



KURIKULUM DAN SILABUS
PELATIHAN TEKNIS
COACHING DAN MENTORING



Pusdiklat Tenaga Administrasi
Badan Litbang dan Diklat
Kementerian Agama RI
2024



KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 84 TAHUN 2024

TENTANG
KURIKULUM DAN SILABUS PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas dan menjamin mutu penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi pada Kementerian Agama, perlu kurikulum dan silabus;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan tentang Kurikulum dan Silabus Pelatihan Tenaga Administrasi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 21);
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 711);
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 846);
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 955);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEMENTERIAN AGAMA TENTANG KURIKULUM DAN SILABUS PELATIHAN TENAGA ADMINISTRASI.
- KESATU : Menetapkan Kurikulum dan Silabus Pelatihan Tenaga Administrasi adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Kurikulum dan Silabus sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU berjumlah 90 (sembilan puluh).
- KETIGA : Kurikulum dan Silabus sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan, dan Loka Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga administrasi.
- KEEMPAT : Pada saat Keputusan ini mulai berlaku, Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan

Pendidikan dan Pelatihan Nomor 129 Tahun 2023 tentang Kurikulum dan Silabus Pelatihan Tenaga Administrasi pada Kementerian Agama dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 3 Juni 2024

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,



LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 84 TAHUN 2024
TENTANG
KURIKULUM DAN SILABUS PELATIHAN
TENAGA ADMINISTRASI.

NO	KURIKULUM SILABUS
A.	PELATIHAN TEKNIS ADMINISTRASI
1	Pelatihan Teknis Coaching dan Mentoring
2	Pelatihan Teknis Fasilitator Pembelajaran Daring
3	Pelatihan Teknis Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara
4	Pelatihan Teknis Manajemen Kepegawaian
5	Pelatihan Teknis Pengelolaan BMN (Barang Milik Negara)
6	Pelatihan Teknis Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) TIPE C
7	Pelatihan Teknis Advokasi Kebijakan Keagamaan
8	Pelatihan Teknis <i>Planning and Budgeting</i>
9	Pelatihan Teknis Gamifikasi Pelatihan
10	Pelatihan Teknis <i>Hospitality Skill</i>
11	Pelatihan Teknis Penyusunan Pedoman/Juklak/Juknis/Panduan
12	Pelatihan Teknis Isu-isu Strategis Organisasi
13	Pelatihan Teknis Pelayanan Publik Ramah Kelompok Rentan
14	Pelatihan Teknis Sosial Kultural Jenjang I dan II
15	Pelatihan Teknis Manajemen Perekonomian Syariah
16	Pelatihan Teknis Desain Grafis
17	Pelatihan Teknis Infografis
18	Pelatihan Teknis Surat Berharga Syaria'ah Negara (SBSN)
19	Pelatihan Teknis Pemilihan Penyedia Barang/Jasa Pemerintah

NO	KURIKULUM SILABUS
20	Pelatihan Teknis Penyusunan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP)
21	Pelatihan Teknis Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK)
22	Pelatihan Teknis Pengelolaan Keuangan Madrasah
23	Pelatihan Teknis Manajemen Pondok Pesantren
24	Pelatihan Teknis Manajemen Kantor Urusan Agama
25	Pelatihan Teknis Keprotokolan
26	Pelatihan Teknis Kehumasan
27	Pelatihan Teknis Persiapan Pensiun
28	Pelatihan Teknis Agen Perubahan
29	Pelatihan Teknis Videografi
30	Pelatihan Teknis Pemrograman Tk. Dasar
31	Pelatihan Teknis Penyusutan Arsip
32	Pelatihan Teknis Dasar-Dasar Kearsipan
33	Pelatihan Teknis Tata Naskah Dinas
34	Pelatihan Teknis Manajemen Perkantoran Terotomasi
35	Pelatihan Teknis Administrasi Perkantoran
36	Pelatihan Teknis Penyusunan Spesifikasi Dan Harga Perkiraan Sendiri Bagi Pejabat Pembuat Komitmen
37	Pelatihan Teknis Pengelolaan Pengeluaran Keuangan Negara
38	Pelatihan Teknis Pelayanan Publik
39	Pelatihan Teknis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
40	Pelatihan Teknis Manajemen Mutu Penyelenggaraan Perguruan Tinggi
41	Pelatihan Teknis Manajemen Madrasah
42	Pelatihan Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)/ Bantuan Operasional Pendidikan (BOP)
43	Pelatihan Teknis Manajemen Perpustakaan
44	Pelatihan Teknis Pengembangan Sistem Informasi Manajemen
45	Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja SDM
46	Pelatihan Teknis Penyusunan Laporan Kinerja

NO	KURIKULUM SILABUS
47	Pelatihan Teknis Digitasi Arsip
48	Pelatihan Teknis Karya Tulis Ilmiah Bagi Jabatan Fungsional
49	Pelatihan Teknis Budaya Kerja Kementerian Agama
50	Pelatihan Teknis Revolusi Mental
51	Pelatihan Teknis Fotograferis
52	Pelatihan Teknis Website Dan Media Sosial
53	Pelatihan Teknis Kewirausahaan
54	Pelatihan Teknis Manajemen Haji
55	Pelatihan Teknis Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK BLU)
56	Pelatihan Teknis Public Speaking
57	Pelatihan Teknis Personal Branding
58	Pelatihan Teknis Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 1
59	Pelatihan Teknis Literasi Digital
60	Pelatihan Teknis <i>Effective Presentation</i>
61	Pelatihan Teknis Analisis Media Sosial
62	Pelatihan Teknis Manajemen Krisis untuk Humas
63	Pelatihan Teknis Manajemen Data Kehumasan
64	Pelatihan Teknis Publisitas
65	Pelatihan Teknis <i>Digital Public Relation</i>
66	Pelatihan Teknis <i>Video Content Creator</i>
67	Pelatihan Teknis Teknologi Informasi Tingkat Dasar
B. <i>MICRO LEARNING</i>	
1	Pelatihan Teknis E- Kinerja
2	Pelatihan Teknis Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan
3	Pelatihan Teknis Pembangunan Zona Integritas
4	Pelatihan Teknis Penyusunan Naskah Urgensi
5	Pelatihan Teknis Anti Korupsi
6	Pelatihan Teknis Penyusunan Instrumen Evaluasi
7	Pelatihan Teknis Pendalaman Metodologi Penelitian

NO	KURIKULUM SILABUS
C.	<i>TRAINING OF TRAINERS (TOT) PELATIHAN TEKNIS ADMINISTRASI</i>
1	TOT Pelatihan Teknis Coaching dan Mentoring
2	TOT Pelatihan Teknis Fasilitator Pembelajaran Daring
3	TOT Pelatihan Teknis Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara
4	TOT Pelatihan Teknis Pelatihan Sosial Kultural
5	TOT Pelatihan Teknis Isu-isu Pelatihan Teknis Organisasi
6	TOT Pelatihan Teknis <i>Hospitality Skill</i>
7	TOT Pelatihan Teknis Pelayanan Publik Ramah Kelompok Rentan
8	TOT Pelatihan Teknis Manajemen Madrasah
9	TOT Pelatihan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas
10	TOT Pelatihan Teknis Penyusunan Laporan Kinerja (LKj)
11	TOT Pelatihan Teknis Pelayanan Publik
12	TOT Pelatihan Teknis <i>Effective Presentation</i>
13	TOT Pelatihan Teknis Analisis Media Sosial
14	TOT Pelatihan Teknis Kehumasan
15	TOT Pelatihan Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)/ Bantuan Operasional Pendidikan (BOP)
16	TOT Pelatihan Teknis Teknologi Informasi Tingkat Dasar

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAN
PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN,



KATA PENGANTAR

Kementerian Agama adalah kementerian besar dengan ratusan ribu jumlah pegawai yang dimilikinya. Beberapa reformasi yang dilakukan dalam berbagai bidang, salah satunya melalui reformulasi pelatihan. Perkembangan teknologi informasi yang sangat massif menuntut seluruh ASN Kementerian Agama untuk beradaptasi. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan bagi ASN dihadirkan untuk mewujudkan insan-insan terbaik yang dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

Pengembangan Kompetensi bagi ASN juga menjadi hal yang wajib dilakukan, sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Kehadiran Pusdiklat Tenaga Administrasi berperan dalam persiapan penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan baik Tingkat pusat maupun pada Unit Pelaksana Teknis (UPT), yakni dengan memproduksi Kurikulum dan Silabus yang diharapkan dapat memenuhi permintaan dan kebutuhan dalam setiap aspek pengembangan kompetensi ASN.

Kami menyadari bahwa Kurikulum dan Silabus (Kursil) yang disusun, masih terdapat kekurangan. Untuk itu, segala masukan dan kritikan yang bersifat membangun akan kami terima. Seperti gemercik air di Sungai yang mengalir, demikian pula harapan kami, dengan hadirnya Kurikulum dan Silabus ini penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian Agama dapat mengikuti alurnya dengan seksama. Sehingga, pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan standar seperti alunan simfoni yang harmonis.

Jakarta, Juni 2024

Kepala Pusdiklat Tenaga Administrasi

Syafi'i

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Pengertian Umum	3
C. Tujuan dan Sasaran	4
D. Kompetensi	4
BAB II KURIKULUM.....	5
A. Struktur Kurikulum	5
B. Uraian Mata Pelatihan	7
BAB III PENUTUP	15
Lampiran 1 Rancang Bangun Program Pelatihan (RBPP)	16
Lampiran 2 Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP)	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) aparatur merupakan salah satu program utama dalam reformasi birokrasi. Program ini dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan mendukung keberhasilan pembangunan nasional sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 dan Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010– 2025. Berbagai kebijakan tersebut ditujukan untuk mewujudkan 8 area perubahan di dalam Reformasi Birokrasi Nasional, meliputi mental aparatur, kelembagaan, tata laksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, peraturan perundang-undangan, serta pelayanan publik.

Reformasi birokrasi erat kaitannya dengan membangun dan mereformulasi regulasi serta memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintah pusat dan daerah, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru. Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menegaskan komitmen Pemerintah dalam mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien sebagaimana tercantum dalam roadmap reformasi birokrasi nasional tahun 2020–2024 yaitu menuju birokrasi kelas dunia (*world class bureaucracy*). Kebijakan yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 *juncto* Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ini menyajikan secara lengkap norma, standar, prosedur dan kriteria pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), dari mulai pengadaan sampai dengan jaminan pensiun, termasuk di dalamnya pengembangan kompetensi. Pada Pasal 134 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, pengembangan kompetensi dikaitkan dengan pengembangan karier dan kinerja pegawai disebutkan bahwa instansi wajib merencanakan dan

memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja.

Selanjutnya dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PP 30 Tahun 2019), maka setiap instansi pemerintah wajib melaksanakan penilaian kinerja terhadap pegawai. Untuk melaksanakan PP 30 Tahun 2019 telah pula ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam Permenpan Reformasi Birokrasi tersebut antara lain diuraikan terkait dengan pembinaan kinerja yang dilakukan melalui bimbingan kinerja dan konseling kinerja.

Salah satu bagian dalam penilaian kinerja, dilakukan fungsi pemantauan dan pembinaan oleh pimpinan. Kegiatan pembinaan dimaksud sejalan dengan konsep pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan di tempat kerja. Dalam kaitannya dengan pengembangan kompetensi ASN telah ditetapkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, sebagai jalur pengembangan kompetensi bentuk pelatihan nonklasikal. Secara teknis bentuk pembimbingan dan konseling di tempat kerja dilaksanakanlah *coaching* dan *mentoring*, mengingat bahwa interaksi pegawai dengan rekan kerja yang lebih ahli dan berpengalaman atau atasan langsung dalam pelaksanaan tugas jabatan. Kondisi ini belum sepenuhnya diterapkan dalam pengelolaan kinerja pegawai, karena SDM di instansi belum memiliki pemahaman dan kompetensi *coaching* dan *mentoring*.

Oleh karena itu, pelatihan *coaching* dan *mentoring* perlu diselenggarakan untuk meningkatkan kapasitas SDM di bidang *coaching* dan *mentoring*. Sehubungan dengan pentingnya *coaching* dan *mentoring* maka dibutuhkan pedoman penyelenggaraan pelatihan *coaching* dan *mentoring*, sehingga para *stakeholder* yang terlibat mempunyai persepsi dan pemahaman yang sama terhadap pelaksanaan *coaching* dan *mentoring* di Instansi Pemerintah.

Berangkat dari kondisi objektif inilah, *coaching* dan *mentoring* perlu terus dilakukan melalui berbagai upaya antara lain melalui pelatihan. Oleh karena itu perlu disusun kurikulum silabus “Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*”.

B. Pengertian Umum

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pelatihan *coaching* dan *mentoring* adalah pelatihan yang diharapkan dapat membekali peserta dengan kemampuan untuk melaksanakan *coaching* dan *mentoring* di Instansi Pemerintah.
5. *Coaching* adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.
6. *Mentoring* adalah pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.
7. Peserta pelatihan *coaching* dan *mentoring* yang selanjutnya disebut peserta adalah PNS dan non-Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan *coaching* dan *mentoring* sebagaimana diatur berdasarkan keputusan ini.
8. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku peserta yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam

melaksanakan tugas jabatannya.

9. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu yang diperlukan dalam pembelajaran.

C. Tujuan dan Sasaran

1) Tujuan

Penyelenggaraan pelatihan *coaching* dan *mentoring* bertujuan untuk mengembangkan kompetensi peserta dalam melaksanakan *coaching* dan *mentoring*.

2) Sasaran

Adapun sasaran pelatihan *coaching* dan *mentoring* adalah terbangunnya kompetensi peserta dalam melaksanakan *coaching* dan *mentoring*.

D. Kompetensi

1) Kompetensi Dasar

Kompetensi dasar yang akan dicapai melalui pelatihan *coaching* dan *mentoring* adalah peserta mampu melaksanakan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja.

2) Indikator Keberhasilan

- a) Menjelaskan konsep dan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*;
- b) Menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*;
- c) Menyimulasikan keterampilan *coaching* dan *mentoring*;
- d) Menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja; dan
- e) mempraktikkan *coaching* dan *mentoring* dalam kondisi sebenarnya.

BAB II

KURIKULUM

A. Struktur Kurikulum

Kurikulum pelatihan *coaching* dan *mentoring* dikelompokkan dalam 3 (tiga) kelompok mata pelatihan yaitu mata pelatihan dasar, inti dan penunjang.

1. Mata pelatihan pada pelatihan ini adalah sebagai berikut:

a. Mata Pelatihan Kelompok Dasar

- 1) Pembangunan Bidang Agama;
- 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM);
- 3) Nilai-Nilai BerAKHLAK.

b. Mata Pelatihan Kelompok Inti

- 1) Konsep dan Teknik Dasar *Coaching* dan *Mentoring*;
- 2) Tahapan dan Instrumen *Coaching* dan *Mentoring* Penilaian Kinerja Pegawai;
- 3) *Keterampilan Coaching dan Mentoring (Coaching and Mentoring Skills)*;
- 4) *Coaching dan Mentoring* di Tempat Kerja;
- 5) *Live Coaching dan Mentoring*.

c. Mata Pelatihan Kelompok Penunjang

- 1) Pengarahan Program Pelatihan;
- 2) Evaluasi Pembelajaran;
- 3) *Building Learning Commitment (BLC)*;
- 4) Evaluasi Program.

2. Jam Pelajaran (JP)

Total jumlah JP pada pelatihan ini adalah 54 JP (Klasikal/*Blended*) dan 50 JP (Pembelajaran Jarak Jauh; PJJ) dengan rincian sebagai berikut:

a. Struktur Kurikulum Klasikal/*Blended*

	MATA PELATIHAN	JUMLAH JP		
		DARIN G	KLASIKA L	TOTA L
	Kelompok Dasar			
1.	Pembangunan Bidang Agama	3		3
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	3		3
3.	Nilai-Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK	3		3
	Jumlah Dasar	9		9
	Kelompok Inti			
1.	Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	3	5	8
2.	Tahapan dan Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> **)	3	5	8
3.	Keterampilan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring/Coaching</i> dan <i>Mentoring Skills</i> **)	3	5	8
4.	<i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja ***)	3	8	11
5.	<i>Live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ***)	-	6	6
	Jumlah Inti	12	29	41
	Kelompok Penunjang			
1	Pengarahan Program	-	2	2
2	Evaluasi Pembelajaran	-	2	2
3	<i>Building Learning Commitment</i> (BLC)	-	2	2
4	Evaluasi Program	-	-	-
	Jumlah Penunjang	-	6	6
	Jumlah Keseluruhan	21	35	56

Keterangan:

JP : Jam Pelatihan

**): *Team teaching*

*) : Penceramah

***): *Team teaching* untuk 3 (tiga)

kelompok

b. Struktur Kurikulum Pelatihan Jarak Jauh

	MATA PELATIHAN	JUMLAH JP		
		DARIN G	KLASIKA L	TOTA L
	Kelompok Dasar			
1.	Pembangunan Bidang Agama	1		1
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1		1

	MATA PELATIHAN	JUMLAH JP		
		DARIN G	KLASIKA L	TOTA L
3.	Nilai-nilai Dasar Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK	1		1
	Jumlah Dasar	3		3
	Kelompok Inti			
1.	Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	3	5	8
2.	Tahapan dan Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> **)	3	5	8
3.	Keterampilan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring/Coaching</i> dan <i>Mentoring Skills</i> **)	3	5	8
4.	<i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja ***)	3	8	11
5.	<i>Live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ***)	-	6	6
	Jumlah Inti	12	29	41
	Kelompok Penunjang			
1.	Pengarah Program	2	-	2
2.	Evaluasi Pembelajaran	2	-	2
3.	<i>Building Learning Commitment</i> (BLC)	2	-	2
4.	Evaluasi Program	-	-	
	Jumlah Penunjang	6		6
	Jumlah Keseluruhan	21	29	50

B. Uraian Mata Pelatihan

1. Ringkasan Materi Mata Pelatihan Kelompok Dasar adalah sebagai berikut:

a. Mata Pelatihan: Pembangunan Bidang Agama

1) Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan pembelajaran meliputi pembangunan bidang agama memuat isu-isu aktual dan isu strategis diberikan oleh secara *e-learning* dan/atau klasikal untuk membekali peserta dengan pemahaman isu-isu aktual yang terjadi pada Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional dikaitkan dengan jenis pelatihan yang sedang diikuti, sebagai pengantar peserta

memasuki pembelajaran sehingga mampu mendukung tugas-tugas pembangunan dan tugas sebagai aparatur Kementerian Agama.

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan mampu menjelaskan isu-isu aktual dan isu-isu strategis yang terjadi pada Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional untuk mendukung tugas-tugas pembangunan dan tugas sebagai aparatur Kementerian Agama.

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat menjelaskan:

- a) Isu aktual dan strategis yang terjadi pada Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional;
- b) Kebijakan terkait dengan isu aktual dan isu strategis yang terjadi di Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional.

4) Materi Pokok Pembangunan Bidang Agama

Materi pokok terdiri atas:

- a) Isu Aktual dan Strategis pada Kementerian Agama dan Pemerintah yang Berskala Nasional;
- b) Kebijakan Isu aktual dan Isu Strategis pada Kementerian Agama dan Pemerintah yang Berskala Nasional.

b. Mata Pelatihan: Pengembangan SDM

1) Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan menjelaskan visi misi Kementerian Agama dalam pengembangan SDM. Pembelajaran meliputi Pembangunan Sumber Daya Manusia. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara tatap muka baik secara *syincronous* atau klasikal dengan

menggunakan metode ceramah interaktif. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menjelaskan visi dan misi Kementerian Agama dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM).

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu menjelaskan visi dan misi Kementerian Agama dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM).

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a) Menjelaskan visi dan misi Kementerian Agama dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM);
- b) Menjelaskan implementasi visi dan misi Kementerian Agama;
- c) Menjelaskan implementasi pengembangan SDM;
- d) Menjelaskan implementasi strategi pengembangan SDM.

4) Materi Pokok: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Materi pokok terdiri atas:

- a) Visi dan Misi Kementerian Agama terkait dengan Sumber daya Manusia;
- b) Implementasi Visi dan Misi Kementerian Agama dalam Pengembangan SDM dan Kompetensi ASN;
- c) Implementasi dalam Pengembangan SDM;
- d) Implementasi dalam Strategi Pengembangan Kompetensi ASN.

c. Mata Pelatihan: Nilai-Nilai BerAKHLAK

1) Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan pembelajaran meliputi materi konsep nilai berorientasi, nilai akuntabel, nilai kompeten, nilai harmonis, nilai loyal, nilai adaptif, dan nilai kolaboratif. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara tatap muka baik secara *syincronous* maupun

klasikal dengan menggunakan metode ceramah interaktif. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menjelaskan nilai-nilai BerAKHLAK.

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu menjelaskan nilai-nilai BerAKHLAK.

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a) Menjelaskan Konsep nilai Berorientasi pelayanan;
- b) Menjelaskan Konsep nilai Akuntabel;
- c) Menjelaskan Konsep nilai Kompeten;
- d) Menjelaskan Konsep nilai Harmonis;
- e) Menjelaskan Konsep nilai Loyal;
- f) Menjelaskan Konsep nilai Adaptif;
- g) Menjelaskan Konsep nilai Kolaboratif;

4) Materi Pokok Nilai-Nilai BerAKHLAK

Materi pokok terdiri atas:

- a) Konsep Nilai Berorientasi pelayanan;
- b) Konsep Nilai Akuntabel;
- c) Konsep Nilai Kompeten;
- d) Konsep Nilai Harmonis;
- e) Konsep Nilai Loyal;
- f) Konsep Nilai Adaptif;
- g) Konsep Nilai Kolaboratif.

Ringkasan Materi Mata Pelatihan Kelompok Inti adalah sebagai berikut:

1. Mata Pelatihan: Konsep dan Teknik Dasar *Coaching* dan *Mentoring*

a. Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan

menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring*, serta menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*. Pembelajaran meliputi konsep dan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara daring dan klasikal dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, dan simulasi. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring*, serta menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*.

b. Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring*, serta menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*.

c. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat:

- 1) Menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring*; dan
- 2) Menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*.

d. Materi Pokok yang terdiri atas:

- 1) Konsep *Coaching* dan *Mentoring*; dan
- 2) Teknik Dasar *Coaching* dan *Mentoring*.

e. Alokasi Waktu:

- 1) Daring: 3 (tiga) JP; dan
- 2) Klasikal: 5 (lima) JP.

2. Mata Pelatihan: Tahapan dan Instrumen *Coaching* dan *Mentoring*

a. Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*. Pembelajaran meliputi tahapan *coaching* dan *mentoring* dan instrumen *coaching* dan *mentoring*. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara daring dan klasikal dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, dan simulasi. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta untuk dapat menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*.

b. Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*.

c. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat: 1) menerapkan tahapan *coaching* dan *mentoring*; dan 2) menerapkan instrumen *coaching* dan *mentoring*.

d. Materi Pokok yang terdiri atas:

- 1) Tahapan *Coaching* dan *Mentoring*; dan
- 2) Instrumen *Coaching* dan *Mentoring*.

e. Alokasi Waktu:

- 1) Daring: 3 (tiga) JP; dan
- 2) Klasikal: 5 (lima) JP.

3. Mata Pelatihan: *Coaching* dan *Mentoring Skills*

a. Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan menyimulasikan *coaching* dan *mentoring skills*. Pembelajaran meliputi *Three in One Coaching*, *Mysterious Coachees*, dan *Coaching One by One*. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara daring dan klasikal dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, simulasi, serta praktik. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menyimulasikan *coaching* dan *mentoring skills*.

b. Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu menyimulasikan *coaching* dan *mentoring skills*.

c. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat:

- 1) Menyimulasikan *Three in One Coaching*;
- 2) Menyimulasikan *Mysterious Coachees*; dan
- 3) Menyimulasikan *Coaching One by One*.

d. Materi Pokok yang terdiri atas:

- 1) *Three in One Coaching*;
- 2) *Mysterious Coachees*; dan
- 3) *Coaching One by One*.

e. Alokasi Waktu:

- 1) Daring: 3 (tiga) JP; dan
- 2) Klasikal: 5 (lima) JP.

4. Mata Pelatihan: *Coaching* dan *Mentoring* di Tempat Kerja

a. Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja. Pembelajaran meliputi *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja dan *coaching* dan *mentoring* dengan rekan kerja atau klien di tempat kerja. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara daring dan klasikal dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif dan praktik. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja.

c. Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja.

d. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat:

- 1) Menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja; dan
- 2) Menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* dengan rekan kerja atau klien di tempat kerja.

. d. Materi Pokok yang terdiri atas:

- 1) *Coaching* dan *Mentoring* di Tempat Kerja; dan
- 2) *Coaching* dan *Mentoring* dengan Rekan Kerja atau Klien di Tempat kerja.

e. Alokasi Waktu:

- 1) Daring: 3 (tiga) JP; dan
- 2) Klasikal: 8 (delapan) JP.

5. Mata Pelatihan: *Live Coaching* dan *Mentoring*

a. Deskripsi Singkat

Kegiatan ini mengevaluasi kemampuan peserta dalam menyimulasikan *live coaching* dan *mentoring*. Kegiatan ini meliputi penjelasan, praktik *live coaching* dan *mentoring*, dan memberikan *feedback* pelaksanaan *coaching* dan *mentoring*. Kegiatan ini dilaksanakan secara klasikal dengan menggunakan metode praktik *coaching* dan *mentoring*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta melakukan praktik *coaching* dan *mentoring*.

b. Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu menyimulasikan *live coaching* dan *mentoring*.

c. Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat:

- 1) Menjelaskan simulasi *live coaching* dan *mentoring*;
- 2) Menyimulasikan *live coaching* dan *mentoring*; dan
- 3) Memberikan *feedback* pelaksanaan *live coaching* dan *mentoring*.

d. Materi Pokok yang terdiri atas:

- 1) Penjelasan Simulasi *Live Coaching* dan *Mentoring*;
- 2) Simulasi *Live Coaching* dan *Mentoring*; dan
- 3) *Feedback* Pelaksanaan *Live Coaching* dan *Mentoring*.

e. Alokasi Waktu: Klasikal: 6 (enam) JP.

BAB III

PENUTUP

1. Kurikulum silabus ini merupakan acuan dalam penyelenggaraan pelatihan *coaching* dan *mentoring*.
2. Hal-hal yang belum diatur dalam kurikulum ini akan ditetapkan tersendiri dalam petunjuk teknis pelatihan teknis administrasi.

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI

LAMPIRAN 1

RANCANG BANGUN PROGRAM PELATIHAN (RBPP)

RANCANG BANGUN PROGRAM PELATIHAN TEKNIS (RBPP) **PELATIHAN COACHING DAN MENTORING**

1. Nama Program Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*.
2. Alokasi Waktu : 54 JP @ 45 Menit (Klasikal/Blended)
50 JP @ 45 Menit (Pelatihan Jarak Jauh)
3. Deskripsi Program : Pelatihan ini membekali peserta untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam pembinaan *coaching* dan *mentoring*. Metode yang digunakan untuk memenuhi kompetensi ini adalah ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan simulasi. Peserta pelatihan adalah para Aparatur Sipil Negara. Adapun kompetensi yang diharapkan dalam pelatihan ini adalah peserta mampu menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring*, menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*, menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*, menyimulasikan keterampilan *coaching* dan *mentoring*, menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja, dan mempraktikkan *coaching* dan *mentoring* dalam kondisi yang sebenarnya.
4. Tujuan Program
- a. Kompetensi Dasar : Pada akhir pelatihan peserta mampu melaksanakan *coaching* dan *mentoring* di tempat

kerja.

b.Indikator Keberhasilan : Pada akhir pembelajaran peserta dapat:

- 1) Menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring*;
- 2) Menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*;
- 3) Menyimulasikan keterampilan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja;
- 4) mempraktikkan *coaching* dan *mentoring* dalam kondisi yang sebenarnya.

NO.	INDIKATOR KEBERHASILAN	MATA PELATIHAN	POKOK BAHASAN	METODE	EVALUASI	ESTIMASI WAKTU	Referensi
MATERI DASAR							
1.	Peserta dapat menjelaskan isu aktual dan isu strategis Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional	Isu Aktual dan Isu Strategis pada Kementerian Agama	1. Isu aktual dan isu strategis pada Kementerian Agama dan Pemerintah (misalnya yang terkait tentang isu terkini tentang: a. Moderasi Beragama, b. Transformasi	• Ceramah Interaktif • Diskusi • Kelompok	<i>Non-objective test</i> : uraian singkat	3 JP (Klasikal/ Blenden) 1 JP (PJJ)	• Baum, Gregory. 2001, <i>Nasionalism, Religion and ethics</i>, London, Mc.Gill Queens University Press; • Choromaster, 2012, <i>NKRI harga Mati</i>,

			Digital, c. Pelayanan Publik Inklusif; d. Sistem pemerintah secara elektronik dengan menggunakan teknologi, dan e. Pemanfaatan teknologi baru seperti <i>Artificial Intelligence</i> (AI) untuk berbagai bidang pembangunan 2. Kebijakan terkait dengan isu aktual dan isu strategis pada Kementerian Agama dan Pemerintah, (misalnya Kebijakan terbaru tentang: a. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2023 tentang				<i>Samudra Biru;</i> • Latif, 2011, <i>Negara Paripurna, Historitas, rasionalitas, dan aktualitas Pancasila</i>, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; • Sofiuddin, 2018. <i>Pusaka Kebangsaan Sinergitas Islam dan Indonesia</i>. Jakarta: Pustaka Kompas, 2018; • Pimpinan MPR dan Tim Kerja Periode 2014-2019. 2012. <i>Materi Sosialisasi Empat Pilar MPR RI</i>.
--	--	--	--	--	--	--	---

			Penguatan Moderasi Beragama, . b. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital Nasional				Jakarta: Sekretariat Jenderal. • Shihab, Quraish,. 2009. <i>Wawasan Al Qur'an</i>. Jakarta: Lentera. • Weinata Sairin,2014. <i>Merajut Kerukunan merawat kemajemukan percik-percik pemikiran reflektif kontemplatif merespon zaman</i>. Bandung: Yrema Widya
--	--	--	---	--	--	--	--

2.	Peserta dapat menjelaskan visi dan misi Kementerian Agama dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri.	Pengembangan Sumber Daya manusia (SDM) dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Visi dan Misi Kementerian Agama terkait dengan Sumberdaya Manusia. 2. Implementasi Visi dan Misi Kementerian Agama dalam Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri.	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok	Non-objective test: uraian singkat	3 JP (Klasikal/ Blenden) 1 JP (PJJ)	• Peraturan Pemerintahan No 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal: https://jurnal.literasikitaindonesia.com/index.php/jurpendigu/article/view/164. • Barthos, Basir. 2009. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Ponorogo: Bumi Aksara. • Suharto, Edi. 2005. <i>Membangun Masyarakat Meberdayakan Rakyat</i>.
----	---	--	--	--	------------------------------------	--	---

							Bandung: PT Refika Aditama. • Mathis, Robert, L : Jackson, John H. 2001. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Salemba Empat. • Melayu S.P. Hasibuan. 1994. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Bandung: Bumi Aksara. • Steohen, Robbins, 2008. <i>The Truth About Managing</i>
--	--	--	--	--	--	--	---

							<i>People.</i> Pearson Education, Inc • Soekidjo Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. <i>Pengembang an Sumber Daya Manusia</i>” Jakarta: Rikena Cipta. • Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia.</i> Jakarta: Grasindo. • Sukarna. 1992. <i>Dasar- Dasar Manajemen.</i>
--	--	--	--	--	--	--	--

							Bandung: Mandar Mau.
--	--	--	--	--	--	--	-------------------------

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI

3.	Peserta dapat menjelaskan nilai-nilai dasar ASN BerAkhlak.	Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK	1. Konsep nilai Berorientasi pelayanan; 2. Konsep nilai Akuntabel; 3. Konsep nilai Kompeten; 4. Konsep nilai Harmonis; 5. Konsep nilai Loyal; 6. Konsep nilai Adaptif; 7. Konsep nilai Kolaboratif.	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok	Non-objective test: uraian singkat	3 JP (Klasikal/ Blenden) 1 JP (PJJ)	• Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; • Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; • Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kementerian Agama;
----	--	---------------------------------	---	--	------------------------------------	--	---

							• Suret Edaran Menpan RB Nomor 20 Tahun 2021 tentnag core value dan employer branding Aparatur Sipil Negara; • Modul LATSAR LAN Tahun 2021
--	--	--	--	--	--	--	---

MATERI INTI							
1.	Peserta dapat menjelaskan konsep dan teknik dasar <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> .	Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	1) Konsep <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; dan 2) Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> .	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok	<i>Non-objective test</i> : uraian singkat	8 JP (Fasilitator/ Pengajar)	• Parsloe, Elie & Melville Leedham. 2009. <i>Coaching and Mentoring, Practical Conversations to Improve Learning..</i> Penerbit: Kogan Page. • MTD Traininf. 2010. <i>Coaching and Mentoring</i>. Penerbit: Bookb oon. • Mary Connor,

2.	Peserta dapat menerapkan tahapan dan instrumen <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> .	Tahapan dan Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	1) Tahapan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; dan 2) Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> .	•Ceramah Interaktif •Diskusi Kelompok •Simulasi	Non-test : Produk Simulasi	8 JP (Fasilitator/ Pengajar)	Julia Pokora. 2012. <i>Coaching and Mentoring at Work-Developing Effective Practice</i>. Penerbit:McGraw-Hill Education. • Peter Hawkins, Nick Smith. 2013. <i>Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy-Supervision, Skills and Development</i>. Penerbit:Open University Press. • Bob Garvey,
3.	Peserta dapat menyimulasikan keterampilan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> / <i>coaching and mentoring skills</i> .	Keterampilan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> / <i>Coaching and Mentoring Skills</i>	1) <i>Three in One Coaching</i> ; 2) <i>Mysterious Coachees</i> ; dan 3) <i>Coaching One by One</i> .	•Ceramah Interaktif •Diskusi Kelompok •Simulasi	Non Test : Produk Simulasi	8 JP (Fasilitator/ Pengajar)	• Bob Garvey,

4.	Peserta dapat menyimulasikan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> di tempat kerja.	<i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja	1) <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja; dan 2) <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> dengan Rekan Kerja atau Klien di Tempat Kerja.	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	<i>Non-test: Produk Simulasi</i>	11 JP (Fasilitator/ Pengajar)	Robert Garvey, Paul Stokes. 2021. <i>Coaching and Mentoring-Theory and Practice</i> . California: SAGE Publications • Susie Linder-Pelz. 2010. <i>NLP COACHING An Evidence</i>
----	--	--	--	--	----------------------------------	-------------------------------	---

5.	Peserta dapat menyimulasikan <i>live coaching</i> dan <i>mentoring</i> .	<i>Live Coaching dan Mentoring</i>	1) Penjelasan Simulasi <i>Live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 2) Simulasi <i>Live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; dan 3) Feedback simulasi <i>live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> .	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	Non Test: Produk Simulasi	6 JP (Fasilitator/ Pengajar)	e-based Approach for coaches-leadersean deindividuals . Kogan Page Limited. • Marshall Goldsmith and Laurence S. Lyons . 2006. <i>COACHING FOR LEADERSHIP, SECOND EDITION, The Practice of Leadership Coaching from the World's Greatest Coaches.</i>
----	--	------------------------------------	---	--	---------------------------	------------------------------	--

							Diunduh di www.pfeiffer.com, 2006. • Bruce Peltier, Taylor and Francis. 2010. <i>The Psychology of Executive Coaching-Theory and Application</i>. London: Taylor & Francis.
MATERI PENDUKUNG							

1	Peserta dapat membangun komitmen belajar.	<i>Building Learning Commitment</i>	1) Mengenal Diri Sendiri dan Orang Lain: a. Diri Sendiri dan Orang Lain; b. Pencairan Kelas; c. Mengenal Diri Sendiri; d. Mengenal orang lain. 2) Membangun Kelompok Dinamis: a. Perbedaan Kelompok Tim; b. Konsep Team Building; c. Membangun Kelompok Dinamis	• Ceramah Interaktif; • Diskusi Kelompok; • <i>Role Play</i>.	• <i>Non-Objective test</i> : Uraian Singkat • <i>Non-test</i>: Penilaian Sikap	1 JP (Fasilitator/ Pengajar/ Panitia)	• Lembaga Administrasi Negara. <i>Building Learning Commitment</i>, Pelatihan Kewidyaiswaran Tingkat Lembaga Administrasi Negara, Jakarta. • Entang, M., 1999, <i>Dinamika Kelompok</i>, Jakarta: Lembaga Pembangunan Pend LAN RI, 2009, Modul Building Learning Commitment (BLC), Jakarta: LAN RI; • Tonny, 1991,
---	---	-------------------------------------	---	---	--	--	--

							Developing Effective Tr Skills, London: Mac Graw Hill Book Com Sri Murtini dan Sumarno, Dinamika Kelo LAN RI, 2002; Ramli Haris, Dr, MSc, Din Kelompok, Jakarta: Pusdiklat Depar Agama, 2005; H. Ramli Haris, Dr. M
--	--	--	--	--	--	--	---

			.3) Menyusun Komitmen Pembelajaran: 1. Memilih Pengurus Kelas; 2. Kesepakatan Komitmen Belajar Bersama.				Azam Romly, Drs, Building Le Commitment (BLC) Jakarta: Pu Departemen Agama
2	Peserta dapat menerapkan arahan program pelatihan / <i>Overview</i>	Pengarahan Program Pelatihan	1. Menyesuaikan diri dengan lingkungan kampus diklat; 2. Menyimulasikan diri dengan tata tertib; 3. Mengoptimalkan Proses kegiatan pelatihan.	• Ceramah Interaktif; simulasi	• Test non objective: uraian singkat	1 JP (Fasilitator/ Pengajar/ Panitia)	
		Evaluasi Pembelajaran				1 JP (Fasilitator/ Pengajar/ Panitia)	
		Evaluasi Program				-	
TOTAL JP Kelas Pelatihan						54 JP (Klasikal/Ble nded) 50 JP (PJJ)	

LAMPIRAN 2

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

A. Mata Pelatihan Dasar

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Pembangunan Bidang Agama
3. Alokasi Waktu : 3 JP @ 45 menit = 135 menit (Klasikal/*Blended*)
1 JP @45 menit= 45 Menit (PJJ)
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan pembelajaran meliputi pembangunan bidang agama memuat isu-isu aktual dan isu strategis diberikan oleh secara *e-learning* dan/atau klasikal untuk membekali peserta dengan pemahaman isu-isu aktual yang terjadi pada Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional dikaitkan dengan jenis pelatihan yang sedang diikuti, sebagai pengantar peserta memasuki pembelajaran sehingga mampu mendukung tugas-tugas pembangunan dan tugas sebagai aparatur Kementerian Agama.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu menjelaskan isu aktual dan isu strategis Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional.
 - b. Indikator Hasil : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

Belajar	1. Isu aktual dan strategis yang terjadi pada Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional; 2. Kebijakan terkait dengan isu aktual dan isu strategis yang terjadi di Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional.
6. Materi Pokok dan Submateri Pokok	: Isu Aktual dan Isu Strategis pada Kementerian Agama dan Pemerintah; : 1. Isu Aktual dan Isu Strategis pada Kementerian Agama dan Pemerintah, contoh: a. Moderasi Beragama, b. Transformasi Digital, c. Pelayanan Publik Inklusif; d. Sistem pemerintah secara elektronik dengan menggunakan teknologi, dan e. Pemanfaatan teknologi baru seperti <i>Artificial Intelligence</i> (AI) untuk berbagai bidang pembangunan. 2. Kebijakan terkait dengan isu aktual dan isu strategis pada Kementerian Agama dan Pemerintah, (misalnya Kebijakan terbaru tentang: a. Peraturan Presiden Momor 58 Tahun 2023 tentang Penguatan Moderasi Beragama; b. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepatan Transformasi Digital dan Keterpaduan Layanan Digital Nasional

7. Alokasi waktu

- Daring: 3 JP

8. Kegiatan Belajar Mengajar :

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu				Referensi / Ket.
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Peserta dapat menjelaskan: 1. Isu aktual dan isu strategis Kementerian Agama dan Pemerintah yang berskala nasional; 2. Kebijakan terkait isu actual dan isu strategis Kementerian	Isu Aktual dan Isu Strategis pada Kementerian Agama	1. Isu aktual dan isu strategis pada Kementerian Agama dan Pemerintah (misalnya yang terkait tentang isu terkini	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok	1. Modul/ Bahan ajar 2. Papan tulis/ white board, 3. Papan Flipchart 4. LCD/Power point, komputer dan multi media lain 5. Media	Non-objective test: uraian singkat	3				

	Agama dan Pemerintah berskala nasional.		tentang: a. Moderasi Beragama , b. Transformasi Digital, c. Pelayanan Publik Inklusif; d. Sistem pemerintah secara elektronik dengan menggunakan teknologi, e. Pemanfaatan teknologi baru seperti Artificial Intelligence (AI) untuk		pembelajaran lainnya						
--	---	--	---	--	----------------------	--	--	--	--	--	--

			n Moderasi Beragama ; b.Peratura n Presiden Nomor 82 Tahun 2023 tentang Percepata nTransfor masi Digital dan Keterpadu n Layanan Digital Nasional								
Jumlah										3 JP (Kla sikal /Ble nded 1 JP (PJJ)	

Referensi:

1. Baum, Gregory. 2001, *Nasionalism, Religion and Ethics*. London, Mc. Gill Queens University Press
2. Choromaster. 2012. *NKRI harga Mati*. Samudra Biru.
3. Latif. 2011. *Negara Paripurna, Historitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
4. Nasution, Harun,. 1985. *Islam Ditinjau Dari Beberapa Aspek*, Depok: UI press.
5. Sofiuddin. 2018. *Pusaka Kebangsaan Sinergitas Islam dan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Kompas.
6. Shihab, Quraish,. 2009. *Wawasan Al Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati.
7. Weinata Sairin. 2014. *Merajut Kerukunan Merawat Kemajemukan Percik-Percik Pemikiran Relektif Kontemplatif Merespon Zaman*. Bandung: Yrema Widya
8. Tim Pokja. 2021. Modul Moderasi Beragama Kementerian Agama. Jakarta: Kementerian Agama.

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Alokasi Waktu : 3 (tiga) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit = 135 (seratus tiga puluh lima) menit
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini membahas pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan

kompetensi PNS terkait dengan implementasi visi dan misi Kementerian Agama. Adapun kompetensi yang diharapkan dalam mata pelatihan ini adalah peserta mampu menerapkan revolusi mental terkait dengan pemimpin berkarakter berbasis Nilai - Nilai Agama yang baik dan benar. Metode yang digunakan dalam mata pelatihan ini meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok. Adapun target peserta dalam pelatihan ini adalah Aparatur Sipil Negara bagi pejabat struktural di lingkungan Kementerian Agama.

5. Tujuan Pembelajaran

a. Hasil Belajar

: Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu menjelaskan visi dan misi Kementerian Agama dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

b. Indikator Hasil Belajar

: Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

1. Mendiagnosis visi dan misi Kementerian Agama terkait dengan sumber daya manusia;
2. Menganalisis implementasi visi dan misi Kemenag dalam pengembangan SDM, dan pengembangan kompetensi PNS

6. Materi Pokok dan Submateri Pokok

- : 1. Visi dan Misi Kementerian Agama terkait dengan Sumberdaya Manusia;
2. Implementasi Visi dan Misi Kementerian Agama dalam Pengembangan SDM, dan Kompetensi PNS:
- a. Implementasi dalam Pengembangan SDM;
 - b. Implementasi dalam Strategi Pengembangan Kompetensi PNS.

7. Alokasi waktu

- Daring: 3 JP

8. Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu				Referensi / Ket.
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)

1	Peserta dapat: 1. Mendiagnosis visi dan misi Kementerian Agama terkait dengan sumber daya manusia (SDM). 2. Menganalisis implementasi visi dan misi Kementerian Agama dalam pengembangan SDM dan pengembangan kompetensi PNS	Visi dan Misi Kementerian Agama terkait dengan Sumberdaya Manusia Implementasi Visi dan Misi Kementerian Agama dalam Pengembangan SDM dan Kompetensi PNS	Implementasi dalam Pengembangan - an SDM. Implementasi dalam Strategi Pengembangan - an Kompetensi PNS	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok	1. Modul/ bahan ajar 2. Papan tulis/ <i>white board</i>, ATK 3. Papan flipchart 4. LCD/ <i>Power point</i>, komputer dan multi media lain, <i>sound system</i> 5. Media pembelajaran lain yang diperlukan	<i>Non-objective test:</i> uraian singkat	3					
Jumlah										3		

Referensi :

1. Peraturan Pemerintahan No 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal:

<https://jurnal.literasikitaIndonesia.com/index.php/jurpendigu/article/view/164>.

2. Barthos, Basir. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
3. Suharto, Edi. 2005. *Membangun Masyarakat Meberdayakan Rakyat*. PT Refika Aditama.
4. Mathis, Robert, L., Jackson, & John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Salemba Empat.
5. Hasibuan, Melayu S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1994
6. Steohen Robbins, Steohen. 2008. *The Truth About Managing People*. Pearson Education.
7. Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rikena Cipta.
8. Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
9. Sukarna, 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Mandar Mau.

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Nilai-Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK
3. Alokasi Waktu : 3 (tiga) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit = 135 (seratus tiga puluh lima) menit
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini membahas tentang Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK. Adapun kompetensi yang diharapkan dalam mata pelatihan ini adalah peserta mampu menerapkan revolusi mental terkait dengan pemimpin berkarakter berbasis Nilai - Nilai Agama yang baik dan benar. Metode yang digunakan dalam mata pelatihan ini meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok. Adapun target peserta dalam pelatihan ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) bagi pejabat struktural di lingkungan Kementerian Agama.
5. Tujuan Pembelajaran
- a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu menjelaskan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis Loyal, Adaptif, Kolaboratif)
- a. Indikator Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
1. Menjelaskan Konsep nilai Berorientasi pelayanan;
 2. Menjelaskan Konsep nilai Akuntabel;
 3. Menjelaskan Konsep nilai Kompeten;
 4. Menjelaskan Konsep nilai Harmonis;
 5. Menjelaskan Konsep nilai Loyal;

6. Menjelaskan Konsep nilai Adaptif;
7. Menjelaskan Konsep nilai Kolaboratif;
6. Materi Pokok dan Submateri Pokok : 1. Menjelaskan Konsep nilai Berorientasi pelayanan;
2. Menjelaskan Konsep nilai Akuntabel;
3. Menjelaskan Konsep nilai Kompeten;
4. Menjelaskan Konsep nilai Harmonis;
5. Menjelaskan Konsep nilai Loyal;
6. Menjelaskan Konsep nilai Adaptif;
7. Menjelaskan Konsep nilai Kolaboratif.

7. Alokasi waktu
- Daring: 3 JP

8. Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu				Referensi / Ket.
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Peserta dapat: 1) Menjelaskan Berorientasi Pelayanan; 2) Mendefinisikan Akuntabel; 3) Menguraikan sikap Kompeten; 4) Melakukan sikap Harmonis; 5) Mempraktekan	1. Berorientas Pelayanan; 2. Akuntabel; 3. Kompeten; 4. Harmonis; 5. Loyal; 6. Adaptif; 7. Kolaboratif;		1. Ceramah Interaktif 2. Diskusi kelompok	1. Bahan ajar 2. Papan tulis/ white board, ATK 3. papan flipchart 4. LCD/ Power point, komputer dan multi media lain, sound system 5. media pembelajaran lain yang	<i>non objective test:</i> uraian singkat	3				

sikap Loyal;				diperlukan						
6) Mempraktekan sikap Adaptif;										
7) Menyimpulkan sikap Kolaboratif;										
Jumlah									3	

Referensi :

- 1) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- 3) Peraturan Menteri Agama Nomor 19 tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sumber Daya Manusia;
- 4) Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Value ASN dan employer branding ASN.

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI

B. Mata Pelatihan Inti

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Konsep dan Teknik Dasar *Coaching* dan *Mentoring*
3. Alokasi Waktu : 5 (lima) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit.
4. Deskripsi singkat
Mata pelatihan ini membekali Peserta dengan kemampuan menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring* dan menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*. Pembelajaran meliputi konsep dan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara daring dan klasikal dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, dan simulasi. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring* dan menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring* dan menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*.
 - b. Indikator Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring*; dan

2) Menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*.

6. Materi Pokok:

- 1) Konsep *Coaching* dan *Mentoring*; dan
- 2) Teknik Dasar *Coaching* dan *Mentoring*

7. Alokasi Waktu:

- Daring: 3 (tiga) JP; dan
- Klasikal: 5 (lima) JP.

8. Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu Dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu (JP)				Referensi /Ket
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat: menjelaskan konsep dan Teknik Dasar <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> .	Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	1) Konsep <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; dan 2) Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> .	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok	Modul/ Bahan ajar, papan tulis/ <i>whiteboard</i> , <i>flipchart</i> , LCD	<i>Non-objective test</i> : uraian singkat	3		5	8	

Jumlah		5		3	8	
--------	--	---	--	---	---	--

Referensi:

1. *Coaching and Mentoring*, Practical Conversations to Improve Learning, by:Eric Parsloe, Melville Leedham. Penerbit:Kogan Page. 2009.
2. *Coaching and Mentoring*, by: MTD Training, Penerbit:Bookboon, 2010.
3. *Coaching and Mentoring at Work-Developing Effective Practice*, by: Mary Connor, Julia Pokora, Penerbit:McGraw-Hill Education.2012.
4. *Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy-Supervision, Skills and Development*, By: Peter Hawkins, Nick Smith Penerbit:Open University Press, 2013.
5. *Coaching and Mentoring-Theory and Practice*, By:Oleh Bob Garvey, Robert Garvey, Paul Stokes. Penerbit: SAGE Publications, 2021.
6. *NLP COACHING AnEvidence-basedEapproach efor coaches-eleaderseandeindividuals*, by: SusieÊLinder-Pelz, First published in Great Britain and the United States in 2010 by Kogan Page Limited. 2010.
7. *COACHING FOR LEADERSHIP, SECOND EDITION, The Practice of Leadership Coaching from the World's Greatest Coaches*
by: Marshall Goldsmith and Laurence S. Lyons, Editors. www.pfeiffer.com, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer. 2006.

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Tahapan dan Instrumen *Coaching* dan *Mentoring*
3. Alokasi Waktu : 5 (lima) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini membekali Peserta dengan kemampuan menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*. Pembelajaran meliputi tahapan *coaching* dan *mentoring* dan instrumen *coaching* dan *mentoring*. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara daring dan klasikal dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, dan simulasi. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta untuk dapat menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*.
 - b. Indikator Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Menerapkan tahapan *coaching* dan *mentoring*; dan
 - 2) Menerapkan instrumen *coaching* dan *mentoring*.
6. Materi Pokok :
 - 1) *Coaching* dan *Mentoring*; dan

2) Menerapkan Instrumen *Coaching* dan *Mentoring*.

7. Alokasi Waktu:

- Daring: 3 (tiga) JP; dan
- Klasikal: 5 (lima) JP.

8. Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu Dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu (JP)				Referensi /Ket
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat: menerapkan tahapan dan instrumen <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> ;	Tahapan dan instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	1) Tahapan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; dan 2) Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> .	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	Modul/ Bahan ajar, papan tulis/ <i>whiteboar</i> , <i>flipchart</i> , LCD	<i>Test non objective</i> : uraian singkat	3		5	8	
Jumlah							3		5	8	

Referensi:

1. *Coaching and Mentoring*, Practical Conversations to Improve Learning, by: Eric Parsloe, Melville Leedham. Penerbit: Kogan Page. 2009.
2. *Coaching and Mentoring*, by: MTD Training, Penerbit: Bookboon, 2010.
3. *Coaching and Mentoring at Work-Developing Effective Practice*, by: Mary Connor, Julia Pokora, Penerbit: McGraw-Hill Education. 2012.
4. *Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy-Supervision, Skills and Development*, By: Peter Hawkins, Nick Smith Penerbit: Open University Press, 2013.
5. *Coaching and Mentoring-Theory and Practice*, By: Oleh Bob Garvey, Robert Garvey, Paul Stokes. Penerbit: SAGE Publications, 2021.
6. *NLP COACHING An Evidence-based Approach for coaches-leaders and individuals*, by: Susie Linder-Pelz, First published in Great Britain and the United States in 2010 by Kogan Page Limited. 2010.
7. *COACHING FOR LEADERSHIP, SECOND EDITION, The Practice of Leadership Coaching from the World's Greatest Coaches*, by: Marshall Goldsmith and Laurence S. Lyons, Editors. www.pfeiffer.com, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer. 2006.

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Keterampilan *Coaching* dan *Mentoring/ Coaching* dan *Mentoring Skills*
3. Alokasi Waktu : 5 (lima) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit.
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* skills. Pembelajaran meliputi *Three in One Coaching*, *Mysterious Coachees*, dan *Coaching One by One*. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara daring dan klasikal dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, simulasi, serta praktik. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* skills.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu menyimulasikan *coaching* dan *mentoring skills*.
 - b. Indikator Hasil : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat belajar:
 - 1) Menyimulasikan *Three in one Coaching*;
 - 2) Menyimulasikan *Mysterious Coachees*; dan
 - 3) Menyimulasikan *Coaching One by One*.
6. Materi Pokok yang terdiri atas:
 - a. *Three in One Coaching*;

b. *Mysterious Coachees*; dan

c. *Coaching One by One*.

7. Alokasi Waktu:

- Daring: 3 (tiga) JP; dan
- Klasikal: 5 (lima) JP.

8. Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu Dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu (JP)				Referensi / Ket
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat: menyimulasikan keterampilan <i>coaching</i> dan <i>mentoring/ coaching and mentoring skills</i> .	Keterampilan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring/ Coaching and Mentoring Skills</i> ;	1) <i>Three in One Coaching</i> ; 2) <i>Mysterious Coachees</i> ; dan 3) <i>Coaching One by One</i> .	Ceramah Interaktif Diskusi Kelompok Simulasi	Modul/ Bahan ajar, papan tulis/ whiteboard, flipchart, LCD	Non Test: Produk Simulasi	3		5	8	

Jumlah		3		5	8	
--------	--	---	--	---	---	--

Referensi:

1. *Coaching and Mentoring*, Practical Conversations to Improve Learning, by: Eric Parsloe, Melville Leedham. Penerbit: Kogan Page. 2009.
2. *Coaching and Mentoring*, by: MTD Training, Penerbit: Bookboon, 2010.
3. *Coaching and Mentoring at Work-Developing Effective Practice*, by: Mary Connor, Julia Pokora, Penerbit: McGraw-Hill Education. 2012.
4. *Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy-Supervision, Skills and Development*, By: Peter Hawkins, Nick Smith Penerbit: Open University Press, 2013.
5. *Coaching and Mentoring-Theory and Practice*, By: Oleh Bob Garvey, Robert Garvey, Paul Stokes. Penerbit: SAGE Publications, 2021.
6. *NLP COACHING An Evidence-based Approach efor coaches-eleaderseande individuals*, by: Susie Linder-Pelz, First published in Great Britain and the United States in 2010 by Kogan Page Limited. 2010.
7. *COACHING FOR LEADERSHIP, SECOND EDITION, The Practice of Leadership Coaching from the World's Greatest Coaches*, by: Marshall Goldsmith and Laurence S. Lyons, Editors. www.pfeiffer.com, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer. 2006.

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*
2. Mata Pelatihan : *Coaching* dan *Mentoring* di Tempat Kerja
3. Alokasi Waktu : 11 (sebelas) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit.
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini membekali Peserta dengan kemampuan mempraktikkan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja. Pembelajaran meliputi *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja dan *coaching* dan *mentoring* dengan rekan kerja atau klien di tempat kerja. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara daring dan klasikal dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif dan praktik. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan Peserta mempraktikkan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu mempraktikkan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja.
 - b. Indikator Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Mempraktikkan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja; dan
 - 2) Mempraktikkan *coaching* dan *mentoring* dengan rekan kerja atau klien di tempat kerja.
6. Materi Pokok : 1) *Coaching* dan *Mentoring* di Tempat Kerja; dan

2) *Coaching* dan *Mentoring* dengan Rekan Kerja atau Klien di Tempat Kerja.

7. Alokasi Waktu:

- Daring: 3 (tiga) JP; dan
- Klasikal: 8 (delapan) JP.

8. Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu Dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu (JP)				Referensi /Ket
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat: menyimulasikan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> di tempat kerja;	<i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja;	1) <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja; dan 2) <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> dengan Rekan Kerja atau Klien di Tempat Kerja.	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	Modul/ Bahan ajar, papan tulis/ <i>whiteboard</i> , <i>flipchart</i> , LCD	<i>Non Test: Produk Simulasi</i>	3		8	11	
Jumlah							3		8	11	

Referensi:

- 1 *Coaching and Mentoring*, Practical Conversations to Improve Learning, by: Eric Parsloe, Melville Leedham. Penerbit: Kogan Page. 2009.
- 2 *Coaching and Mentoring*, by: MTD Training, Penerbit: Bookboon, 2010.
- 3 *Coaching and Mentoring at Work-Developing Effective Practice*, by: Mary Connor, Julia Pokora, Penerbit: McGraw-Hill Education. 2012.
- 4 *Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy-Supervision, Skills and Development*, By: Peter Hawkins, Nick Smith Penerbit: Open University Press, 2013.
- 5 *Coaching and Mentoring-Theory and Practice*, By: Oleh Bob Garvey, Robert Garvey, Paul Stokes. Penerbit: SAGE Publications, 2021.
- 6 *NLP COACHING An Evidence-based Approach for coaches-leaders and individuals*, by: Susie Linder-Pelz, First published in Great Britain and the United States in 2010 by Kogan Page Limited. 2010.
- 7 *COACHING FOR LEADERSHIP, SECOND EDITION, The Practice of Leadership Coaching from the World's Greatest Coaches*, by: Marshall Goldsmith and Laurence S. Lyons, Editors. www.pfeiffer.com, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer. 2006.

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*
2. Mata Pelatihan : *Live Coaching* dan *Mentoring*
3. Alokasi Waktu : 6 (enam) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini membekali peserta kegiatan ini mengevaluasi kemampuan peserta dalam menyimulasikan *live coaching* dan *mentoring*. Kegiatan ini meliputi penjelasan, praktik *live coaching* dan *mentoring*, dan memberikan *feedback live coaching* dan *mentoring*. Kegiatan ini dilaksanakan secara klasikal dengan menggunakan metode simulasi *coaching* dan *mentoring*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta melakukan simulasi *live coaching* dan *mentoring*.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti mengikuti pembelajaran ini peserta mampu menyimulasikan *live coaching* dan *mentoring*.
 - b. Indikator Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Menerapkan tahapan *coaching* dan *mentoring*; dan
 - 2) Menerapkan instrumen *coaching* dan *mentoring*.
6. Materi Pokok :
 - 1) Penjelasan Simulasi *Live Coaching* dan *Mentoring*;
 - 2) Simulasi *Live Coaching* dan *Mentoring*; dan
 - 3) *Feedback Live Coaching* dan *Mentoring*.

7. Alokasi Waktu:

- Klasikal: 6 (enam) JP.

8. Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu Dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu (JP)				Referensi /Ket
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat menyimulasikan <i>live coaching</i> dan <i>mentoring</i>	<i>Live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	1) Penjelasan Simulasi <i>live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 2) Simulasi <i>live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; dan 3) <i>Feedback live</i>	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	Modul/ Bahan ajar, papan tulis/ <i>whiteboard</i> , <i>flipchart</i> , LCD	<i>Non Test: Produk Simulasi</i>			6	6	

			<i>Coaching dan Mentoring.</i>								
Jumlah										6	

Referensi:

1. *Coaching and Mentoring*, Practical Conversations to Improve Learning, by:Eric Parsloe, Melville Leedham. Penerbit:Kogan Page. 2009.
2. *Coaching and Mentoring*, by: MTD Training, Penerbit:Bookboon, 2010.
3. *Coaching and Mentoring at Work-Developing Effective Practice*, by: Mary Connor, Julia Pokora, Penerbit:McGraw-Hill Education.2012.
4. *Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy-Supervision, Skills and Development*, By: Peter Hawkins, Nick Smith Penerbit:Open University Press, 2013.
5. *Coaching and Mentoring-Theory and Practice*, By:Oleh Bob Garvey, Robert Garvey, Paul Stokes. Penerbit: SAGE Publications, 2021.

6. NLP *COACHING* An Evidence-based Approach for coaches-leaders and individuals, by: Susie Linder-Pelz, First published in Great Britain and the United States in 2010 by Kogan Page Limited. 2010.
7. *COACHING FOR LEADERSHIP, SECOND EDITION*, The Practice of Leadership Coaching from the World's Greatest Coaches, by: Marshall Goldsmith and Laurence S. Lyons, Editors. www.pfeiffer.com, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer. 2006

C. Materi Penunjang

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching dan Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Pengarahan Program Pelatihan
3. Alokasi Waktu : 2 Jam Pelajaran = 45 menit
4. Deskripsi : Mata pelatihan ini membekali peserta agar mampu menerapkan program pelatihan/overview. Adapun Singkat kompetensi yang diharapkan dalam mata pelatihan ini adalah peserta mampu menerapkan arah program pelatihan/overview. Metode yang digunakan dalam mata pelatihan ini meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan simulasi. Peserta pelatihan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas pada Kementerian Agama.

5. Tujuan Pembelajaran

a Hasil Belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta diharapkan mampu menerapkan arah program pelatihan atau *overview*.

b Indikator : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- Hasil Belajar
1. Menjelaskan penyesuaian diri dengan lingkungan kampus diklat atau program pelatihan;
 2. Menyimulasikan tata tertib program pelatihan;
 3. Menyimulasikan proses kegiatan pelatihan.

6. Materi Pokok dan Submateri Pokok :

1. Penyesuaian Diri dengan Lingkungan Kampus Diklat atau Program Pelatihan;
2. Tata Tertib Program Pelatihan;
3. Optimalisasi Proses Kegiatan Pelatihan.

7. Alokasi Waktu
Klasikal: 2 JP

8. Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu (JP/Menit)				Referensi/ Keterangan
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Peserta dapat	Penyesuaian Diri dengan		a. Ceramah Interaktif;	a. Laptop; b. Komputer/	Non-Objectiv					

	menjelaskan penyesuaian diri dengan lingkungan kampus diklat atau program pelatihan.	Lingkungan Kampus Diklat atau Program Pelatihan.		b. Diskusi Kelompok.	PC.	e test: Uraian Singkat					
2.	Peserta dapat menyimulasikan diri dengan tata tertib program pelatihan.	Tata Tertib Program Pelatihan.		a. Ceramah Interaktif; b. Diskusi Kelompok.	a. Laptop; b. Komputer/PC.	Non Test: Uraian Singkat					
3.	Peserta dapat menyimulasikan proses kegiatan pelatihan yang optimal.	Optimalisasi Proses Kegiatan Pelatihan.		a. Ceramah Interaktif; b. Diskusi Kelompok.	a. Laptop; b. Komputer/PC.	Non Test: Uraian Singkat					
Jumlah =										2 JP	

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

- 1 Nama Pelatihan : Pelatihan *Coaching* dan Mentoring
- 2 Mata Pelatihan : *Building Learning Commitment*
- 3 Alokasi Waktu : 2 Jam Pelajaran = 45 menit
- 4 Deskripsi : Mata pelatihan ini membekali peserta agar mampu membangun komitmen belajar bersama melalui Singkat materi pokok mengenal diri sendiri dan orang lain, membangun kelompok dinamis dan menyusun komitmen pembelajaran. adapun kompetensi yang diharapkan dalam mata pelatihan ini adalah peserta mampu membangun Komitmen Belajar dan membentuk kelompok belajar yang menyenangkan. Metode yang digunakan dalam mata pelatihan ini meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, *games (role play)*. Peserta pelatihan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas pada Kementerian Agama.
- 5 Tujuan Pembelajaran
 - a Hasil belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta diharapkan mampu membangun Komitmen Belajar.
 - b Indikator : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - Hasil Belajar 1. Mengetahui diri sendiri dan orang lain;
 2. Membangun kelompok dinamis;
 3. Menyusun komitmen pembelajaran.
- 6 Materi Pokok
 1. Mengetahui Diri Sendiri dan Orang Lain

dan Submateri
Pokok

- 1.1. Pencairan Kelas;
- 1.2. Mengenal Diri Sendiri;
- 1.3. Mengenal Orang Lain.
2. Membangun Kelompok Dinamis
 - 2.1. Perbedaan Kelompok dan Tim;
 - 2.2. Konsep *Team Building*;
 - 2.3. Membangun Kelompok Dinamis.
3. Menyusun Komitmen Pembelajaran
 - 1.1. Memilih Pengurus Kelas;
 - 1.2. Kesepakatan Komitmen Belajar.

7 Alokasi Waktu
Klasikal: 2 JP

8 Kegiatan Belajar Mengajar

No	Indikator Hasil Belajar	Materi Pokok		Metode Pembelajaran	Alat Bantu dan Media	Evaluasi	Estimasi Waktu (JP/Menit)				Referensi/ Keterangan
		Materi Pokok	Submateri Pokok				T	P	L	Total	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Peserta dapat mengenal diri sendiri dan orang lain.	1. Mengenal Diri Sendiri dan Orang Lain.	1.1. Pencairan kelas; 1.2. Mengenal Diri dan Mengenal orang lain.	a. Ceramah Interaktif; b. Diskusi Kelompok; c. <i>Role Play</i> .	a.Laptop; b.Komputer/PC	<i>Non-objective test</i> : Uraian singkat					• Irawan, Noor., Novita. <i>Modul Building Learning Commitment</i> , 2020. Jakarta: BKKBN RI.
2.	Peserta dapat membangun kelompok dinamis.	2. Membangun Kelompok Dinamis.	2.1. Perbedaan Kelompok dan Tim; 2.2. Konsep <i>Team Building</i> ; 2.3. Membangun	a. Ceramah Interaktif; b. Diskusi Kelompok; c. <i>Role Play</i> .	a. Laptop; b. Komputer/PC.	<i>Non-test</i> : Penilaian sikap					• Entang, M., <i>Dinamika Kelompok</i> , 1999. Jakarta: Lembaga Pembangunan Pendidikan ;

			Kelompok Dinamis.								• LAN RI, <i>Modul Building Learning Commitment (BLC)</i>, 2009. Jakarta: LAN RI. • LAN RI, Haris, Ramli, <i>Dinamika Kelompok</i>, 2002. Jakarta: LAN RI. • Pusdiklat Departemen Agama, <i>Building Learning Commitment (BLC)</i>. 2005. Jakarta: Pusdiklat Departemen Agama.
3.	Peserta dapat menyusun komitmen belajar.	3. Menyusun Komitmen Belajar.	1. Memilih Pengurus Kelas; 2. Komitmen Belajar Bersama.	a. Ceramah Interaktif; b. Diskusi Kelompok; c. Simulasi.	a. Laptop; b. Komputer/PC.	Non-test: Penilaian sikap					

	Jumlah				2 JP	
--	--------	--	--	--	---------	--

PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI



**Pusdiklat Tenaga Administrasi
Badan Litbang dan Diklat
Kementerian Agama RI
2024**