dan kebutuhan organisasi.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa setiap ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Selanjutnya, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 memberikan ruang bagi instansi pemerintah untuk mengembangkan berbagai metode pembelajaran, baik klasikal maupun nonklasikal, termasuk coaching sebagai metode pembelajaran yang terintegrasi dengan pekerjaan.

Kebijakan nasional tersebut memberikan legitimasi yang kuat bagi pelaksanaan coaching sebagai bagian dari strategi pengembangan kompetensi ASN yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan kualitas kepemimpinan.

2.3 Kebijakan Daerah Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau telah menetapkan kebijakan daerah yang mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara terintegrasi dan berkelanjutan. Kebijakan tersebut menempatkan pengembangan kompetensi sebagai instrumen strategis peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur daerah.

Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 51 Tahun 2023 mengatur bahwa pengembangan kompetensi ASN dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi, sasaran kinerja, dan arah kebijakan pembangunan daerah. Selanjutnya, Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 56 Tahun 2024 memberikan dasar fasilitasi bagi perangkat daerah untuk melaksanakan berbagai bentuk pengembangan kompetensi, termasuk melalui metode coaching.

Dengan adanya kebijakan daerah tersebut, pelaksanaan kegiatan coaching memiliki dasar yang kuat dan sejalan dengan kebijakan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

2.4 Kepulauan Riau Corporate University sebagai Kerangka Pengembangan Kompetensi

Kepulauan Riau Corporate University merupakan pendekatan pengembangan kompetensi ASN yang menempatkan pembelajaran sebagai alat strategis pencapaian tujuan organisasi. Dalam kerangka ini, pengembangan kompetensi tidak dipisahkan dari pekerjaan, tetapi terintegrasi dengan tugas, sasaran kinerja, dan visi pembangunan daerah.

Pendekatan Corporate University mengedepankan prinsip keterlibatan seluruh elemen organisasi tanpa membentuk struktur baru, serta menekankan relevansi pembelajaran terhadap tantangan organisasi. Melalui Kepulauan Riau Corporate University, kegiatan coaching diposisikan sebagai metode pembelajaran strategis yang mendukung pencapaian sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029.

2.5 Posisi Coaching dalam Sistem Pengembangan Kompetensi ASN

Coaching merupakan bagian dari sistem pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi, khususnya dalam kerangka pembelajaran berbasis pengalaman dan pembelajaran sosial. Coaching mendukung model pembelajaran 70 : 20 : 10, di mana sebagian besar pembelajaran ASN diperoleh melalui pengalaman kerja dan interaksi sosial.

Dalam sistem ini, coaching berfungsi sebagai sarana pendampingan strategis yang membantu pejabat administrator merefleksikan praktik kerja, memperjelas tujuan, serta merumuskan langkah-langkah peningkatan kinerja yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan arah kebijakan pembangunan daerah.

BAB III

KONSEP DAN PENDEKATAN COACHING

3.1 Konsep Dasar Coaching dalam Pengembangan Kompetensi ASN

Coaching merupakan salah satu pendekatan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menekankan proses pendampingan berbasis dialog, refleksi, dan penggalian potensi individu. Dalam konteks organisasi pemerintahan, coaching diposisikan sebagai metode pembelajaran nonklasikal yang terintegrasi langsung dengan tugas jabatan, tantangan organisasi, serta sasaran kinerja yang harus dicapai.

Berbeda dengan pelatihan klasikal yang berfokus pada transfer pengetahuan dan pengajar kepada peserta, coaching menempatkan ASN sebagai subjek utama pembelajaran. Proses coaching tidak bertujuan untuk memberikan solusi instan, melainkan memfasilitasi proses berpikir agar coachee mampu memahami permasalahan secara komprehensif, mengenali potensi dan keterbatasannya, serta merumuskan solusi yang kontekstual dan berkelanjutan.

Dalam kerangka pengembangan kompetensi ASN, coaching menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas pemerintahan dan tuntutan akuntabilitas kinerja. Pejabat administrator tidak hanya dituntut untuk memahami regulasi, tetapi juga mampu mengambil keputusan strategis, mengelola sumber daya, dan memimpin perubahan di unit kerja masing-masing. Coaching memberikan ruang reflektif yang memungkinkan pejabat administrator untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan tersebut secara lebih mendalam.

3.2 Prinsip-Prinsip Coaching dalam Lingkungan Pemerintahan

Pelaksanaan coaching dalam lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau berpedoman pada sejumlah prinsip utama yang menjamin efektivitas dan akuntabilitas proses coaching. Prinsip-prinsip tersebut antara lain:

1. **Kemitraan yang Setara**

Coaching dilaksanakan dalam hubungan kemitraan yang setara antara coach dan coachee. Tidak terdapat hubungan hierarkis dalam proses coaching, sehingga coachee memiliki ruang yang aman untuk menyampaikan pandangan, tantangan, dan refleksi secara terbuka.

2. **Kerahasiaan dan Kepercayaan**

Proses coaching menjunjung tinggi prinsip kerahasiaan dan kepercayaan. Hal ini penting untuk menciptakan suasana dialog yang

jujur dan konstruktif, serta mendorong coachee untuk berani mengevaluasi diri secara objektif.

3. Berorientasi pada Tujuan dan Hasil

Coaching diarahkan pada pencapaian tujuan yang jelas dan relevan dengan sasaran kinerja organisasi. Setiap sesi coaching diharapkan menghasilkan pemahaman baru, arah tindakan, serta rencana tindak lanjut yang dapat diimplementasikan.

4. Berbasis Refleksi dan Pembelajaran Pengalaman

Coaching mendorong coachee untuk merefleksikan pengalaman kerja nyata sebagai sumber utama pembelajaran. Dengan pendekatan ini, pembelajaran menjadi kontekstual dan memiliki dampak langsung terhadap kinerja.

5. Akuntabilitas terhadap Tindak Lanjut

Coachee bertanggung jawab atas pelaksanaan rencana tindak lanjut yang telah disepakati dalam proses coaching. Akuntabilitas ini menjadi kunci agar coaching tidak berhenti pada diskusi, tetapi menghasilkan perubahan nyata.

3.3 Tujuan Coaching dalam Penguatan Kepemimpinan Pejabat Administrator

Coaching bagi pejabat administrator bertujuan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan dalam konteks birokrasi modern yang adaptif dan berorientasi hasil. Tujuan tersebut meliputi:

1. meningkatkan kemampuan berpikir strategis dalam menerjemahkan kebijakan pembangunan daerah ke dalam program dan kegiatan;
2. memperkuat kesadaran peran pejabat administrator sebagai penggerak kinerja organisasi;
3. meningkatkan kualitas pengambilan keputusan berbasis data dan analisis;
4. mendorong kepemimpinan yang kolaboratif dan partisipatif;
5. mendukung pencapaian target kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan.

Dengan tujuan tersebut, coaching tidak hanya berfokus pada pengembangan individu, tetapi juga menjadi instrumen organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas birokrasi.

3.4 Manfaat Coaching bagi Individu dan Organisasi

Manfaat coaching dapat dirasakan baik pada tingkat individu maupun organisasi. Pada tingkat individu, coaching membantu pejabat administrator untuk:

- meningkatkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan strategis;
- memperjelas prioritas kerja dan arah kepemimpinan;
- mengelola tantangan kerja secara lebih sistematis;
- meningkatkan kapasitas reflektif dan pembelajaran mandiri.

Sementara itu, pada tingkat organisasi, coaching memberikan manfaat berupa:

- peningkatan keselarasan antara kebijakan, kinerja individu dan kinerja organisasi;
- terbentuknya budaya belajar dan refleksi berkelanjutan;
- peningkatan kualitas koordinasi dan kolaborasi lintas unit kerja;
- penguatan kapasitas kepemimpinan birokrasi dalam menghadapi perubahan.

3.5 Peran Coach dalam Proses Coaching

Coach memiliki peran strategis sebagai fasilitator pembelajaran dan mitra berpikir bagi coachee. Dalam pelaksanaan coaching, coach dituntut untuk memiliki kompetensi profesional, integritas, serta pemahaman yang baik terhadap konteks organisasi pemerintahan.

Peran coach meliputi:

1. menciptakan suasana dialog yang aman dan kondusif;
2. mendengarkan secara aktif dan empatik;
3. mengajukan pertanyaan reflektif yang mendorong pemikiran kritis;
4. membantu coachee mengidentifikasi tujuan dan alternatif solusi;
5. memberikan umpan balik yang konstruktif dan objektif.

Coach tidak bertugas memberikan instruksi atau keputusan, melainkan memfasilitasi proses berpikir agar coachee mampu menemukan solusi yang paling sesuai dengan konteks dan tanggung jawab jabatannya.

3.6 Peran Coachee dalam Proses Coaching

Coachee merupakan aktor utama dalam proses coaching. Keberhasilan coaching sangat bergantung pada komitmen dan keterlibatan aktif coachee dalam setiap tahapan proses.

Peran coachee meliputi:

1. mengidentifikasi isu dan tantangan yang relevan dengan tugas jabatan;
2. bersikap terbuka terhadap proses refleksi dan umpan balik;
3. merumuskan tujuan dan rencana tindak lanjut secara mandiri;
4. melaksanakan rencana tindak lanjut dalam pelaksanaan tugas;
5. melakukan evaluasi diri terhadap hasil dan dampak coaching

Melalui peran aktif tersebut, coachee diharapkan mampu menjadikan coaching sebagai sarana pembelajaran berkelanjutan

3.7 Coaching dalam Kerangka Kepulauan Riau Corporate University

Dalam kerangka Kepulauan Riau Corporate University, coaching diposisikan sebagai metode pembelajaran strategis yang menghubungkan pengembangan kompetensi ASN dengan sasaran pembangunan daerah. Coaching menjadi bagian dari sistem pembelajaran yang tidak terpisahkan dari pekerjaan, melainkan terintegrasi dengan kinerja dan manajemen ASN.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip Corporate University yang menempatkan pembelajaran sebagai alat pencapaian tujuan organisasi. Coaching mendukung proses transformasi kebijakan menjadi praktik kepemimpinan yang efektif di tingkat perangkat daerah.

3.8 Coaching dalam Model Pembelajaran 70 : 20 : 10

Pelaksanaan coaching mendukung penerapan model pembelajaran 70 : 20 : 10, khususnya pada aspek pembelajaran berbasis-pengalaman dan pembelajaran sosial. Melalui coaching, pengalaman kerja sehari-hari dijadikan sumber utama pembelajaran, sementara interaksi antara coach dan coachee memperkuat pembelajaran sosial.

Hasil coaching juga dapat memperkaya pembelajaran formal dengan memberikan konteks dan arah penerapan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dan pendidikan formal.

3.9 Implikasi Coaching terhadap Pengembangan Kompetensi ASN

Pelaksanaan coaching memberikan implikasi strategis terhadap sistem pengembangan kompetensi ASN, antara lain:

- mendorong pengembangan kompetensi yang relevan dan kontekstual.

- meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran pengembangan kompetensi;
- memperkuat integrasi antara pengembangan kompetensi dan kinerja;
- mendukung penerapan manajemen talenta ASN

Dengan implikasi tersebut, coaching diharapkan menjadi salah satu instrumen utama dalam transformasi pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Kepulauan Riau.

3.10 Penegasan Peran Coaching dalam Reformasi Birokrasi Daerah

Sebagai penutup Bab III dapat dilegaskan bahwa coaching merupakan pendekatan strategis yang mendukung agenda reformasi birokrasi daerah. Melalui coaching, pejabat administrator tidak hanya dibekali pengetahuan, tetapi juga difasilitasi untuk mengembangkan pola pikir, sikap, dan perilaku kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Dengan demikian, coaching menjadi bagian integral dari upaya mewujudkan birokrasi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang profesional, akuntabel, dan mampu menjawab tantangan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

BAB IV

PERENCANAAN KEGIATAN COACHING

4.1 Identifikasi Kebutuhan Coaching

Perencanaan kegiatan Coaching Pejabat Administrator diawali dengan proses identifikasi kebutuhan coaching yang didasarkan pada tantangan aktual penyelenggaraan pemerintahan dan kebutuhan peningkatan kinerja perangkat daerah. Identifikasi kebutuhan ini dilakukan dengan memperhatikan peran strategis pejabat administrator sebagai penghubung antara kebijakan pimpinan dan pelaksanaan operasional di unit kerja.

Dalam konteks pelaksanaan RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029, pejabat administrator dihadapkan pada tuntutan untuk mampu menerjemahkan sasaran pembangunan daerah ke dalam program dan kegiatan yang terukur serta selaras dengan indikator kinerja perangkat daerah. Kompleksitas tersebut menuntut kapasitas kepemimpinan yang tidak hanya berbasis pemahaman regulasi, tetapi juga kemampuan berpikir strategis, pengambilan keputusan, dan pengelolaan perubahan.

Berdasarkan kondisi tersebut, coaching dipandang sebagai metode yang relevan untuk mendukung pengembangan kompetensi pejabat administrator, karena mampu menjawab kebutuhan pengembangan yang bersifat kontekstual, reflektif, dan terintegrasi dengan pekerjaan. Identifikasi kebutuhan coaching juga mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja perangkat daerah, dinamika organisasi, serta kebutuhan penguatan kapasitas kepemimpinan pada level administrator.

4.2 Penetapan Sasaran dan Fokus Kegiatan Coaching

Setelah kebutuhan coaching teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menetapkan sasaran dan fokus kegiatan coaching. Sasaran kegiatan coaching ditetapkan pada pejabat administrator yang menjalankan fungsi kesekretariatan dan memiliki peran strategis dalam pengelolaan kinerja perangkat daerah.

Fokus kegiatan coaching diarahkan pada:

1. penguatan pemahaman pejabat administrator terhadap arah kebijakan pembangunan daerah;
2. peningkatan kemampuan merumuskan strategi pencapaian target kinerja perangkat daerah;
3. penguatan peran pejabat administrator dalam pengembangan kompetensi ASN di unit kerja;

4. peningkatan kapasitas reflektif dan pengambilan keputusan strategis

Penetapan sasaran dan fokus ini bertujuan agar kegiatan coaching memiliki arah yang jelas, relevan dengan kebutuhan organisasi, serta memberikan dampak langsung terhadap kinerja individu dan unit kerja.

4.3 Penetapan Peserta dan Coach

Perencanaan kegiatan coaching mencakup penetapan peserta dan coach yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan. Peserta coaching ditetapkan dari perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, dengan memperimbangkan kesesuaian jabatan, peran strategis, serta kebutuhan pengembangan kompetensi.

Penetapan coach dilakukan dengan memperimbangkan kompetensi, pengalaman, serta pemahaman terhadap konteks birokrasi pemerintahan daerah. Coach dipilih untuk memastikan proses coaching dapat berjalan secara profesional, objektif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan kegiatan.

Penetapan peserta dan coach menjadi aspek penting dalam perencanaan, karena keberhasilan kegiatan coaching sangat ditentukan oleh kualitas interaksi dan proses pendampingan yang terjadi selama kegiatan berlangsung.

4.4 Penyusunan Rencana dan Desain Kegiatan Coaching

Perencanaan kegiatan coaching juga mencakup penyusunan rencana dan desain kegiatan secara rinci. Desain kegiatan disusun untuk memastikan bahwa seluruh tahapan coaching dapat dilaksanakan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Rencana kegiatan coaching disusun dengan memperhatikan:

- alur kegiatan mulai dari pembukaan, pemaparan awal, proses refleksi, diskusi, hingga tindak lanjut;
- pembagian waktu yang proporsional untuk setiap tahapan kegiatan;
- metode dan pendekatan coaching yang digunakan;
- mekanisme interaksi antara coach dan coachee.

Desain kegiatan ini disusun agar kegiatan coaching tidak hanya menjadi forum diskusi, tetapi benar-benar menjadi proses pembelajaran yang terstruktur dan berorientasi pada hasil.

4.5 Penyusunan Jadwal dan Mekanisme Pelaksanaan

Sebagai bagian dari perencanaan, disusun pula jadwal dan mekanisme pelaksanaan kegiatan coaching. Penyusunan jadwal dilakukan dengan memperimbangan ketersediaan waktu peserta dan coach, serta efektivitas pelaksanaan kegiatan dalam satu rangkaian kegiatan yang terintegrasi.

Mekanisme pelaksanaan coaching dirancang agar memungkinkan terjadinya proses dialog yang mendalam dan reflektif. Untuk itu, peserta dibagi ke dalam kelompok coaching dengan jumlah yang proporsional sehingga setiap coachee memperoleh kesempatan yang cukup untuk berinteraksi dengan coach.

Penyusunan jadwal dan mekanisme pelaksanaan ini bertujuan untuk menjamin kelancaran kegiatan serta memastikan bahwa setiap tahapan coaching dapat terlaksana sesuai dengan rencana.

4.6 Persiapan Sarana dan Prasarana Pendukung

Perencanaan kegiatan coaching juga mencakup persiapan sarana dan prasarana pendukung yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan. Sarana dan prasarana tersebut meliputi ruang kegiatan, perangkat presentasi, bahan pendukung coaching, serta fasilitas pendukung lainnya.

Persiapan sarana dan prasarana dilakukan oleh Tim Kerja Coaching yang diunjuk oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Persiapan ini bertujuan untuk menciptakan suasana kegiatan yang kondusif, nyaman, dan mendukung proses dialog serta refleksi antara coach dan coachee.

4.7 Penyusunan Instrumen Pendukung Coaching

Sebagai bagian dari perencanaan, disusun pula instrumen pendukung coaching yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan. Instrumen tersebut antara lain berupa formulir refleksi, panduan pengisian strategi kinerja, serta format rencana tindak lanjut.

Instrumen pendukung ini disusun untuk membantu peserta dalam mengidentifikasi tantangan, merumuskan tujuan, dan menyusun langkah-langkah strategis yang akan diimplementasikan di unit kerja masing-masing.

Dengan adanya instrumen yang terstruktur, proses coaching diharapkan dapat berjalan lebih fokus dan menghasilkan output yang terdokumentasi dengan baik.

4.8 Keterkaitan Perencanaan Coaching dengan Kepulauan Riau Corporate University

Perencanaan kegiatan coaching diselaraskan dengan kerangka Kepulauan Riau Corporate University, yang menempatkan pembelajaran ASN sebagai bagian integral dari pencapaian tujuan organisasi. Dalam kerangka ini, perencanaan coaching tidak dilakukan secara terpisah, tetapi terintegrasi dengan sistem pembelajaran, manajemen pengetahuan, dan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Dengan perencanaan yang terstruktur dan terintegrasi, kegiatan coaching diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan pejabat administrator serta mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah secara berkelanjutan.

BAB V

PELAKSANAAN KEGIATAN COACHING

5.1 Gambaran Umum Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Coaching Pejabat Administrator di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dilaksanakan sebagai bagian dari implementasi Kepulauan Riau Corporate University dan strategi pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi dengan arah kebijakan pembangunan daerah. Pelaksanaan kegiatan ini dirancang untuk memberikan ruang refleksi, dialog strategis, serta pendampingan bagi pejabat administrator dalam mengintegrasikan sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029 ke dalam kinerja perangkat daerah.

Pelaksanaan kegiatan coaching dilaksanakan secara terstruktur, dengan tahapan yang jelas mulai dari persiapan peserta, penyamaan persepsi kebijakan, proses coaching, hingga penyusunan rencana tindak lanjut. Seluruh rangkaian kegiatan difasilitasi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dengan dukungan para coach yang telah ditetapkan.

5.2 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Kegiatan Coaching Pejabat Administrator dilaksanakan pada

Hari/Tanggal : Selasa, 9 Desember 2025

Waktu : Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai

Tempat : Gedung Raja Saleha Lantai 3 Provinsi Kepulauan Riau
Tanjungpinang

Pemilihan waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan mempertimbangkan ketersediaan peserta, efektivitas pelaksanaan coaching, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai untuk kegiatan pembelajaran berbasis dialog dan refleksi.

5.3 Peserta Kegiatan

Peserta kegiatan coaching merupakan pejabat yang menjalankan fungsi kesekretariatan pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Peserta berasal dari berbagai perangkat daerah, baik dinas, badan, biro, maupun unit pelaksana teknis daerah, yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan kinerja dan koordinasi organisasi.

Keberagaman latar belakang peserta memberikan nilai tambah dalam proses coaching, karena memungkinkan terjadinya pertukaran perspektif dan pembelajaran lintas perangkat daerah. Seluruh peserta diharapkan berpartisipasi aktif dalam setiap tahapan kegiatan coaching.

5.4 Coach dan Tim Fasilitator

Pelaksanaan kegiatan coaching didampingi oleh para coach yang memiliki kompetensi dan pengalaman di bidang kepemimpinan dan pengembangan organisasi, yaitu:

1. Dr. Ir. Lamdi, M.M.
2. Dr. Drs. Syamsuardi, M.M.
3. Any Lindawaty, S.H. M.H.

Selain coach, kegiatan ini juga didukung oleh Tim Kerja Coaching dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yang bertugas menyiapkan sarana prasarana, melakukan registrasi peserta, serta memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan.

5.5 Pembagian Kelompok Coaching

Untuk menjamin efektivitas proses coaching, peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok coaching. Setiap kelompok dipandu oleh satu orang coach dan difasilitasi dalam ruang kelas yang telah disiapkan.

Pembagian kelompok dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah peserta, efektivitas interaksi, serta kesempatan setiap coachee untuk mendapatkan pendampingan yang optimal. Pengelompokan ini juga memungkinkan pendalaman isu strategis yang relevan dengan konteks perangkat daerah masing-masing.

5.6 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

5.6.1 Tahap Persiapan dan Registrasi Peserta

Kegiatan diawali dengan persiapan ruangan dan registrasi peserta oleh Tim Kerja Coaching. Pada tahap ini, peserta melakukan konfirmasi kehadiran serta menerima arahan teknis mengenai alur dan mekanisme pelaksanaan kegiatan coaching.

Tahap persiapan bertujuan untuk memastikan kesiapan peserta dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, sekaligus menciptakan suasana yang kondusif untuk proses dialog dan refleksi.

5.6.2 Paparan Awal dan Penyamaan Persepsi

Sesudah registrasi, kegiatan dilanjutkan dengan paparan awal yang disampaikan oleh coach mengenai arah kebijakan pembangunan daerah dan pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi perangkat daerah dengan pendekatan Corporate University.

Paparan ini bertujuan untuk menyamakan persepsi peserta mengenai

- visi dan misi pembangunan daerah;
- sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029;
- peran strategis pejabat administrator dalam pencapaian kinerja organisasi;
- posisi coaching dalam sistem pengembangan kompetensi ASN.

Tahap penyamaan persepsi menjadi penting agar seluruh peserta memiliki pemahaman yang sama sebelum memasuki proses coaching.

5.6.3 Pengisian Instrumen Coaching oleh Coachee

Pada tahap selanjutnya, peserta (coachee) diminta untuk mengisi instrumen coaching yang telah disiapkan. Instrumen tersebut memuat refleksi terkait strategi pencapaian target kinerja perangkat daerah serta rencana pengembangan kompetensi ASN di unit kerja masing-masing.

Pengisian instrumen ini mendorong peserta untuk melakukan refleksi awal terhadap kondisi organisasi, tantangan yang dihadapi, serta peluang perbaikan yang dapat dilakukan. Hasil pengisian instrumen menjadi dasar bagi proses diskusi dan coaching pada tahap berikutnya.

5.6.4 Diskusi dan Presentasi Coachee

Sesudah pengisian instrumen, peserta mempresentasikan hasil refleksi dan strategi yang telah dirumuskan. Diskusi dilakukan secara interaktif antara coach dan coachee, dengan fokus pada:

- keselarasan strategi kinerja perangkat daerah dengan sasaran RPJMD;

- tantangan implementasi di lapangan,
- kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang mendukung pencapaian kinerja.

Sesi diskusi ini memberikan ruang bagi peserta untuk saling belajar dan bertukar pengalaman, serta memperkaya perspektif dalam merumuskan strategi kinerja.

5.8.5 Pemberian Umpan Balik oleh Coach

Pada tahap ini, coach memberikan umpan balik terhadap presentasi dan diskusi yang telah dilakukan oleh coachee. Umpan balik disampaikan secara reflektif dan konstruktif, dengan tujuan:

- memperjelas arah strategi yang dirumuskan,
- menguatkan pola pikir strategis peserta,
- mendorong penyempurnaan rencana tindak lanjut.

Pendekatan yang digunakan dalam pemberian umpan balik menekankan pada penguatan kemandirian berpikir dan tanggung jawab coachee terhadap keputusan yang diambil.

5.8.6 Penutup dan Tindak Lanjut

Sebagai penutup rangkaian kegiatan coaching, peserta diarahkan untuk menyusun rencana tindak lanjut yang akan diimplementasikan di unit kerja masing-masing. Rencana tindak lanjut tersebut diharapkan dapat menjadi bagian dari upaya peningkatan kinerja dan pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan.

Peserta selanjutnya kembali ke perangkat daerah masing-masing dengan membawa hasil refleksi dan rencana tindak lanjut sebagai output awal dari kegiatan coaching.

5.7 Metode dan Pendekatan Pelaksanaan

Metode pelaksanaan coaching menggunakan pendekatan dialogis dan reflektif, di mana coach berperan sebagai fasilitator proses berpikir coachee. Pendekatan ini sejalan dengan strategi pembelajaran Kepulauan Riau Corporate University, khususnya pembelajaran berbasis pengalaman dan pembelajaran sosial.

Pelaksanaan coaching dirancang tidak sebagai forum penyampaian materi satu arah, melainkan sebagai ruang pembelajaran yang mendorong partisipasi aktif, refleksi mendalam, dan penyusunan langkah strategis yang aplikatif.

5.8 Keterkaitan Pelaksanaan Coaching dengan Kepulauan Riau Corporate University

Pelaksanaan kegiatan coaching ini merupakan bagian integral dari implementasi Kepulauan Riau Corporate University. Coaching berfungsi sebagai jembatan antara kebijakan pengembangan kompetensi ASN dengan praktik kepemimpinan di tingkat perangkat daerah.

Melalui pelaksanaan coaching, pembelajaran ASN tidak lagi terpisah dari pekerjaan, tetapi terintegrasi dengan kinerja dan sasaran pembangunan daerah. Hal ini mendukung terlaksananya organisasi pembelajar di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

BAB VI

OUTPUT DAN HASIL KEGIATAN

6.1 Gambaran Umum Output Kegiatan Coaching

Kegiatan Coaching Pejabat Administrator yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau menghasilkan sejumlah output yang bersifat strategis dan aplikatif. Output kegiatan coaching tidak hanya berupa keikutsertaan peserta dalam kegiatan, tetapi juga mencakup hasil refleksi, rumusan strategi, serta rencana tindak lanjut yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan arah kebijakan pembangunan daerah.

Sebagai metode pembelajaran nonklasikal yang terintegrasi dengan pekerjaan, coaching dirancang untuk menghasilkan output yang berdampak langsung pada peningkatan kapasitas kepemimpinan dan kinerja pejabat administrator. Oleh karena itu, output kegiatan coaching dipahami sebagai hasil proses pembelajaran yang melekat pada individu dan organisasi, bukan sekadar dokumen administratif.

6.2 Output Utama Kegiatan Coaching

Output utama yang dihasilkan dari kegiatan coaching meliputi:

1. **Dokumen Refleksi Strategis Pejabat Administrator**
Setiap peserta menghasilkan refleksi strategi terkait peran dan tantangan jabatan, kondisi kinerja perangkat daerah, serta peluang perbaikan yang dapat dilakukan dalam mendukung pencapaian sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025-2029.
2. **Rumusan Strategi Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah**
Peserta merumuskan strategi pencapaian kinerja yang selaras dengan tugas dan fungsi unit kerja masing-masing. Strategi tersebut disusun dengan mempertimbangkan kebijakan pembangunan daerah, kondisi sumber daya, serta dinamika organisasi.
3. **Rencana Tindak Lanjut (Action Plan)**
Salah satu output penting dari kegiatan coaching adalah tersusunnya rencana tindak lanjut yang akan diimplementasikan oleh peserta di unit kerja masing-masing. Rencana tindak lanjut ini memuat langkah-langkah konkret yang dapat dilakukan dalam jangka pendek dan menengah untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.
4. **Peningkatan Kesadaran Peran Strategis Pejabat Administrator**
Melalui proses coaching, peserta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran strategisnya dalam menggerakkan kinerja organisasi, mengelola tim, serta mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan di tingkat operasional.

6.3 Hasil Kegiatan bagi Peserta (Individu)

Hasil kegiatan coaching pada tingkat individu terdapat dan perubahan perspektif, pola pikir, dan pendekatan peserta dalam menjalankan tugas jabatan. Coaching memberikan ruang bagi pejabat administrator untuk merefleksikan praktik kerja yang selama ini dijalankan, serta mengidentifikasi area perbaikan yang perlu dilakukan.

Beberapa hasil yang dirasakan oleh peserta antara lain:

- meningkatnya kemampuan berpikir strategis dalam menghadapi permasalahan organisasi;
- meningkatnya kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan;
- meningkatnya kemampuan mengelola prioritas kerja;
- meningkatnya kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi ASN di unit kerja.

Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa coaching memberikan kontribusi positif terhadap penguatan kapasitas kepemimpinan pejabat administrator.

6.4 Hasil Kegiatan bagi Organisasi

Selain berdampak pada individu, kegiatan coaching juga memberikan hasil pada tingkat organisasi. Hasil tersebut antara lain:

- meningkatnya keselarasan antara kebijakan pimpinan dengan pelaksanaan di unit kerja;
- terbangunnya pemahaman bersama mengenai arah pembangunan daerah;
- meningkatnya kualitas koordinasi dan komunikasi lintas unit kerja;
- terbentuknya dasar bagi pengembangan budaya belajar berkelanjutan.

Hasil kegiatan coaching pada tingkat organisasi menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja perangkat daerah dan mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah.

6.5 Keterkaitan Output Coaching dengan Kepulauan Riau Corporate University

Output kegiatan coaching memiliki keterkaitan yang erat dengan implementasi Kepulauan Riau Corporate University. Refleksi strategis,

rumusan strategi kinerja, dan rencana tindak lanjut yang dihasilkan dari coaching dapat menjadi bagian dari sistem pembelajaran dan manajemen pengetahuan ASN.

Melalui Kepulauan Riau Corporate University, output coaching diharapkan tidak berhenti pada individu peserta, tetapi dapat didokumentasikan dan dimanfaatkan sebagai pengetahuan organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan.

6.5 Kontribusi Kegiatan Coaching terhadap Pencapaian RPJMD

Output dan hasil kegiatan coaching berkontribusi terhadap pencapaian sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2025–2029, khususnya dalam aspek penguatan kapasitas aparatur dan peningkatan kinerja birokrasi.

Melalui peningkatan kapasitas kepemimpinan pejabat administrator, diharapkan pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah.

BAB VII

EVALUASI DAN ANALISIS PELAKSANAAN

7.1 Tujuan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan

Evaluasi pelaksanaan kegiatan Coaching Pejabat Administrator dilakukan untuk menilai kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, serta untuk mengidentifikasi capaian, tantangan, dan pembelajaran yang diperoleh selama proses coaching berlangsung. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan coaching dilaksanakan secara efektif, efisien, dan memberikan dampak terhadap pengembangan kompetensi ASH serta peningkatan kinerja organisasi.

Selain itu, evaluasi pelaksanaan kegiatan juga menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi perbaikan dan penguatan pelaksanaan coaching di masa mendatang, agar kegiatan serupa dapat memberikan hasil yang lebih optimal dan berkelanjutan.

7.2 Pendekatan dan Metode Evaluasi

Pendekatan evaluasi pelaksanaan kegiatan coaching dilakukan secara kualitatif dengan menekankan pada analisis proses dan hasil awal kegiatan. Metode evaluasi meliputi:

1. pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan coaching;
2. analisis terhadap hasil refleksi dan rencana tindak lanjut peserta;
3. umpan balik dari peserta dan coach selama kegiatan berlangsung;
4. kajian kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan perencanaan yang telah disusun.

Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas pelaksanaan coaching serta faktor-faktor yang mempengaruhi capaian kegiatan.

7.3 Evaluasi Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

7.3.1 Evaluasi Tahap Persiapan

Tahap persiapan kegiatan coaching dinilai telah dilaksanakan dengan baik. Penetapan peserta dan coach, penyusunan jadwal kegiatan, serta persiapan sarana dan prasarana telah dilakukan sesuai dengan

perencanaan yang telah disusun. Peserta memperoleh informasi yang cukup terkait tujuan dan mekanisme pelaksanaan kegiatan, sehingga dapat mengikuti kegiatan dengan kesiapan yang memadai.

Namun demikian, evaluasi tahap persiapan juga menunjukkan bahwa koordinasi lintas unit kerja masih perlu ditingkatkan untuk memastikan kehadiran dan partisipasi peserta secara optimal, khususnya dalam penyesuaian jadwal dengan agenda kerja masing-masing perangkat daerah.

7.3.2 Evaluasi Tahap Pelaksanaan Coaching

Pada tahap pelaksanaan, kegiatan coaching berjalan sesuai dengan alur yang telah direncanakan. Proses dialog dan refleksi antara coach dan coachee berlangsung secara interaktif dan konstruktif. Peserta menunjukkan partisipasi aktif dalam diskusi, pengisian instrumen coaching, serta penyusunan rencana tindak lanjut.

Pendekatan coaching yang digunakan mampu mendorong peserta untuk berpikir lebih reflektif dan strategis dalam menghadapi tantangan organisasi. Interaksi dalam kelompok coaching juga memberikan ruang bagi pembelajaran lintas perangkat daerah, yang memperkaya perspektif peserta dalam merumuskan strategi kinerja.

7.3.3 Evaluasi Tahap Tindak Lanjut

Tahap tindak lanjut merupakan bagian penting dalam menilai keberlanjutan dampak kegiatan coaching. Evaluasi awal menunjukkan bahwa peserta telah menyusun rencana tindak lanjut yang relevan dengan kebutuhan unit kerja masing-masing. Namun demikian, pelaksanaan tindak lanjut memerlukan dukungan dan pemantauan lebih lanjut agar rencana yang telah disusun dapat diimplementasikan secara konsisten.

Oleh karena itu, diperlukan mekanisme pemantauan dan evaluasi lanjutan untuk memastikan bahwa hasil coaching dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

7.4 Analisis Capaian Kegiatan

Berdasarkan hasil evaluasi, dapat dianalisis bahwa kegiatan Coaching Pejabat Administrator telah mencapai sebagian besar tujuan yang ditetapkan. Capaian kegiatan antara lain:

- meningkatnya kesadaran peserta terhadap peran strategisnya dalam organisasi;
- meningkatnya kemampuan reflektif dan analisis peserta;
- tersusunnya rencana tindak lanjut yang relevan dengan kebutuhan organisasi;
- terbangunnya pemahaman bersama mengenai arah kebijakan pembangunan daerah.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa coaching merupakan metode yang efektif dalam mendukung pengembangan kompetensi pejabat administrator.

7.5 Tantangan dan Kendala Pelaksanaan

Meskipun kegiatan coaching berjalan dengan baik, terdapat beberapa tantangan dan kendala yang perlu dicermati, antara lain:

1. keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan;
2. perbedaan tingkat kesiapan peserta dalam mengikuti proses coaching;
3. dinamika beban kerja peserta yang mempengaruhi fokus dan keberlanjutan tindak lanjut;
4. perlunya penguatan mekanisme pendampingan lanjutan pascakegiatan.

Identifikasi tantangan dan kendala ini menjadi bahan penting dalam penyempurnaan pelaksanaan kegiatan coaching di masa mendatang.

7.6 Pembelajaran dan Praktik Baik (Lessons Learned)

Pelaksanaan kegiatan coaching menghasilkan sejumlah pembelajaran dan praktik baik, antara lain:

- pentingnya penyamaan persepsi kebijakan sebelum proses coaching;
- efektivitas pendekatan dialogis dan reflektif dalam pengembangan kompetensi ASN;
- nilai tambah pembelajaran lintas perangkat daerah;
- perlunya integrasi hasil coaching dengan sistem pengelolaan kinerja dan pengembangan kompetensi ASN.

Pembelajaran dan praktik baik ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan dan replikasi kegiatan coaching di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

BAB VIII

REKOMENDASI DAN TINDAK LANJUT

8.1 Arah Umum Rekomendasi

Rekomendasi disusun berdasarkan hasil evaluasi dan analisis pelaksanaan kegiatan Coaching Pejabat Administrator sebagaimana diuraikan pada Bab VII. Rekomendasi ini dimaksudkan sebagai upaya penguatan pelaksanaan coaching ke depan agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan sistem pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Rekomendasi tidak hanya diarahkan pada aspek teknis pelaksanaan kegiatan, tetapi juga pada penguatan kebijakan, sistem, dan mekanisme pendukung agar coaching dapat menjadi bagian integral dari Kepulauan Riau Corporate University dan manajemen pengembangan ASN secara menyeluruh.

8.2 Rekomendasi Penguatan Pelaksanaan Coaching

Berdasarkan hasil evaluasi, direkomendasikan beberapa langkah penguatan pelaksanaan coaching sebagai berikut:

1. **Pelaksanaan Coaching Secara Berkelanjutan**
Kegiatan coaching perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dan terprogram, tidak bersifat insidental. Keberlanjutan coaching penting untuk memastikan bahwa proses refleksi pembelajaran dan pengembangan kapasitas kepemimpinan pejabat administrator dapat berlangsung secara konsisten.
2. **Penguatan Peran Coach**
Diperlukan penguatan kapasitas dan peran coach melalui peningkatan kompetensi, penyamaan persepsi, serta penguatan etika dan standar pelaksanaan coaching. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas proses coaching dan konsistensi pendekatan yang digunakan.
3. **Penyempurnaan Desain dan Instrumen Coaching**
Desain kegiatan dan instrumen coaching perlu disempurnakan secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan dinamika kebijakan pembangunan daerah. Instrumen yang baik akan membantu peserta dalam melakukan refleksi dan penyusunan rencana tindak lanjut yang lebih terarah.

8.3 Integrasi Coaching dengan Sistem Pengembangan Kompetensi ASN

Untuk meningkatkan dampak kegiatan coaching, diperlukan integrasi yang lebih kuat antara coaching dengan sistem pengembangan kompetensi ASN. Integrasi tersebut meliputi:

- pengaitan hasil coaching dengan rencana pengembangan kompetensi individu;
- pemanfaatan hasil coaching sebagai bahan perencanaan pelatihan dan pembelajaran lainnya;
- penguatan dokumentasi hasil coaching sebagai bagian dari manajemen pengetahuan ASN.

Dengan integrasi tersebut, coaching tidak hanya menjadi kegiatan pendampingan individu, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan kompetensi ASN secara sistemik.

8.4 Integrasi Coaching dengan Kepulauan Riau Corporate University

Kegiatan coaching perlu terus dipertual posisinya dalam kerangka Kepulauan Riau Corporate University. Coaching dapat berfungsi sebagai jembatan antara pembelajaran formal, pembelajaran berbasis pengalaman, dan pembelajaran sosial.

Rekomendasi dalam konteks ini meliputi:

1. penetapan coaching sebagai salah satu metode pembelajaran strategis dalam Kepulauan Riau Corporate University;
2. penguatan koordinasi antara BPSDM dan perangkat daerah dalam perencanaan dan pelaksanaan coaching;
3. pemanfaatan hasil coaching untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah.

8.5 Tindak Lanjut Pelaksanaan Kegiatan Coaching

Sebagai tindak lanjut dan pelaksanaan kegiatan coaching, direkomendasikan beberapa langkah konkret, antara lain:

1. penantuan pelaksanaan rencana tindak lanjut peserta di unit kerja masing-masing;
2. pelaksanaan sesi coaching lanjutan atau pendampingan pada kegiatan.

3. evaluasi berkala terhadap dampak coaching terhadap kinerja individu dan organisasi;
4. penyusunan laporan lanjutan sebagai bagian dari akuntabilitas kegiatan.

Tindak lanjut ini penting untuk memastikan bahwa hasil coaching tidak berhenti pada tahap perencanaan, tetapi benar-benar diimplementasikan dan memberikan dampak nyata.

8.5 Rekomendasi Replikasi dan Pengembangan Kegiatan

Kegiatan Coaching Pejabat Administrator yang telah dilaksanakan dapat direplikasi dan dikembangkan pada level jabatan lain, seperti pejabat pengawas atau pejabat fungsional tertentu. Replikasi kegiatan perlu disesuaikan dengan karakteristik jabatan dan kebutuhan pengembangan kompetensi masing-masing.

Pengembangan kegiatan coaching juga dapat diarahkan untuk mendukung program prioritas pembangunan daerah serta agenda reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

BAB IX

PENUTUP

Kegiatan *Coaching* Pejabat Administrator di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau merupakan bagian dari upaya strategis pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi dengan arah kebijakan pembangunan daerah dan implementasi Kepulauan Riau Corporate University. Pelaksanaan kegiatan *coaching* ini dirancang untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan pejabat administrator agar mampu menerjemahkan kebijakan strategis ke dalam linierja organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pelaksanaan, evaluasi, dan analisis kegiatan *coaching* telah memberikan ruang pembelajaran reflektif dan dialogis bagi pejabat administrator dalam memahami peran strategisnya mengidentifikasi tantangan organisasi, serta menyusun rencana tindak lanjut yang relevan dengan kebutuhan unit kerja. Kegiatan ini menunjukkan bahwa *coaching* merupakan metode pengembangan kompetensi yang kontekstual, aplikatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan *coaching* tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, termasuk pimpinan daerah, para coach, peserta, serta Tim Kerja *Coaching* dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Sinergi dan kolaborasi tersebut menjadi modal penting dalam pengembangan kompetensi ASN yang berkelanjutan.

Ke depan, pelaksanaan *coaching* diharapkan dapat terus diperkuat dan dikembangkan sebagai bagian integral dari sistem pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Dengan pelaksanaan *coaching* yang terencana, berkelanjutan, dan terintegrasi, diharapkan terwujud aparatur yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil dalam mendukung pencapaian visi pembangunan daerah.

LAMPIRAN

A. Pendahuluan Lampiran

Lampiran disusun sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Laporan Pelaksanaan Kegiatan Coaching Pejabat Administrator. Lampiran ini berfungsi sebagai dokumen pendukung yang memperkuat akuntabilitas pelaksanaan kegiatan, serta memberikan gambaran rinci mengenai aspek administratif dan teknis pelaksanaan coaching.

Seluruh dokumen dalam lampiran disusun berdasarkan data dan dokumen resmi yang digunakan selama pelaksanaan kegiatan.

B. Daftar Lampiran

Lampiran 1

Surat Undangan Kegiatan Coaching Pejabat Administrator



Sebelumnya, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku ini, terutama kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Riau yang telah memberikan dukungan dan fasilitas yang diperlukan.

Kepulauan Riau, 15 Desember 2023

Disusun oleh:
Tim Penyusun



Kepulauan Riau, 15 Desember 2023

Disusun oleh:
Tim Penyusun
Kepulauan Riau, 15 Desember 2023

...
Kepulauan Riau, 15 Desember 2023

...
Kepulauan Riau, 15 Desember 2023

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...
11. ...
12. ...
13. ...
14. ...
15. ...
16. ...
17. ...
18. ...
19. ...
20. ...
21. ...
22. ...
23. ...
24. ...
25. ...
26. ...
27. ...
28. ...
29. ...
30. ...
31. ...
32. ...
33. ...
34. ...
35. ...
36. ...
37. ...
38. ...
39. ...
40. ...
41. ...
42. ...
43. ...
44. ...
45. ...
46. ...
47. ...
48. ...
49. ...
50. ...
51. ...
52. ...
53. ...
54. ...
55. ...
56. ...
57. ...
58. ...
59. ...
60. ...
61. ...
62. ...
63. ...
64. ...
65. ...
66. ...
67. ...
68. ...
69. ...
70. ...
71. ...
72. ...
73. ...
74. ...
75. ...
76. ...
77. ...
78. ...
79. ...
80. ...
81. ...
82. ...
83. ...
84. ...
85. ...
86. ...
87. ...
88. ...
89. ...
90. ...
91. ...
92. ...
93. ...
94. ...
95. ...
96. ...
97. ...
98. ...
99. ...
100. ...

...
Kepulauan Riau, 15 Desember 2023

1. **Daftar Isi**
2. **Daftar Isi**
3. **Daftar Isi**
4. **Daftar Isi**
5. **Daftar Isi**
6. **Daftar Isi**
7. **Daftar Isi**
8. **Daftar Isi**
9. **Daftar Isi**
10. **Daftar Isi**
11. **Daftar Isi**
12. **Daftar Isi**
13. **Daftar Isi**
14. **Daftar Isi**
15. **Daftar Isi**
16. **Daftar Isi**
17. **Daftar Isi**
18. **Daftar Isi**
19. **Daftar Isi**
20. **Daftar Isi**
21. **Daftar Isi**
22. **Daftar Isi**
23. **Daftar Isi**
24. **Daftar Isi**
25. **Daftar Isi**
26. **Daftar Isi**
27. **Daftar Isi**
28. **Daftar Isi**
29. **Daftar Isi**
30. **Daftar Isi**
31. **Daftar Isi**
32. **Daftar Isi**
33. **Daftar Isi**
34. **Daftar Isi**
35. **Daftar Isi**
36. **Daftar Isi**
37. **Daftar Isi**
38. **Daftar Isi**
39. **Daftar Isi**
40. **Daftar Isi**
41. **Daftar Isi**
42. **Daftar Isi**
43. **Daftar Isi**
44. **Daftar Isi**
45. **Daftar Isi**
46. **Daftar Isi**
47. **Daftar Isi**
48. **Daftar Isi**
49. **Daftar Isi**
50. **Daftar Isi**
51. **Daftar Isi**
52. **Daftar Isi**
53. **Daftar Isi**
54. **Daftar Isi**
55. **Daftar Isi**
56. **Daftar Isi**
57. **Daftar Isi**
58. **Daftar Isi**
59. **Daftar Isi**
60. **Daftar Isi**
61. **Daftar Isi**
62. **Daftar Isi**
63. **Daftar Isi**
64. **Daftar Isi**
65. **Daftar Isi**
66. **Daftar Isi**
67. **Daftar Isi**
68. **Daftar Isi**
69. **Daftar Isi**
70. **Daftar Isi**
71. **Daftar Isi**
72. **Daftar Isi**
73. **Daftar Isi**
74. **Daftar Isi**
75. **Daftar Isi**
76. **Daftar Isi**
77. **Daftar Isi**
78. **Daftar Isi**
79. **Daftar Isi**
80. **Daftar Isi**
81. **Daftar Isi**
82. **Daftar Isi**
83. **Daftar Isi**
84. **Daftar Isi**
85. **Daftar Isi**
86. **Daftar Isi**
87. **Daftar Isi**
88. **Daftar Isi**
89. **Daftar Isi**
90. **Daftar Isi**
91. **Daftar Isi**
92. **Daftar Isi**
93. **Daftar Isi**
94. **Daftar Isi**
95. **Daftar Isi**
96. **Daftar Isi**
97. **Daftar Isi**
98. **Daftar Isi**
99. **Daftar Isi**
100. **Daftar Isi**

Daftar Isi

Daftar Isi

Daftar Isi

No	Waktu	Jumlah	Keterangan	Nilai
1	08.00 - 08.30	10 menit	Pengantar dan Pembukaan	100
2	08.30 - 09.00	30 menit	Pembahasan	100
3	09.00 - 09.30	30 menit	Pembahasan	100
4	09.30 - 10.00	30 menit	Pembahasan	100
5	10.00 - 10.30	30 menit	Pembahasan	100
6	10.30 - 11.00	30 menit	Pembahasan	100
7	11.00 - 11.30	30 menit	Pembahasan	100
8	11.30 - 12.00	30 menit	Pembahasan	100
9	12.00 - 12.30	30 menit	Pembahasan	100
10	12.30 - 13.00	30 menit	Pembahasan	100
11	13.00 - 13.30	30 menit	Pembahasan	100
12	13.30 - 14.00	30 menit	Pembahasan	100
13	14.00 - 14.30	30 menit	Pembahasan	100
14	14.30 - 15.00	30 menit	Pembahasan	100
15	15.00 - 15.30	30 menit	Pembahasan	100
16	15.30 - 16.00	30 menit	Pembahasan	100
17	16.00 - 16.30	30 menit	Pembahasan	100
18	16.30 - 17.00	30 menit	Pembahasan	100
19	17.00 - 17.30	30 menit	Pembahasan	100
20	17.30 - 18.00	30 menit	Pembahasan	100
21	18.00 - 18.30	30 menit	Pembahasan	100
22	18.30 - 19.00	30 menit	Pembahasan	100
23	19.00 - 19.30	30 menit	Pembahasan	100
24	19.30 - 20.00	30 menit	Pembahasan	100
25	20.00 - 20.30	30 menit	Pembahasan	100
26	20.30 - 21.00	30 menit	Pembahasan	100
27	21.00 - 21.30	30 menit	Pembahasan	100
28	21.30 - 22.00	30 menit	Pembahasan	100
29	22.00 - 22.30	30 menit	Pembahasan	100
30	22.30 - 23.00	30 menit	Pembahasan	100
31	23.00 - 23.30	30 menit	Pembahasan	100
32	23.30 - 24.00	30 menit	Pembahasan	100
33	24.00 - 24.30	30 menit	Pembahasan	100
34	24.30 - 25.00	30 menit	Pembahasan	100
35	25.00 - 25.30	30 menit	Pembahasan	100
36	25.30 - 26.00	30 menit	Pembahasan	100
37	26.00 - 26.30	30 menit	Pembahasan	100
38	26.30 - 27.00	30 menit	Pembahasan	100
39	27.00 - 27.30	30 menit	Pembahasan	100
40	27.30 - 28.00	30 menit	Pembahasan	100
41	28.00 - 28.30	30 menit	Pembahasan	100
42	28.30 - 29.00	30 menit	Pembahasan	100
43	29.00 - 29.30	30 menit	Pembahasan	100
44	29.30 - 30.00	30 menit	Pembahasan	100
45	30.00 - 30.30	30 menit	Pembahasan	100
46	30.30 - 31.00	30 menit	Pembahasan	100
47	31.00 - 31.30	30 menit	Pembahasan	100
48	31.30 - 32.00	30 menit	Pembahasan	100
49	32.00 - 32.30	30 menit	Pembahasan	100
50	32.30 - 33.00	30 menit	Pembahasan	100
51	33.00 - 33.30	30 menit	Pembahasan	100
52	33.30 - 34.00	30 menit	Pembahasan	100
53	34.00 - 34.30	30 menit	Pembahasan	100
54	34.30 - 35.00	30 menit	Pembahasan	100
55	35.00 - 35.30	30 menit	Pembahasan	100
56	35.30 - 36.00	30 menit	Pembahasan	100
57	36.00 - 36.30	30 menit	Pembahasan	100
58	36.30 - 37.00	30 menit	Pembahasan	100
59	37.00 - 37.30	30 menit	Pembahasan	100
60	37.30 - 38.00	30 menit	Pembahasan	100
61	38.00 - 38.30	30 menit	Pembahasan	100
62	38.30 - 39.00	30 menit	Pembahasan	100
63	39.00 - 39.30	30 menit	Pembahasan	100
64	39.30 - 40.00	30 menit	Pembahasan	100
65	40.00 - 40.30	30 menit	Pembahasan	100
66	40.30 - 41.00	30 menit	Pembahasan	100
67	41.00 - 41.30	30 menit	Pembahasan	100
68	41.30 - 42.00	30 menit	Pembahasan	100
69	42.00 - 42.30	30 menit	Pembahasan	100
70	42.30 - 43.00	30 menit	Pembahasan	100
71	43.00 - 43.30	30 menit	Pembahasan	100
72	43.30 - 44.00	30 menit	Pembahasan	100
73	44.00 - 44.30	30 menit	Pembahasan	100
74	44.30 - 45.00	30 menit	Pembahasan	100
75	45.00 - 45.30	30 menit	Pembahasan	100
76	45.30 - 46.00	30 menit	Pembahasan	100
77	46.00 - 46.30	30 menit	Pembahasan	100
78	46.30 - 47.00	30 menit	Pembahasan	100
79	47.00 - 47.30	30 menit	Pembahasan	100
80	47.30 - 48.00	30 menit	Pembahasan	100
81	48.00 - 48.30	30 menit	Pembahasan	100
82	48.30 - 49.00	30 menit	Pembahasan	100
83	49.00 - 49.30	30 menit	Pembahasan	100
84	49.30 - 50.00	30 menit	Pembahasan	100
85	50.00 - 50.30	30 menit	Pembahasan	100
86	50.30 - 51.00	30 menit	Pembahasan	100
87	51.00 - 51.30	30 menit	Pembahasan	100
88	51.30 - 52.00	30 menit	Pembahasan	100
89	52.00 - 52.30	30 menit	Pembahasan	100
90	52.30 - 53.00	30 menit	Pembahasan	100
91	53.00 - 53.30	30 menit	Pembahasan	100
92	53.30 - 54.00	30 menit	Pembahasan	100
93	54.00 - 54.30	30 menit	Pembahasan	100
94	54.30 - 55.00	30 menit	Pembahasan	100
95	55.00 - 55.30	30 menit	Pembahasan	100
96	55.30 - 56.00	30 menit	Pembahasan	100
97	56.00 - 56.30	30 menit	Pembahasan	100
98	56.30 - 57.00	30 menit	Pembahasan	100
99	57.00 - 57.30	30 menit	Pembahasan	100
100	57.30 - 58.00	30 menit	Pembahasan	100

Daftar Isi

Copyright © 2006 John Wiley & Sons, Inc. All rights reserved.

- DOI: 10.1002/eqe.1205

- [illegible]

© 2004 Blackwell Publishing Ltd *Journal of Internal Medicine* 255: 105–112

- Abstract**—The purpose of this study was to determine the effect of a 12-week training program on the heart rate (HR) and energy expenditure (EE) of sedentary, middle-aged women. The subjects were 12 women, 40 to 50 years of age, who were sedentary and had no cardiovascular or other medical problems. They were randomly assigned to either a control group or a training group. The control group continued with their sedentary lifestyle, while the training group participated in a 12-week program of aerobic exercise. The HR and EE were measured at rest and during a submaximal exercise test at baseline and at the end of the 12-week program. The results showed that the training group had a significant decrease in HR and a significant increase in EE compared to the control group. These findings suggest that a 12-week training program can improve the cardiovascular fitness and energy expenditure of sedentary, middle-aged women.

Lampiran 2
Formulir Pengisian Peserta

INDIVIDUAL COACHING PLAN						
Coachee: _____ Position: _____ Job Function: _____		Coach: _____ Period of Coaching: _____ Number of sessions: _____				
1	Needs to be achieved (What are the specific goals that need to be achieved in the coaching plan?)					
2	Areas of responsibility (What are the areas of responsibility that need to be addressed?)					
3	Coaching (What are the coaching activities that need to be addressed? (What are the coaching activities that need to be addressed?) (What are the coaching activities that need to be addressed?) (What are the coaching activities that need to be addressed?)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Session</th> <th>Coaching Plan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Session	Coaching Plan		
Session	Coaching Plan					
4	Coaching (What are the coaching activities that need to be addressed?)					
5	Coaching (What are the coaching activities that need to be addressed?)					

Lampiran 3
Daftar Hadir Peserta dan Coach

No	Nama	Instansi	Signature
1	Dr. H. H. H.	...	...
2	...	...	...
3	...	...	...
4	...	...	...
5	...	...	...
6	...	...	...
7	...	...	...
8	...	...	...
9	...	...	...
10	...	...	...
11	...	...	...
12	...	...	...
13	...	...	...
14	...	...	...
15	...	...	...
16	...	...	...
17	...	...	...
18	...	...	...
19	...	...	...
20	...	...	...

No	Nama	Instansi	Signature
21	...	...	...
22	...	...	...
23	...	...	...
24	...	...	...
25	...	...	...
26	...	...	...
27	...	...	...
28	...	...	...
29	...	...	...
30	...	...	...
31	...	...	...
32	...	...	...
33	...	...	...
34	...	...	...
35	...	...	...
36	...	...	...
37	...	...	...
38	...	...	...
39	...	...	...
40	...	...	...

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40

Lampiran 4

Dokumentasi Pelaksanaan















COACHING ADMINISTRATOR



COACHING ADMINISTRATOR

