



KURIKULUM DAN SILABUS

TOT PELATIHAN TEKNIS

COACHING DAN MENTORING



**Pusat Pengembangan Kompetensi
Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi Beragama
Badan Moderasi Beragama
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Agama RI
2025**



KEPUTUSAN KEPALA BADAN MODERASI BERAGAMA DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 84 TAHUN 2025

TENTANG
KURIKULUM DAN SILABUS PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN DAN MODERASI BERAGAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN MODERASI BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KEMENTERIAN AGAMA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin kualitas dan mutu penyelenggaraan pengembangan kompetensi pada Kementerian Agama, perlu kurikulum dan silabus;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang kurikulum dan silabus pengembangan kompetensi manajemen, kepemimpinan dan moderasi beragama;
- 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 152 Tahun 2024 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 348);
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 33 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN MODERASI BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN AGAMA TENTANG KURIKULUM DAN SILABUS PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN DAN MODERASI BERAGAMA.
- KESATU : Menetapkan Kurikulum dan Silabus Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi Beragama adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Kurikulum dan Silabus sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU berjumlah 89 (delapan puluh sembilan).
- KETIGA : Kurikulum dan Silabus sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU digunakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan dan Moderasi Beragama, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan, dan Loka Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi.
- KEEMPAT : Pada saat Keputusan ini mulai berlaku, Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Nomor 84 Tahun 2024 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 12 Juni 2025

KEPALA BADAN MODERASI
BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA,



MUHAMMAD ALI RAMDHANI -

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN MODERASI BERAGAMA DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN AGAMA
NOMOR 84 TAHUN 2025
TENTANG
KURIKULUM DAN SILABUS PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN DAN MODERASI BERAGAMA

NO	KURIKULUM SILABUS
A.	PELATIHAN TEKNIS ADMINISTRASI
1	Pelatihan Teknis Ekoteologi
2	Pelatihan Teknis Bendahara Pengeluaran/Bendahara Pengeluaran Pembantu
3	Pelatihan Teknis Gamifikasi Pada Pelatihan Jarak Jauh
4	Pelatihan Teknis <i>Hospitality Skill</i>
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 Manajemen Perpustakaan
8	Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja SDM
9	Pelatihan Teknis Pemanfaatan Platform Digital Perkantoran
10	Pelatihan Teknis Pengelolaan Pengeluaran Keuangan Negara
11	Pelatihan Teknis <i>Coaching dan Mentoring</i>
12	Pelatihan Teknis Fasilitator Pembelajaran Daring
13	Pelatihan Teknis Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara
14	Pelatihan Teknis Manajemen Kepegawaian
15	Pelatihan Teknis Advokasi Kebijakan Keagamaan
16	Pelatihan Teknis <i>Planning and Budgeting</i>
17	Pelatihan Teknis Penyusunan Pedoman/Juklak/Juknis/Panduan
18	Pelatihan Teknis Isu-isu Strategis Organisasi
19	Pelatihan Teknis Pelayanan Publik Ramah Kelompok Rentan
20	Pelatihan Teknis Sosial Kultural Jenjang I dan II
21	Pelatihan Teknis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
22	Pelatihan Teknis Manajemen Mutu Penyelenggaraan Perguruan Tinggi
23	Pelatihan Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)/ Bantuan Operasional Pendidikan (BOP)
24	Pelatihan Teknis Pengembangan Sistem Informasi Manajemen
25	Pelatihan Teknis Penyusunan Laporan Kinerja
26	Pelatihan Teknis Digitasi Arsip
27	Pelatihan Teknis Karya Tulis Ilmiah Bagi Jabatan Fungsional
28	Pelatihan Teknis Fotografis

NO	KURIKULUM SILABUS
29	Pelatihan Teknis Website Dan Media Sosial
30	Pelatihan Teknis Kewirausahaan
31	Pelatihan Teknis Manajemen Haji
32	Pelatihan Teknis Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK BLU)
33	Pelatihan Teknis <i>Personal Branding</i>
34	Pelatihan Teknis Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Level 1
35	Pelatihan Teknis Literasi Digital
36	Pelatihan Teknis <i>Effective Presentation</i>
37	Pelatihan Teknis Analisis Media Sosial
38	Pelatihan Teknis Manajemen Krisis untuk Humas
39	Pelatihan Teknis Manajemen Data Kehumasan
40	Pelatihan Teknis Publisitas
41	Pelatihan Teknis <i>Digital Public Relation</i>
42	Pelatihan Teknis <i>Video Content Creator</i>
43	Pelatihan Teknis Pemilihan Penyedia Barang/Jasa Pemerintah
44	Pelatihan Teknis Penyusunan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP)
45	Pelatihan Teknis Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK)
46	Pelatihan Teknis Pengelolaan Keuangan Madrasah
47	Pelatihan Teknis Manajemen Pondok Pesantren
48	Pelatihan Teknis Manajemen Kantor Urusan Agama
49	Pelatihan Teknis Keprotokolan
50	Pelatihan Teknis Persiapan Pensiun
51	Pelatihan Teknis Agen Perubahan
52	Pelatihan Teknis Videografi
53	Pelatihan Teknis Pemrograman Tk. Dasar
54	Pelatihan Teknis Penyusutan Arsip
55	Pelatihan Teknis Dasar-Dasar Kearsipan
56	Pelatihan Teknis Manajemen Perkantoran Terotomasi
57	Pelatihan Teknis Administrasi Perkantoran
58	Pelatihan Teknis Penyusunan Spesifikasi Dan Harga Perkiraan Sendiri Bagi Pejabat Pembuat Komitmen
59	Pelatihan Teknis Desain Grafis
60	Pelatihan Teknis Infografis
61	Pelatihan Teknis Surat Berharga Syari'ah Negara (SBSN)
B. <i>MASSIVE OPEN ONLINE COURSE</i>	

NO	KURIKULUM SILABUS
1	Pelatihan Teknis Pembangunan Zona Integritas
2	Pelatihan Teknis Tata Naskah Dinas
3	Pelatihan Teknis Kehumasan
4	Pelatihan Teknis Pelayanan Publik
5	Pelatihan Teknis <i>Public Speaking</i>
6	Pelatihan Teknis Manajemen Madrasah
7	Pelatihan Teknis E- Kinerja
8	Pelatihan Teknis Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan
9	Pelatihan Teknis Penyusunan Naskah Urgensi
10	Pelatihan Teknis Anti Korupsi
11	Pelatihan Teknis Penyusunan Instrumen Evaluasi
12	Pelatihan Teknis Pendalaman Metodologi Penelitian
C. <i>TRAINING OF TRAINERS (TOT)</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 Strategis Organisasi
6	TOT Pelatihan Teknis <i>Hospitality Skill</i>
7	TOT Pelatihan Teknis Pelayanan Publik Ramah Kelompok Rentan
8	TOT Pelatihan Teknis <i>Effective Presentation</i>
9	TOT Pelatihan Teknis Analisis Media Sosial
10	TOT Pelatihan Teknis Kehumasan
11	TOT Pelatihan Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)/ Bantuan Operasional Pendidikan (BOP)
12	TOT Pelatihan Teknis Teknologi Informasi Tingkat Dasar
13	TOT Pelatihan Teknis Manajemen Madrasah
14	TOT Pelatihan Teknis Penyusunan Tata Naskah Dinas
15	TOT Pelatihan Teknis Penyusunan Laporan Kinerja (LKj)
16	TOT Pelatihan Teknis Pelayanan Publik



KEPALA BADAN MODERASI
BERAGAMA DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA,

MUHAMMAD ALI RAMDHANI

KATA PENGANTAR

Kementerian Agama, sebagai rumah besar pengabdian, menaungi ratusan ribu insan ASN yang tersebar dari pusat hingga pelosok negeri. Di tengah gelombang transformasi birokrasi dan dinamika zaman yang Terus berkembang, kebutuhan akan ASN yang adaptif, visioner, dan berintegritas menjadi semakin mendesak. Dalam lanskap ini, pelatihan bukan sekadar kegiatan rutin namun ikhtiar suci untuk menumbuhkan pemimpin dan penggerak perubahan yang berlandaskan nilai keagamaan dan kebangsaan.

Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama hadir sebagai simpul penting dalam ekosistem pengembangan ASN. Melalui penyusunan Kurikulum dan Silabus pelatihan yang sistematis, terukur, dan berorientasi masa depan, kami berusaha merespons mandat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, serta menjawab kebutuhan lapangan yang dinamis. Kurikulum ini bukan sekadar dokumen saja namun arah, ruh, dan kerangka kerja yang diharapkan mampu mencetak aparatur yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki kepekaan sosial dan keutuhan spiritual.

Kami sepenuhnya menyadari bahwa dokumen ini bukan karya final, melainkan karya hidup yang terus berevolusi seiring perubahan dan pembelajaran. Maka segala masukan, koreksi, dan pemikiran kritis dari berbagai pihak sangat kami harapkan. Bagaikan embun pagi yang menyapa dedaunan, setiap saran akan menjadi penyegar yang menumbuhkan kualitas dan relevansi kurikulum ke depan. Harapan kami, setiap pelatihan yang lahir dari kurikulum ini mampu menjadi ruang refleksi dan rekonstruksi, menuju pelayanan publik yang inklusif dan transformatif.

Akhir kata, kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan Kurikulum dan Silabus ini. Semoga ikhtiar kita menjadi bagian dari gerakan besar untuk membangun ASN Kementerian Agama yang unggul, moderat, dan siap menghadapi tantangan zaman. Seperti air yang tak pernah berhenti mengalir, semoga pengetahuan, nilai, dan semangat yang ditanam melalui pelatihan ini terus menghidupi setiap langkah pengabdian.

Jakarta, 1 Juli 2025
Kepala Pusbangkom Manajemen,
Kepemimpinan dan Moderasi Beragama



Syafi'i

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pengertian Umum	3
C. Tujuan dan Sasaran.....	4
D. Kompetensi.....	4
BAB II.....	6
KURIKULUM	6
A. Struktur Kurikulum.....	6
B. Uraian Mata Pelatihan.....	8
BAB III.....	20
A. Metode Pembelajaran.....	21
B. Ruang Lingkup.....	21
C. Perencanaan Pelaksanaan Pelatihan	23
D. Pelaksanaan.....	24
BAB IV.....	28
PENUTUP	29
LAMPIRAN-LAMPIRAN	38
LAMPIRAN 1 Rancang Bangun Program Pelatihan Teknis (RBPP).....	38
LAMPIRAN 2 Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan (RBPMP)	60

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 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 yang menetapkan bahwa Pegawai ASN harus dapat mengimplementasikan 7 (tujuh) nilai dasar ASN yang terdiri atas berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.

Hal ini merupakan amanat cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kompetensi adalah terus belajar dan mengembangkan kapabilitas,

meliputi meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Pengembangan Kompetensi sesuai Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa Pengembangan Kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikuti sertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan yang dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Mempertimbangkan bahwa pengelolaan SDM melalui manajemen talenta menjadi lebih penting saat ini bagi organisasi di tingkat mikro dan juga bagi negara di level makro, sekaligus selaras dengan target rencana pembangunan nasional baik jangka pendek, menengah dan panjang yang memerlukan daya upaya (*effort*) tinggi dari para Aparatur Sipil Negara sebagai katalisator pembangunan nasional untuk dapat merealisasikan target – target pembangunan dimaksud. Sehingga diperlukan strategi pengembangan kompetensi ASN agar kompetensi dan kapasitas para ASN dapat mumpuni selaras dengan target dalam dokumen rencana pembangunan nasional. Pada akhirnya diharapkan target dapat tercapai sesuai skenario yang ditargetkan. Bentuk pengembangan kompetensi dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan klasikal. 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, karena SDM di instansi belum memiliki pemahaman dan kompetensi *coaching* dan *mentoring*.

Oleh karena itu, *TOT Coaching* dan *Mentoring* perlu diselenggarakan untuk meningkatkan kapasitas SDM di bidang *coaching* dan *mentoring*. Sehubungan dengan pentingnya *coaching* dan *mentoring* maka dibutuhkan pedoman penyelenggaraan *TOT Coaching* dan *Mentoring*, melalui pendekatan yang holistik dan berfokus pada pengembangan kompetensi. Pelatihan *TOT* bertujuan untuk menciptakan pelatih yang tidak hanya unggul dalam materi yang mereka ajarkan, tetapi juga mampu memotivasi dan menginspirasi peserta untuk mencapai potensi terbaik mereka, sehingga para *stakeholder* yang terlibat mempunyai persepsi dan pemahaman yang sama terhadap pelaksanaan *coaching* dan *mentoring* di Instansi Pemerintah. Berangkat dari kondisi objektif inilah, *TOT coaching mentoring* perlu terus dilakukan melalui berbagai upaya antara lain melalui pelatihan. Oleh karena itu perlu disusun kurikulum silabus "*TOT 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi 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. *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* adalah pelatihan yang diharapkan dapat membekali peserta dengan kemampuan untuk melaksanakan *coaching* dan *mentoring* di Instansi Pemerintah.
5. Peserta *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* yang selanjutnya disebut Peserta adalah ASN yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* sebagaimana diatur berdasarkan keputusan ini.
6. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku peserta yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
7. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
8. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu yang diperlukan dalam pembelajaran.

C. Tujuan dan Sasaran

Penyelenggaraan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* bertujuan agar peserta memiliki kemampuan untuk melaksanakan *coaching* dan *mentoring* di Instansi Pemerintah. Adapun sasaran pelatihan adalah Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.

D. Kompetensi

Kompetensi yang akan dicapai melalui *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* adalah Peserta mampu menerapkan tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*, Kompetensi dimaksud ditunjukkan dengan hasil belajar peserta yang diindikasikan dengan kemampuan:

1. Membangun komitmen belajar
2. Menerapkan program pelatihan/overview pelatihan
3. Menjelaskan kebijakan pembangunan bidang agama dalam asta program prioritas Kementerian Agama;
4. Menjelaskan pengembangan sumber daya ASN di Kementerian Agama;
5. Menjelaskan nilai-nilai BerAKHLAK;
6. Kemampuan peserta dalam menyimulasikan *coaching* dan *mentoring skills*.
7. Menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja.
8. Melakukan praktik *coaching* dan *mentoring*.
9. Menerapkan Pembelajaran Orang Dewasa
10. Menerapkan Media Pembelajaran
11. Menyimulasikan *Micro Teaching*

BAB II KURIKULUM

A. Struktur Kurikulum

Pembelajaran dalam *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* dilaksanakan berdasarkan kurikulum. Kurikulum *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* dikelompokkan dalam 2 (dua) kelompok mata pelatihan yaitu mata pelatihan dan kegiatan pembelajaran di luar mata pelatihan.

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* ;
 3. Keterampilan *Coaching dan Mentoring/Coaching dan Mentoring Skills*;
 4. *Coaching dan Mentoring* di Tempat Kerja;
 5. *Live Coaching dan Mentoring*;
 6. Pendidikan Orang Dewasa;
 7. Metode dan Media Pembelajaran;
 8. *Micro Teaching*.
 - c. Mata Pelatihan Kelompok Penunjang
 1. Pengarahan Program Pelatihan;
 2. Evaluasi Pembelajaran;
 3. *Building Learning Commitment (BLC)*;
 4. Evaluasi Program.
2. Kegiatan Pembelajaran di luar Mata Pelatihan adalah sebagai berikut:
 - a. *Overview*;
 - b. *Overview Program Training of Trainers Coaching dan Mentoring*;
 - c. Membangun Persepsi *Training of Trainers Coaching dan Mentoring*;

dan

- d. Reviu Program *Training of Trainers Coaching dan Mentoring*;
- e. Jam Pelajaran (JP).

Total jumlah JP pada pelatihan ini adalah 82 JP, dengan rincian sebagai berikut:

1. Struktur Kurikulum Klasikal/*Blended*

NO	MATA PELATIHAN	JUMLAH JP		
		ASyncho ro us	Synchor ous/PJJ/ Klasikal	TOTAL
A. Kelompok Dasar				
1	Pembangunan Bidang Agama	1	2	3
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	2	3
3	Nilai-Nilai BerAKHLAK	1	2	3
Jumlah Dasar		3	6	9
B. 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	<i>Keterampilan 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
6	Pendidikan Orang Dewasa (POD)	3	6	9
7	Metode dan Media Pembelajaran	3	4	7
8	Micro Teaching	0	10	10
Jumlah Inti		18	49	67
C. 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	61	82

2. Stuktur Kurikulum Pelatihan Jarak Jauh

NO	MATA PELATIHAN	JUMLAH JP		
		ASyncho ro us	Synchor ous/PJJ/ Klasikal	TOTAL
A. Kelompok Dasar				
1	Pembangunan Bidang Agama	1	2	3
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	2	3
3	Nilai-Nilai Dasar Aparatur Sipil Negara BerAKHLAK	1	2	3
Jumlah Dasar		3	6	6
B. 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	<i>Keterampilan 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
6	Pendidikan Orang Dewasa (POD)	3	6	9
7	Metode dan Media Pembelajaran	3	4	7
8	Micro Teaching	0	10	10
Jumlah Inti		18	49	67
C. 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	61	82

Jadwal penyelenggaraan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* tercantum dalam anak lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari lampiran keputusan ini.

B. Uraian Mata Pelatihan

Secara rinci, uraian mengenai mata pelatihan dan kegiatan pembelajaran di luar mata pelatihan sebagaimana berikut ini.

1. Ringkasan materi mata pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Mata Pelatihan: Pembangunan Bidang Agama

1) Deskripsi Singkat

1) Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan pembelajaran pada materi pembangunan bidang agama. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara *asynchronous* dan *synchronous*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menjelaskan peran pemerintah dalam pembangunan bidang agama.

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran, peserta pelatihan diharapkan mampu memahami kebijakan pembangunan bidang agama dalam asta program prioritas Kementerian Agama.

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a) Menjelaskan konsep kebijakan pembangunan bidang agama dalam asta program prioritas Kementerian Agama
- b) Menjelaskan asta program prioritas Kementerian Agama

4) Materi Pokok dan Sub Materi Pokok

Materi pokok dan Sub Materi Pokok sebagai berikut:

- a) Konsep kebijakan pembangunan bidang agama
- b) Asta program prioritas Kementerian Agama
 1. Kerukunan dan cinta kemanusiaan
 2. Ekoteologi
 3. Layanan keagamaan berdampak
 4. Pendidikan unggul, ramah dan terintegrasi
 5. Pesantren berdaya
 6. Pemberdayaan ekonomi umat

7. Sukses penyelenggaraan haji
8. Digitalisasi Tata Kelola

b. Mata Pelatihan: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

1) Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membahas tentang konsep dan strategi pengembangan sumber daya manusia pada Kementerian Agama. Pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara *asynchronous* dan *synchronous*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menjelaskan konsep dan strategi dalam bidang pengembangan SDM kementerian Agama

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran, peserta pelatihan diharapkan mampu menjelaskan konsep dan strategi dalam bidang pengembangan SDM kementerian Agama.

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a) Menjelaskan konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
- b) Menjelaskan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian Agama.

4) Materi Pokok

Materi pokok dan sub materi pokok sebagai berikut:

- a) Konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
 - (1) Pengertian sumber daya manusia
 - (2) Manfaat pengembangan sumber daya manusia
 - (3) Strategi pengembangan sumber daya manusia
- b) Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama
 - (1) Bentuk pengembangan kompetensi
 - (2) Profil pegawai Kementerian Agama
 - (3) Jenis pelatihan dan pengembangan SDM Kementerian Agama
 - (4) Lembaga pelatihan Kementerian Agama
 - (5) Menjaga mutu pelatihan Kementerian Agama

c. Mata Pelatihan: Nilai-Nilai BerAKHLAK

1) Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta dengan kemampuan pembelajaran meliputi materi konsep nilai berorientasi pelayanan, nilai akuntabel, nilai kompeten, nilai harmonis, nilai loyal, nilai adaptif, dan nilai kolaboratif. pembelajaran dalam mata pelatihan ini dilaksanakan secara *asynchronous* dan *synchronous*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menjelaskan nilai-nilai BerAKHLAK.

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran, peserta pelatihan diharapkan 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 Nilai-Nilai BerAKHLAK sebagai berikut:

- 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

2. Ringkasan materi mata pelatihan kelompok inti adalah sebagai berikut:

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

1) 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*.

2) Hasil Belajar

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

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat:

- a. Menjelaskan konsep *coaching* dan *mentoring*; dan
- b. Menerapkan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*.

4) Materi Pokok yang terdiri atas:

- a. Konsep *Coaching* dan *Mentoring*; dan
- b. Teknik Dasar *Coaching* dan *Mentoring*.

5) Alokasi Waktu:

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

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

1) 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*.

2) Hasil Belajar

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

3) Indikator Hasil Belajar

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

4) Materi Pokok yang terdiri atas:

- a. Tahapan *Coaching* dan *Mentoring*; dan
- b. Instrumen *Coaching* dan *Mentoring*.

5) Alokasi Waktu:

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

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

1) 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.

2) Hasil Belajar

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

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat:

- a. Menyimulasikan *three in one Coaching*;
 - b. Menyimulasikan *mysterious coachees*; dan
 - c. Menyimulasikan *Coaching one by one*.
- 4) Materi Pokok yang terdiri atas:
- a. *Three in One Coaching*;
 - b. *Mysterious Coachees*; dan
 - c. *Coaching One by One*.
- 5) Alokasi Waktu:
- a. Daring: 3 (tiga) JP; dan
 - b. Klasikal: 5 (lima) JP.

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

1) 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.

2) Hasil Belajar

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

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat:

- a. Menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja; dan
 - b. Menyimulasikan *coaching* dan *mentoring* dengan rekan kerja atau klien di tempat kerja.
- 4) Materi Pokok yang terdiri atas:
- a. *Coaching* dan *Mentoring* di Tempat Kerja; dan

- b. *Coaching* dan *Mentoring* dengan Rekan Kerja atau Klien di Tempat Kerja.
- 5) Alokasi Waktu:
- a. Daring: 3 (tiga) JP; dan
 - b. Klasikal: 8 (delapan) JP.

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

1) 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*.

2) Hasil Belajar

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

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta dapat:

- a. Menjelaskan simulasi *live coaching* dan *mentoring*;
- b. Menyimulasikan *live coaching* dan *mentoring*; dan
- c. Memberikan *feedback* pelaksanaan *live coaching* dan *mentoring*.

4) Materi Pokok yang terdiri atas:

- a. Penjelasan simulasi *live Coaching* dan *Mentoring*;
- b. Simulasi *live Coaching* dan *Mentoring*; dan
- c. *Feedback* Pelaksanaan *live Coaching* dan *Mentoring*.

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

f. Mata Pelatihan: Pendidikan Orang Dewasa

1) Deskripsi Singkat

Mata pelatihan ini membekali peserta untuk mampu menerapkan

pembelajaran orang dewasa agar dapat memfasilitasi pembelajaran secara tepat. Adapun kompetensi dasar yang diharapkan dalam mata pelatihan ini adalah peserta mampu menerapkan pembelajaran orang dewasa dengan baik dan benar. Metode yang digunakan dalam mata pelatihan ini meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok dan simulasi. Peserta pelatihan adalah widyaiswara dan/atau non-widyaiswara yang memiliki *passion* dalam memfasilitasi pelatihan di lingkungan Kementerian Agama.

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta diharapkan mampu menerapkan pembelajaran orang dewasa dengan baik dan benar.

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a. Menjelaskan konsep pembelajaran orang dewasa Menerapkan pembelajaran orang dewasa.

4) Materi Pokok yang terdiri atas:

a. Konsep Pembelajaran Orang Dewasa

1. Pengertian Pembelajaran Orang Dewasa;
2. Karakteristik Orang Dewasa;
3. Teori-teori Pembelajaran Orang Dewasa.

b. Penerapan Pembelajaran Orang Dewasa

1. *Trend* Pembelajaran;
2. Konsekuensi dalam pembelajaran;
3. Tipe-tipe Gaya Belajar;
4. Model-model Pembelajaran orang Dewasa.

5) Alokasi Waktu: Klasikal: 9 (sembilan) JP.

g. Mata Pelatihan: Media Pembelajaran

1) Deskripsi Singkat

Kegiatan ini berupaya untuk meningkatkan kemampuan peserta pemilihan media pembelajaran yang tepat dalam pelatihan. Kegiatan ini meliputi penjelasan konseptualisasi media, perkembangan media, peran media dalam pembelajaran, praktik penggunaan media dan

memberikan *feedback* pelaksanaan praktik penggunaan media pembelajaran. Kegiatan ini dilaksanakan secara klasikal dengan menggunakan metode praktik *coaching* dan *mentoring*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta melakukan praktik penggunaan media pembelajaran.

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu memilih media yang tepat dalam pelatihan *coaching* dan *mentoring*.

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a. Menjelaskan konsep media pembelajaran;
- b. Menjelaskan perkembangan media;
- c. Menjelaskan peran media dalam pembelajaran;
- d. Menyimulasikan penggunaan media dalam pembelajaran orang dewasa; dan
- e. Memberikan *feedback* pelaksanaan simulasi penggunaan media dalam pembelajaran orang dewasa.

4) Materi Pokok yang terdiri atas:

- a. Konsep Media Pembelajaran;
- b. Perkembangan Media;
- c. Peran Media dalam Pembelajaran;
- d. Praktik Penggunaan Media dalam Pembelajaran; dan
- e. *Feedback* Praktik Penggunaan Media Pembelajaran.

5) Alokasi Waktu: Klasikal: 7 (tujuh) JP.

h. Mata Pelatihan: *Microteaching*

1) Deskripsi Singkat

Kegiatan ini mengevaluasi kemampuan peserta dalam melaksanakan *microteaching*. Kegiatan ini meliputi praktik pembelajaran dengan pendekatan orang dewasa dan media yang tepat terkait materi *coaching* dan *mentoring*. Kegiatan ini dilaksanakan secara klasikal dengan menggunakan metode praktik *microteaching*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan

peserta melakukan praktik *microteaching*.

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu mempraktikkan *microteaching coaching* dan *mentoring*.

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a. Mempraktikkan *microteaching*; dan
- b. Memberikan *feedback* pelaksanaan *microteaching*.

4) Materi Pokok yang terdiri atas:

- a. Praktik *Microteaching*; dan

5) *Feedback* Pelaksanaan *Microteaching*.

6) Alokasi Waktu: Klasikal: 10 (sepuluh) JP.

3. Uraian Materi Kegiatan Pembelajaran di luar Mata Pelatihan.

Secara rinci, uraian mengenai mata pelatihan dan kegiatan pembelajaran di luar mata pelatihan sebagaimana berikut ini:

Ringkasan Materi Mata Pelatihan adalah sebagai berikut

a. *Overview Training of Trainers Coaching dan Mentoring*

1) Deskripsi Singkat

Materi kegiatan ini membekali peserta dengan kemampuan untuk melaksanakan *coaching* dan *mentoring* di Instansi Pemerintah. Pembelajaran dalam materi kegiatan ini dilaksanakan dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, dan simulasi keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menyimulasikan diri dengan tata tertib, dan mengoptimalkan proses kegiatan pelatihan.

2) Hasil Belajar

Setelah mengikuti materi kegiatan pembelajaran ini peserta mampu Peserta mampu menjelaskan peran pemerintah dalam pembangunan bidang agama.

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti kegiatan pembelajaran ini, peserta dapat:

- a) Menjelaskan konsep pembangunan bidang Agama;
- b) Mengimplementasikan sikap moderasi beragama.

4) Materi Pokok

Materi pokok terdiri atas:

- a) Ceramah;
- b) Simulasi;

b. *Overview Program Training of Trainers Coaching dan Mentoring*

1) Deskripsi Singkat

Materi kegiatan ini membekali peserta dengan kemampuan 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. Pembelajaran meliputi Pembelajaran dalam membentuk persepsi dan pemahaman yang sama terhadap pelaksanaan *coaching* dan *mentoring* di Instansi Pemerintah. Materi kegiatan ini dilaksanakan dengan menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, dan simulasi. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta dalam menyimulasikan diri dengan tata tertib dan mengoptimalkan proses kegiatan pelatihan.

2) Hasil Belajar

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

3) Indikator Hasil Belajar

Setelah mengikuti kegiatan 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

Materi pokok terdiri atas:

a) Ceramah;

b) Simulasi;

PUSBANGKOM MKMB

BAB III

MANAJEMEN PENYELENGGARAAN PELATIHAN

A. Metode Pembelajaran

1. Pembelajaran Daring

Pembelajaran daring merupakan tahap membangun pemahaman dan pemaknaan peserta terkait mata pelatihan melalui pembelajaran dalam jaringan. Tahap ini dilakukan oleh peserta secara *synchronous* dan *asynchronous* dengan mengakses sistem pembelajaran *daring*. Pada tahap *synchronous* ini, peserta tatap muka melalui media *online* untuk penguatan pemahaman dan pemaknaan melalui metode ceramah interaktif, tanya jawab, diskusi dan simulasi. Pada tahap *asynchronous* peserta mempelajari secara mandiri bahan-bahan ajar baik bahan tayang ataupun video ataupun pengerjaan tugas/ quiz.

2. Pembelajaran Klasikal

Pembelajaran klasikal merupakan tahap penguatan pemahaman dan pemaknaan peserta terhadap pembelajaran yang dilakukan dengan tatap muka melalui metode ceramah interaktif, tanya jawab, diskusi dan simulasi.

B. Ruang Lingkup

Ruang lingkup manajemen penyelenggaraan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* meliputi:

1. Perencanaan pelaksanaan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* meliputi:

- Persiapan;
- Peserta;
- Tenaga pelatihan;
- Fasilitas; dan
- Pendanaan .

2. Pelaksanaan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* yang meliputi:

- Lembaga penyelenggara pelatihan;
- Mekanisme pelaksanaan;
- Waktu pelaksanaan pelatihan;
- Evaluasi; dan

- Pelaporan.
- 3. Pengawasan dan pengendalian yang meliputi:
 - Pemantauan dan evaluasi;
 - Laporan pelaksanaan pelatihan; dan
 - Evaluasi pasca pelatihan.

Dari ruang lingkup diatas, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan Pelaksanaan Pelatihan

a. Persiapan

Persiapan *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* dilakukan melalui kegiatan sebagai berikut:

- 1) Ketua tim penyelenggaraan pelatihan teknis administrasi menyampaikan usulan penyelenggaraan *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* kepada Kepala Pusbangkom Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama/Kepala Balai Diklat Keagamaan/Kepala Loka Diklat Keagamaan.
- 2) Kepala Bagian Tata Usaha/Kasubbag Tata Usaha menyiapkan dokumen *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* terdiri atas: pengajuan TUP dan penyiapan sarana prasarana.

b. Peserta

- Persyaratan Peserta terdiri atas:
 - 1) ASN/non-ASN;
 - 2) Ditugaskan oleh pejabat berwenang pada unit kerja/satuan kerja asal Peserta; dan
 - 3) Surat keterangan dokter untuk pelatihan klasikal;
 Jumlah Peserta
- Peserta paling banyak berjumlah maksimal 40 orang.

c. Tenaga Pelatihan

- Jenis Tenaga Pelatihan
Tenaga pelatihan pada *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* adalah

sebagai berikut:

- a) Penceramah merupakan orang yang memberikan wawasan pengetahuan dan/atau berbagi pengalaman sesuai dengan keahliannya kepada peserta;
 - b) Pengajar merupakan orang atau tim yang memberikan informasi dan pengetahuan kepada peserta dalam suatu kegiatan pembelajaran adalah pengampu materi (widyaiswara atau pegawai lainnya).
 - c) Pengelola dan penyelenggara yaitu pegawai ASN yang bertugas mengelola dan menyelenggarakan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* .
 - d) Penjamin Mutu yaitu tim penjamin mutu yang melaksanakan penjaminan terhadap mutu penyelenggaraan pelatihan.
- Persyaratan Tenaga Pelatihan
- 1) Penceramah
Penceramah harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a) Merupakan pejabat/pimpinan organisasi; dan
 - b) Berpengalaman dibidang peningkatan kinerja SDM.
 - 2) Pengampu Materi
Pengampu materi yang berstatus widyaiswara harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a) Berpendidikan paling rendah magister sarjana (strata 2) atau yang setara;
 - b) berpengalaman mengajar pada pelatihan dan menguasai materi yang diajarkan;
 - c) Mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan pembelajaran dan hasil belajar sesuai dengan mata pelatihan; dan
 - d) Bagi pengampu materi selain widyaiswara ditentukan berdasarkan kesesuaian kompetensi yang dibutuhkan dalam pelatihan.
 - 3) Pengelola dan penyelenggara *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* memiliki kemampuan dalam mengelola pelatihan yang dibuktikan dengan:

- a) Sertifikat pelatihan pengelola pelatihan (*Management of Training*) atau dokumen lain yang sejenis bagi pengelola pelatihan; dan
- b) Sertifikat pelatihan penyelenggara pelatihan (*Training Officer Course*) atau dokumen lain yang sejenis bagi penyelenggara pelatihan. Fasilitas Pelatihan

Sarana dan prasarana penyelenggaraan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* disiapkan untuk mendukung proses belajar sehingga kompetensi yang akan dibangun dapat tercapai secara efektif dan efisien.

1) Sarana

Penyelenggaraan pelatihan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* menggunakan sarana sebagai berikut:

- (1) Kursi dan meja;
- (2) *White board/soft board/marker*;
- (3) *Flipchart*;
- (4) *Metaplan*;
- (5) *Sound system*;
- (6) Multimedia;
- (7) Komputer/laptop;
- (8) *LCD projector*;
- (9) Jaringan internet (*WIFI*);
- (10) Perangkat multimedia berbasis elektronik; dan
- (11) LMS.

2) Prasarana

Prasarana yang diperlukan dalam pelatihan meliputi paling sedikit sebagai berikut:

- (12) Aula;
- (13) Ruang kelas;
- (14) Ruang pembimbingan;
- (15) Ruang seminar;

- (16) Ruang kantor;
- (17) Perpustakaan;
- (18) Ruang makan;
- (19) Fasilitas olahraga;
- (20) Poliklinik dan ruang laktasi; dan
- (21) tempat ibadah.

2. Pelaksanaan

a. Lembaga Penyelenggara Pelatihan

- 1) Penyelenggaraan *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* dilaksanakan oleh Pusbangkom Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama/Balai Diklat Keagamaan/Loka Diklat Keagamaan;
- 2) Mengoordinasikan rencana pelaksanaan tugas dan fungsi *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* meliputi antara lain: jumlah peserta, Widyaiswara, sarana dan prasarana, jadwal, dan kegiatan pelaksanaan serta pembiayaan;
- (22) Melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas dan fungsi serta evaluasi pasca *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* ;
- (23) Menyampaikan laporan secara tertulis *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* kepada Kepala Pusbangkom Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama/Kepala Balai Diklat Keagamaan/Kepala Loka Diklat Keagamaan.

3. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan terdiri dari evaluasi penyelenggara terhadap peserta, evaluasi terhadap narasumber/penceramah, evaluasi terhadap fasilitator, dan evaluasi kepuasan layanan penyelenggaraan dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Evaluasi penyelenggara terhadap Peserta

Evaluasi dimaksud untuk mengukur Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK) pada persentase peningkatan kompetensi MKMB. IKSK persentase pengembangan kompetensi yang memanfaatkan platform digital, dan IKSK persentase peningkatan kompetensi moderasi beragama pada SDM Agama dan Keagamaan, baik yang dilakukan secara klasikal maupun virtual menggunakan

pengukuran terhadap; 1) pemahaman terkait materi dan 2) kemampuan menyelesaikan soal yang diberikan dengan kualifikasi nilai *Pre test* dan *pos tes*. Kriteria hasil penilaian dengan 4 kualifikasi berikut:

- Nilai 90-100 = sangat kompeten
- Nilai 80-89 = kompeten
- Nilai 70 -79 = cukup kompeten
- Nilai 60-69 = kurang kompeten

b. Evaluasi Terhadap Narasumber/Penceramah

Pengukuran terhadap narasumber atau penceramah diperlukan untuk menjamin kualitas bahwa materi yang disampaikan narasumber relevan, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan disampaikan dengan cara yang menarik, mudah dipahami, dan interaktif. Adapun aspek yang diukur diantaranya:

- 1) Mengukur efektivitas penyampaian (cara menyajikan);
- 2) Memastikan kesesuaian materi (penguasaan materi); dan
- 3) Pemberian umpan balik (cara menjawab pertanyaan);

Kualifikasi penilaian terhadap narasumber/penceramah sebagai berikut:

- Nilai 90-100 = sangat kompeten
- Nilai 80-89 = kompeten
- Nilai 70 -79 = cukup kompeten
- Nilai 60-69 = kurang kompeten

c. Evaluasi terhadap Fasilitator

Aspek aspek yang dievaluasi dari fasilitator dalam pelatihan meliputi:

- 1) Penguasaan materi;
- 2) Sistematika penyajian dan menyajikan;
- 3) Ketepatan waktu dan kehadiran;
- 4) Penggunaan metode dan media pembelajaran;
- 5) Sikap dan perilaku;
- 6) Cara menjawab pertanyaan dari peserta;
- 7) Penggunaan Bahasa;
- 8) Pemberian motivasi kepada peserta; dan
- 9) Kerja sama antar widyaiswara (khusus pembelajaran secara tim/*tim teaching*).
- 10) Kecakapan menciptakan situasi dinamis kelas.

Kualifikasi penilaian terhadap fasilitator sebagai berikut:

- Nilai 90-100 = sangat kompeten.
- Nilai 80-89 = kompeten
- Nilai 70 -79 = cukup kompeten
- Nilai 60-69 = kurang kompeten

d. Evaluasi Kepuasan Layanan Penyelenggaraan

Evaluasi kepuasan layanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi menjadi alat layanan penyelenggaraan dalam memastikan bahwa pelatihan yang diberikan efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, adapun Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK) diantaranya tentang kepesertaan, prosedur/layanan penyelenggaraan, waktu penyelesaian, biaya, produk pelayanan, kompetensi, perilaku pelayanan, penanganan pengaduan, saran dan masukan.

Aspek yang dievaluasi antara lain:

- 1) Pemanggilan dan persyaratan peserta meliputi pemanggilan peserta tersosialisasi melalui website/media sosial, pemanggilan peserta tepat waktu (kurang dari 5 hari) sebelum pelaksanaan, pemanggilan peserta berdasarkan persyaratan yang ditetapkan;
- 2) Prosedur/mekanisme pelayanan meliputi: prosedur pelayanan yang dilakukan dalam penyelenggaraan mudah dan transparan, pembelajaran dilaksanakan berdasarkan jadwal yang ditetapkan;
- 3) Waktu penyelesaian meliputi: penyelenggara dan narasumber mampu memfasilitasi kebutuhan peserta saat pelatihan dengan cepat dan tepat;
- 4) Biaya yaitu penyelenggara dan narasumber tidak memungut biaya apapun yang berkenaan dengan pelatihan, serta tidak menerima gratifikasi;
- 5) Produk pelayanan meliputi materi pelatihan yang disajikan sangat berkualitas dan sesuai dengan tujuan pembelajaran, materi pelatihan yang disampaikan oleh narasumber mudah dipahami, materi pelatihan yang disajikan berdasarkan kurikulum yang ditetapkan, materi pelatihan berdasarkan kebutuhan organisasi;
- 6) Kompetensi meliputi penyelenggara mengetahui tugas dan fungsinya, penyelenggara menjalin koordinasi dengan narasumber, peserta, dan

stakeholder lainnya, narasumber memiliki kompetensi dibidangnya, narasumber menguasai penggunaan metode pembelajaran serta alat bantu pembelajaran, narasumber menyampaikan materi menggunakan bahasa yang sopan dan mudah dipahami, narasumber mampu menjawab pertanyaan dari peserta;

- 7) Perilaku pelayanan meliputi penyelenggara dan narasumber menerapkan 3 S (Senyum, Salam, Sapa), penyelenggara dan narasumber berpenampilan rapi dan sopan, penyelenggara dan narasumber memberikan pelayanan tanpa diskriminasi, penyelenggara sigap dalam melayani peserta selama proses pembelajaran, dan penyelenggara dan narasumber mengkomunikasikan informasi yang aktual dan akurat;
- 8) Penanganan pengaduan, saran dan masukan meliputi aspek penyelenggara dan Narasumber sangat terbuka menerima saran ataupun masukan dari peserta serta penyelenggara menindaklanjuti pengaduan dari peserta;
- 9) Sarana dan prasarana meliputi sarana pelatihan *e-learning* dan klasikal. Pada pelatihan *e-learning* aspek yang dievaluasi meliputi: LMS mudah diakses dan digunakan, LMS memiliki tampilan nyaman dilihat, pemanfaatan fitur LMS secara optima, tutorial penggunaan LMS mudah dipahami;
- 10) Sarana dan prasarana klasikal meliputi: tersedianya ruang kelas yang nyaman, tersedianya sarana pembelajaran (flipchart, lcd, soundsystem, wifi, dll), tersedianya fasilitas olahraga dan fasilitas kesehatan, tersedianya fasilitas ibadah, tersedianya fasilitas perpustakaan, tersedianya fasilitas ruang makan, tersedianya fasilitas difabel dan ruang laktasi, tersedianya area hijau (*green office*) dan tersedianya asrama yang nyaman; dan
- 11) Integritas meliputi aspek penyelenggara memberikan layanan berdasarkan prosedur yang ditetapkan, penyelenggara tidak menerima gratifikasi terhadap layanan yang diberikan dan penyelenggara menyediakan media layanan pengaduan.

4. Sertifikat

Sertifikat telah mengikuti pelatihan diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Peserta yang telah menyelesaikan seluruh program pelatihan dengan minimal kehadiran 70%
- b. Mekanisme, jenis dan bentuk, serta ukuran sertifikat pelatihan mengacu pada ketentuan yang berlaku (Juknis penyelenggaraan pelatihan teknis administrasi).

5. Pemantauan dan Evaluasi

- a. Pemantauan dan evaluasi *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* dilakukan oleh tim penjamin mutu
- b. Hasil pemantauan dan evaluasi disampaikan kepada pimpinan dalam hal ini Kepala Pusbangkom Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama/Kepala Balai Diklat Keagamaan/Kepala Loka Diklat Keagamaan.
- c. Kepala Pusbangkom Manajemen, Kepemimpinan, dan Moderasi Beragama/Kepala Balai Diklat Keagamaan/Kepala Loka Diklat Keagamaan menggunakan data hasil laporan pemantauan dan evaluasi untuk:
 - 1) Melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan pelatihan;
 - 2) Dasar pertimbangan penyempurnaan program *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring*.

6. Laporan Pelaksanaan pelatihan.

Penyelenggaraan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* menyampaikan laporan secara tertulis mengenai penyelenggaraan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* kepada pimpinan paling lambat 15 (lima belas) hari terhitung sejak pelatihan berakhir.

7. Evaluasi Pasca Pelatihan

Untuk memantau kemanfaatan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* terhadap penguatan kompetensi alumni, maka diperlukan evaluasi pasca pelatihan dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Evaluasi pasca pelatihan dilakukan paling singkat 6 (enam) bulan *Training of Trainers Coaching* dan *Mentoring* selesai diselenggarakan
- b. Komponen yang akan dievaluasi meliputi:

kemampuan peserta dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam merancang dan menyusun materi-materi pelatihan di tempat kerja yang meliputi:

- 1) Penerapan keterampilan alumni di unit kerja;
- 2) Kemanfaatan pelatihan yang dihasilkan; dan
- 3) Kreativitas dan inovasi yang dikembangkan oleh alumni;

c. Proses evaluasi pasca pelatihan dilakukan oleh lembaga penyelenggara *Training of Trainers Coaching dan Mentoring* .

d. Hasil evaluasi pasca pelatihan disampaikan kepada pejabat berwenang; dan sebagai masukan untuk penyempurnaan program pelatihan selanjutnya. Format evaluasi pasca pelatihan diatur dalam petunjuk teknis evaluasi pasca pelatihan teknis administrasi.

BAB IV

PENUTUP

1. Pedoman ini merupakan panduan dalam penyelenggaraan Pelatihan *Training of Trainers Coaching dan Mentoring*.
2. Hal-hal yang belum diatur dalam pedoman ini akan ditetapkan tersendiri

ANAK LAMPIRANKEPUTUSAN

PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEMENTERIAN AGAMA NOMOR :

TENTANG PEDOMAN PELATIHAN *COACHING* DAN *MENTORING*

Jadwal Penyelenggaraan Daring Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*

Hari 1 (3 JP)	Hari 2 (3 JP)	Hari 3 (3 JP)	Hari 4 (3 JP)
1. Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 2. Tahapan dan Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 3. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> Skills; 4. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja.	1. Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 2. Tahapan dan Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 3. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> Skills; 4. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja.	1. Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 2. Tahapan dan Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 3. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> Skills; 4. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja.	1. Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 2. Tahapan dan Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ; 3. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> Skills; 4. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja.

Keterangan:

Penyelenggaraan nonklasikal (daring) secara *asynchronous* melalui *Learning Management System* (LMS)

Jadwal Penyelenggaraan Klasikal Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*

Hari 1	Hari 2	Hari 3	Hari 4
1. <i>Overview</i> Penyelenggaraan Pelatihan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> *) (2 JP) 2. Membangun Persepsi Pelatihan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>: <i>Overview</i> Program(1 JP) 3. Membangun Persepsi Pelatihan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> : BLC***) (2 JP) 4. Konsep dan Teknik Dasar <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> **) (5 JP)	1. Tahapan dan Instrumen <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> **) (5 JP) 2. <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> Skills **) (5 JP)	<i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> di Tempat Kerja ***) (8 JP)	1. <i>Live Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> ***) (6 JP) 2. Reviu Penyelenggara an dan Tindak Lanjut Program Pelatihan (2 JP)

Keterangan:

*) : Penceramah

**) : *Team teaching*

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

Formulir 1

EVALUASI TERHADAP PESERTA

Nama Peserta :

Instansi :

Hari, Tanggal :

No.	Unsur	Level	Kriteria	Nilai
1.	Kemampuan menunjukkan fokus (<i>presence</i>) pada <i>coachee</i> dalam proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> Bobot: 10%	Level 4 (skor $90 \leq N \leq 100$)	Fokus penuh pada <i>coachee</i> dalam proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	
		Level 3 (skor $80 \leq N \leq 90$)	Fokus sebagian besar pada <i>coachee</i> dalam proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	
		Level 2 (skor $70 \leq N \leq 80$)	Kurang fokus penuh pada <i>coachee</i> dalam proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	
		Level 1 (skor ≤ 70)	Tidak fokus pada <i>coachee</i> dalam proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	

2.	Kemampuan membangun <i>rapport</i> (<i>trust dan intimacy</i>) Bobot: 15%	Level 4 (skor $90 \leq N \leq 100$)	Sangat mampu dalam membangun <i>rapport</i>
		Level 3 (skor $80 \leq N \leq 90$)	Mampu membangun <i>rapport</i> dengan baik
		Level 2 (skor $70 \leq N \leq 80$)	Cukup mampu membangun <i>rapport</i> dengan baik
		Level 1 (skor ≤ 70)	Kurang mampu membangun <i>rapport</i> dengan baik
3.	Kemampuan menyimak secara aktif (<i>active listening</i>) Bobot: 15%	Level 4 (skor $90 \leq N \leq 100$)	Sangat mampu menyimak secara aktif
		Level 3 (skor $80 \leq N \leq 90$)	Mampu menyimak secara aktif
		Level 2 (skor $70 \leq N \leq 80$)	Cukup mampu menyimak secara aktif
		Level 1 (skor ≤ 70)	Kurang mampu menyimak secara aktif
4.	Kemampuan bertanya yang berbobot (<i>powerful questioning</i>) Bobot: 35%	Level 4 (skor $90 \leq N \leq 100$)	Sangat mampu memberikan pertanyaan berbobot
		Level 3 (skor $80 \leq N \leq 90$)	Mampu memberikan pertanyaan berbobot
		Level 2 (skor $70 \leq N \leq 80$)	Cukup mampu memberikan pertanyaan berbobot

No.	Unsur	Level	Kriteria	Nilai
		Level 1 (skor ≤ 70)	Kurang mampu memberikan pertanyaan berbobot	
5.	Kemampuan menggunakan alat/instrumen <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> Bobot: 15%	Level 4 (skor $90 \leq N \leq 100$)	Sangat mampu menggunakan instrumen <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	
		Level 3 (skor $80 \leq N \leq 90$)	Mampu menggunakan instrumen <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	
		Level 2 (skor $70 \leq N \leq 80$)	Cukup mampu menggunakan instrumen <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	
		Level 1 (skor ≤ 70)	Kurang mampu menggunakan instrumen <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i>	
6.	Kemampuan dalam memfasilitasi pengembangan desain dan opsi serta tindak lanjut (<i>action planning</i>) Bobot: 5%	Level 4 (skor $90 \leq N \leq 100$)	Sangat mampu memfasilitasi pengembangan <i>action plan</i>	
		Level 3 (skor $80 \leq N \leq 90$)	Mampu memfasilitasi pengembangan <i>action plan</i>	

		Level 2 (skor $70 \leq N \leq 80$)	Cukup mampu memfasilitasi pengembangan <i>action plan</i>
		Level 1 (skor ≤ 70)	Kurang mampu memfasilitasi pengembangan <i>action Plan</i>
7.	Kemampuan mengelola proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> terkait kontrak Bobot: 5%	Level 4 (skor $90 \leq N \leq 100$)	Sangat mampu mengelola proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> terkait kontrak
		Level 3 (skor $80 \leq N \leq 90$)	Mampu mengelola proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> terkait kontrak
		Level 2 (skor $70 \leq N \leq 80$)	Cukup mampu mengelola proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> terkait kontrak
		Level 1 (skor ≤ 70)	Kurang mampu mengelola proses <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> terkait kontrak

Rentang Skor	Kategori
90.01 – 100.00	Sangat Memuaskan
80.01 – 90.00	Memuaskan
70.01 – 80.00	Baik
≤ 70.00	Tidak memenuhi kualifikasi

Formulir 2

EVALUASI TERHADAP TENAGA PELATIHAN

Nama Pelatihan :

Nama Penceramah/
Widyaiswara/Fasilitator :

Mata Pelatihan :

Hari/Tanggal :

Waktu/Sesi/JP :

Petunjuk pengisian : Berilah skor yang sesuai menurut penilaian Anda

No.	Pertanyaan	Skor (0 – 100)
1.	Pencapaian hasil belajar	
2.	Penguasaan materi	
3.	Kemampuan menyampaikan materi	
4.	Kemampuan menggunakan alat bantu dan media pembelajaran	
5.	Kemampuan tanya jawab	

6.	Pemberian motivasi	
7.	Penggunaan bahasa	
8.	Ketepatan waktu dan kehadiran	
Catatan / Saran :		

Keterangan:

Skor	Kategori
90-100	Sangat memuaskan
80-89	Memuaskan
70-79	Baik
60-69	Cukup baik
59	Kurang baik

Formulir 3

EVALUASI TERHADAP PENYELENGGARAAN

Nama :

Tanggal :

Penyelenggaraan :

Petunjuk pengisian : Berilah skor yang sesuai menurut penilaian Anda

No.	Pertanyaan	Skor (0 – 100)
Penyelenggaraan Nonklasikal (e-Learning)		
1.	Pedoman penggunaan <i>web e-learning</i> informatif dan mudah dipahami	
2.	<i>Website e-learning</i> mudah diakses	
3.	Kemudahan fitur yang tersedia	
4.	Sistematika penyajian materi	
5.	Tampilan tayangan	
6.	Tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal	
7.	Kualitas bahan ajar	
8.	Komposisi materi pelatihan	
9.	Sekuensi materi pelatihan	
10.	Durasi penyelenggaraan pelatihan	
11.	Catatan/saran :	

Penyelenggaraan Klasikal		
A.	Bidang Akademis	
1.	Kualitas bahan ajar	
2.	Komposisi materi pelatihan	
3.	Sekuensi materi pelatihan	
4.	Durasi penyelenggaraan pelatihan	
B.	Bidang Administrasi	
1.	Perlengkapan peserta	
2.	Perlengkapan ruang belajar	
3.	Tata letak kursi dan meja belajar/ruang pembimbingan	
4.	Pengaturan waktu makan dan <i>coffee break</i>	
5.	Kualitas dan kuantitas konsumsi	
6.	Kualitas Pelayanan Penyelenggara (sikap dan perilaku, kecepatan dalam pemberian pelayanan, pelayanan informasi	
7. Apa yang paling berkesan bagi Anda dalam pelatihan ini?		
8. Apa yang perlu kami perbaiki/tingkatkan ?		

9. Catatan/Saran :

Keterangan

Skor	Kategori
90-100	Sangat Memuaskan
80-89	Memuaskan
70-79	Baik
60-69	Cukup baik
≤ 59	Kurang baik

Formulir 4

EVALUASI PASCA PELATIHAN

Bapak/Ibu yang kami banggakan, sebagai wujud kepedulian kami terhadap dampak dan manfaat pelatihan yang telah Anda ikuti, mohon dapat berpartisipasi dalam evaluasi pasca pelatihan ini. Ada dua (2) bagian yang perlu Bapak/Ibu isi. Bagian I merupakan data diri Anda dan informasi pelatihan yang Anda ikuti dan Bagian II merupakan informasi terkait penerapan kompetensi yang Anda telah pelajari dari pelatihan yang Anda ikuti.

Terima kasih

Bagian I

Nama Peserta :

Tahun Pelatihan :

Jabatan :

Unit Kerja :

Instansi :

Bagian II

No.	Pertanyaan	Jawaban Anda
1.	Apakah Anda dapat menerapkan kompetensi dari pelatihan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> di tempat kerja? • Jika Ya, apa yang mendorong kondisi itu terjadi. Anda boleh lanjut untuk pertanyaan nomor 2 • Jika Tidak, apa yang menyebabkan kondisi itu terjadi. Berikan masukan bagaimana caranya agar kompetensi Anda dapat dimanfaatkan bagi pengembangan <i>kompetensi</i>..	
2.	Kemanfaatan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> yang dihasilkan: • Siapa yang mendapatkan manfaat yang Anda hasilkan? • Apakah Anda melakukan monitoring	

No.	Pertanyaan	Jawaban Anda
	terhadap kemanfaatan tersebut?	
3.	Kreativitas dan inovasi yang Anda kembangkan • Apakah Anda merasakan pengetahuan dan keterampilan yang bertambah saat mengembangkan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> di tempat kerja? • Apa yang Anda lakukan sehingga pengetahuan dan keterampilan Anda bertambah? • Kreativitas dan inovasi apa yang Anda berikan dalam <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> Anda?	
4.	Komentar lain (hal-hal yang ingin Anda sampaikan di luar dari pertanyaan di atas)	

LAMPIRAN-LAMPIRAN

URAIAN MATA PELATIHAN (SILABUS) RBPP DAN RBPMP

LAMPIRAN 1 RANCANG BANGUN PROGRAM PELATIHAN TEKNIS (RBPP) PELATIHAN *COACHING* DAN *MENTORING*

Nama Program Pelatihan	: <i>Training of Trainer Coaching dan Mentoring.</i>
Alokasi Waktu	: 80 JP @ 45 Menit (Klasikal/Blended) : 73 JP @ 45 Menit (Pembelajaran Jarak Jauh)
Deskripsi Program	: Pelatihan ini membekali peserta untuk meningkatkan pengetahuan, Pelatihan ini membekali peserta untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah ceramah interaktif, diskusi kelompok, <i>brainstorming</i> dan simulasi.

Tujuan Program

Kompetensi Dasar : Pada akhir pelatihan peserta mampu menerapkan revolusi mental terkait dengan pemimpin berkarakter berbasis nilai-nilai Agama yang baik dan benar.

Indikator Keberhasilan : Pada akhir pembelajaran peserta dapat:

NO.	INDIKATOR KEBERHASILAN	MATA PELATIHAN	POKOK BAHASAN	METODE	EVALUASI	ESTIMASI WAKTU	Referensi
MATERI DASAR							
1.	1. Menjelaskan konsep kebijakan pembangunan bidang agama dalam Asta Program Prioritas Kementerian Agama	Pembangunan Bidang Agama	a. 1. Konsep Kebijakan Pembangunan Bidang Agama	• Ceramah Interaktif • Tanya jawab	• Test non objective: uraian singkat	2 JP (Syn/PJJ/ Klasikal) 1 JP (Asynchoronus)	1. Perpres No. 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2. Renstra Kementerian Agama 3. KMA Nomor 244 Tahun 2025 tentang Program Prioritas Kementerian Agama

	2. Menjelaskan Asta Program Prioritas Kementerian Agama		2. Asta Program Prioritas a. Kerukunan dan cinta kemanusiaan b. Ekoteologi c. Layanan Keagamaan Bedampak d. Pendidikan Unggul, Ramah dan terintegrasi e. Pesantren Berdaya f. Pemberdayaan Ekonomi Umat g. Sukses Penyelenggaraan Haji Digitalisasi Tata Kelola				
--	---	--	---	--	--	--	--

2.	1. Menjelaskan konsep pengembangan SDM	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	1. Konsep Pengembangan SDM 1.1. Pengertian SDM 1.2. Manfaat Pengembangan SDM 1.3. Strategi 1. Pengembangan SDM	• Ceramah Interaktif • Tanya jawab	Test non objective: uraian singkat	2 JP (Syn/PJJ/ Klasikal) 1 JP (Asynchoronus)	1. UU ASN Tahun 2023 2. Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS 3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 tentang Manajemen PPPK
----	--	--	--	---	------------------------------------	---	---

	2. Menjelaskan Pengembangan SDM Kementerian Agama		2. Pengembangan SDM Kementerian Agama 2.1 Bentuk Pengembangan Kompetensi 2.2 Profil Pegawai Kemena g 2.3 Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM Kemenag 2.4 Lembaga Pelatihan Kemenag 2.5 Penjaminan Mutu Pelatihan Kemenag				
--	---	--	--	--	--	--	--

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	Test non objective: uraian singkat	2 JP (Syn/PJJ/ Klasikal) 1 JP (Asynchoronus)	1. SE Menpan RB No. 20 Tahun 2021 tentang Core Value dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara; 2. Modul LATSAR LAN Tahun 2021. 3. Permenpan No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN
----	--	---------------------------------	---	--	------------------------------------	---	---

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	5JP (Fasilitator/ Pengajar)	1) <i>Coaching and Mentoring</i> , Practical Conversations to Improve Learning, by:Eric Parsloe, Melville Leedham. Penerbit:Kogan Page. 2009.
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	<i>Non-test</i> : Produk Simulasi	5 JP (Fasilitator/ Pengajar)	2) <i>Coaching and Mentoring</i> , by: MTD Training, Penerbit:Bookb oon, 2010. 3) <i>Coaching and Mentoring at Work-Developing Effective Practice</i> , by: Mary Connor, Julia Pokora, Penerbit:McGra w-Hill Education.2012. 4) <i>Coaching, Mentoring and</i>

3.	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	Non-test Produk Simulasi	5 JP (Fasilitator/ Pengajar)	Organizational Consultancy-Supervision, Skills and Development, By: Peter Hawkins, Nick Smith
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	Non-test: Produk Simulasi	8 JP (Fasilitator/ Pengajar)	Penerbit: Open University Press, 2013. 5) <i>Coaching and Mentoring-Theory and Practice</i> , By: Oleh Bob Garvey, Robert Garvey, Paul Stokes. Penerbit: SAGE Publications, 2021. 6) NLP <i>COACHING An Evidence-based Approach for coaches-</i>

5.	Peserta dapat menyimulasikan <i>Live Coaching dan Mentoring</i> .	<i>Live Coaching dan Mentoring</i>	1) Penjelasan Simulasi <i>Live Coaching dan Mentoring</i> ; 2) Simulasi <i>Live Coaching dan Mentoring</i> ; dan 3) Feedback simulasi <i>live Coaching dan Mentoring</i> .	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	<i>Non-test: Produk Simulasi</i>	6 JP (Fasilitator/Pengajar)	leaders and individuals, by: Susie Linder-Pelz, First published in Great Britain and the United States in 2010 by Kogan Page Limited. 2010. 7) <i>COACHING FOR LEADERSHIP, SECOND EDITION, The Practice of Leadership Coaching from the World's Greatest Coaches</i> 8) by: Marshall Goldsmith and Laurence S. Lyons, Editors. www.pfeiffer.com, John Wiley & Sons, Inc. Published by Pfeiffer. 2006. 9) <i>The Psychology of Executive</i>
----	---	------------------------------------	--	--	----------------------------------	-----------------------------	--

							<i>Coaching-Theory and Application. By: Bruce Peltier, Taylor and Francis Group, LLC</i> 10) Routledge is an imprint of Taylor & Francis Group, an Informa business. 2010.
--	--	--	--	--	--	--	--

6.	Peserta mampu menyimulasikan proses pembelajaran orang dewasa (andragogi) dalam pelatihan	Pembelajaran Orang Dewasa	1) Konsep pembelajaran orang dewasa; 2) Motivasi belajar orang dewasa; 3) Simulasi pembelajaran orang dewasa; dan 4) <i>Feedback</i> pelaksanaan simulasi pembelajaran orang dewasa.	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	<i>Nontest: Produk Simulasi</i>	9 JP (Fasilitator/ Pengajar)	1) Yusuf, R. N., Musyadad, V. F., Iskandar, Y. Z., & Widiawati, D. (2021). Implikasi asumsi konsep diri dalam pembelajaran orang dewasa. <i>Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan</i>, 3(4), 1144-1151. 2) Mau, M., Saenom, S., Martha, I., Ginting, G., & Sirait, S. (2022). Model Pembelajaran Orang Dewasa Di Era Masyarakat 5.0. <i>Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen</i>, 2(2), 165-178. 3) Wahono, W., Imsiyah, N.,
----	---	---------------------------	---	--	---------------------------------	------------------------------	--

							(2020). Andragogi: Paradigma Pembelajaran Orang Dewasa pada Era Literasi Digital. <i>Proceeding Umsurabaya.</i> 4) Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). <i>The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development.</i> Routledge. 5) Nugraha, F. (2013). Motivasi Belajar Orang Dewasa dan Implikasinya pada Penyelenggara an Diklat. <i>Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan,</i>
--	--	--	--	--	--	--	---

							2(2), 38-49. 6) Nugraha, F. (2020). <i>Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia.</i> Litbangdiklat Press.
--	--	--	--	--	--	--	--

7.	Peserta mampu memilih media yang tepat dalam pelatihan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> .	Media Pembelajaran	1) Konsep media pembelajaran; 2) Perkembangan media; 3) Peran media dalam pembelajaran; 3) Praktik penggunaan media dalam pembelajaran; dan 4) <i>Feedback</i> praktik penggunaan media pembelajaran.	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	<i>Non-test: Produk Simulasi</i>	7 JP (Fasilitator/Pengajar)	1) Riyana, C. (2012). <i>Media pembelajaran</i> . KEMENAG RI. 2) Anwar, F., Pajarianto, H., Herlina, E., Raharjo, T. D., Fajriyah, L., Astuti, I. A. D., ... & Suseni, K. A. (2022). <i>Pengembangan Media Pembelajaran "Telaah Perspektif Pada Era Society 5.0"</i> . Tohar Media. 3) Wibawanto, W., & Ds, S. S. M. (2017). <i>Desain dan pemrograman multimedia pembelajaran interaktif</i> . Cerdas Ulet Kreatif Publisher. 4) Ariani, M., Zulhawati, Z., Haryani, H.,
----	---	--------------------	---	--	----------------------------------	-----------------------------	--

							Zani, B. N., Husnita, L., Firmansyah, M. B., ... & Hamsiah, A. (2023). <i>Penerapan Media Pembelajaran Era Digital</i> . PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
--	--	--	--	--	--	--	---

8.	Peserta mampu mempraktikkan <i>micro-teaching coaching</i> dan <i>mentoring</i>	<i>Micro-teaching</i>	1) Praktik <i>microteaching</i> ; dan 2) <i>Feedback</i> pelaksanaan <i>microteaching</i> .	• Ceramah Interaktif • Diskusi Kelompok • Simulasi	<i>Non-test: Produk Simulasi</i>	10 JP (Fasilitator/Pengajar)	1) Riyana, C. (2012). <i>Media pembelajaran</i> . KEMENAG RI. 2) Anwar, F., Pajarianto, H., Herlina, E., Raharjo, T. D., Fajriyah, L., Astuti, I. A. D., ... & Suseni, K. A. (2022). <i>Pengembangan Media Pembelajaran "Telaah Perspektif Pada Era Society 5.0"</i> . Tohar Media. 3) Wibawanto, W., & Ds, S. S. M. (2017). <i>Desain dan pemrograman multimedia pembelajaran interaktif</i> . Cerdas Kreatif Publisher. Ulet 4) Ariani, M., Zuhawati, Z., Haryani, H.,
----	---	-----------------------	--	--	----------------------------------	------------------------------	---

							Zani, B. N., Husnita, L., Firmansyah, M. B., ... & Hamsiah, A. (2023). <i>Penerapan Media Pembelajaran Era Digital</i>. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. 5) Suherti, H. (2023). <i>Micro Teaching: Sistematika Keterampilan Dasar Mengajar</i>. Bayfa Cendekia Indonesia. 6) Otsupius, I. A. (2014). <i>Micro- teaching: A technique for effective teaching</i>. <i>African Research Review</i>, 8(4), 183-197.
--	--	--	--	--	--	--	--

MATERI PENDUKUNG							
1.	Peserta dapat menerapkan arahan program pelatihan / Overview	Pengarahan Program Pelatihan	1. Menyesuaikan diri dengan lingkungan kampus diklat; 2. Menyimulasikan diri dengan tata tertib; 1) Mengoptimalkan proses kegiatan pelatihan.	• Ceramah Interaktif; • Simulasi	• Test non objective: uraian singkat	2 JP (Fasilitator/ Pengajar/ Panitia)	

2.	Peserta dapat membangun komitmen belajar	Building Learning Commitment	Team Building; 2.3 Membangun Kelompok Dinamis. 3. Menyusun Komitmen Pembelajaran; 3.1 Memilih Pengurus Kelas; 4. Kesepakatan 1. Komitmen Belajar Bersama.	•	•		Mac Graw Hill Book Company.; Sri Murtini dan Sumarno, Dinamika Kelompok, LAN RI, 2002; Ramli Haris, Dr, MSc, Dinamika Kelompok, Jakarta: Pusdiklat Departemen Agama, 2005; H. Ramli Haris, Dr. MSc, H. Azam Romly, Drs, Building Learning Commitment (BLC) Jakarta: Pusdiklat Departemen Agama.
		Evaluasi Pembelajaran				1 JP (Fasilitator/ Pengajar/ Panitia)	
		Evaluasi Program				1 JP (Fasilitator/ Pengajar/ Panitia)	
TOTAL JP Kelas Pelatihan						80 JP (Klasikal/Blended) 73 JP (PJJ)	

LAMPIRAN 2 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*)
3 JP @45 menit= 45 Menit (PJJ)
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini membahas tentang Kebijakan Pembangunan Bidang Agama dalam Asta Program Prioritas Kementerian Agama.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran, peserta pelatihan diharapkan mampu memahami Kebijakan Pembangunan Bidang Agama dalam Asta Program Prioritas Kementerian Agama.
 - b. Indikator Hasil belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Belajar menjelaskan konsep kebijakan pembangunan bidang agama dalam Asta Program Prioritas Kementerian Agama
 - 2) menjelaskan Asta Program Prioritas Kementerian Agama
6. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok :
 - a. Konsep kebijakan pembangunan bidang agama
 - b. Asta Program Prioritas Kementerian Agama
 - 1) Kerukunan dan cinta kemanusiaan
 - 2) Ekoteologi
 - 3) Layanan Keagamaan Berdampak
 - 4) Pendidikan Unggul, Ramah dan terintegrasi
 - 5) Pesantren Berdaya
 - 6) Pemberdayaan Ekonomi Umat
 - 7) Sukses Penyelenggaraan Haji

8) Digitalisasi Tata Kelola

7. 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 konsep kebijakan pembangunan bidang agama dalam Asta Prioritas Kementerian Agama	Konsep kebijakan 1. pembangunan bidang agama.	• Kerukunan dan Cinta Kemanusiaan ▪ Ekoteologi ▪ Layanan Keagamaan Berdampak ▪ Pendidikan Unggul, Ramah dan terintegrasi ▪ Pesantren Berdaya ▪ Pemberdayaan Ekonomi Umat ▪ Sukses Penyelenggaraan	Ceramah Interaktif	Laptop; Komputer/PC;	Non Test: Uraian Singkat	1			1	
2.	Peserta dapat menjelaskan Asta Program Prioritas Kementerian Agama						2			2	

			Haji Digitalisasi Tata Kelola								
Jumlah								3		3	

Referensi:

1. Baum, Gregory. 2001, Nasionalism, Religion and ethics, London, Mc. Gill Queens University Press
2. Choromaster, NKRI harga Mati, Samudra Biru, 2012
3. Latif, 2011, Negara Paripurna, Historitas, rasionalitas, dan aktualitas Pancasila, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
4. Nasution, Harun, Islam ditinjau dari beberapa aspek, UI press, 1985
5. Pusaka Kebangsaan Sinergitas Islam dan Indonesia, Sofiuddin, Pustaka Kompas, 2018
6. Shihab, Quraish, Wawasan Al Qur'an, Lentera Hati, 2009
7. Weinata Sairin, Merajut Kerukunan merawat kemajemukan percik-percik pemikiran reflektif kontemplatif merespon zaman, Bandung, Yrema Widya, 2014
8. Modul Moderasi Beragama Kementerian Agama, Tim Pokja, 2021

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : *Training of Trainers 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 tentang konsep dan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Mata pelatihan ini membahas tentang konsep dan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama.
 - b. Indikator Hasil : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 1. menjelaskan konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
 2. menjelaskan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama.
6. Materi Pokok dan
 - a. Konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
 - 1) Pengertian Sumber Daya Manusia
 - 2) Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - 3) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - b. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama
 - 1) Bentuk Pengembangan Kompetensi
 - 2) Profil Pegawai Kementerian Agama
 - 3) Jenis Pelatihan dan pengembangan SDM Kementerian Agama
 - 4) Lembaga pelatihan Kementerian Agama
 - 5) Menjaga mutu pelatihan Kementerian Agama

7. 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: . Peserta dapat menjelaskan konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). 2. Peserta dapat menjelaskan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama	Konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama	▪ Pengertian SDM ▪ Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia ▪ Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia ▪ Bentuk Pengembangan Kompetensi ▪ Profil Pegawai Kementerian Agama ▪ Jenis Pelatihan dan pengembangan SDM Kementerian Agama ▪ Lembaga pelatihan Kementerian Agama	• Ceramah Interaktif • Ceramah Interaktif	1. Laptop; Komputer/ PC 2. Laptop; Komputer/ PC	Non-objective test: uraian singkat	3				Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil; Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Pengembangan SDM pada

			▪ Menjaga mutu pelatihan Kementerian Agama								Kementerian Agama;
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 : *Training of Trainer 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 konsep nilai berorientasi pelayanan, nilai akuntabel, nilai kompeten, nilai harmonis, nilai loyal, nilai adaptif, dan nilai kolaboratif.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti mata pelatihan ini, peserta mampu :
Setelah mengikuti pembelajaran, peserta pelatihan diharapkan mampu memahami nilai-nilai BerAKHLAK
 - b. Indikator Hasil :
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 Sub Materi Pokok
Materi pokok Nilai-Nilai BerAKHLAK sebagai berikut:
 - 1) Konsep nilai Berorientasi pelayanan

- 2) Konsep nilai Akun tabel
- 3) Konsep nilai Kompeten
- 4) Konsep nilai Harmonis
- 5) Konsep nilai Loyal
- 6) Konsep nilai Adaptif
- 7) Konsep nilai Kolaboratif

7. 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. Berorientas Pelayanan;		1. Laptop; Komputer/PC;	1. Bahan ajar	Non-objective	3				

1. Peserta dapat: menjelaskan konsep nilai Berorientasi pelayanan; 1. Menjelaskan konsep nilai Akuntabel 2. Menguraikan sikap Kompeten; 3. Melakukan sikap Harmonis; 4. Mempraktikkan sikap loyal; 5. Mempraktikkan sikap Adaptif; 6. Menyimpulkan sikap Kolaboratif	2. Akuntabel; 3. Kompeten; 4. Harmonis; 5. Loyal; 6. Adaptif; 7. Kolaboratif.		2. Ceramah Interaktif	2. Laptop; Komputer/PC;	Test Non Objectiv e: Uraian Singkat					
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.

B. Mata Pelatihan Inti

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : *Training of Trainer 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*.
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 dan Submateri pokok : 1) Konsep *Coaching* dan *Mentoring*; dan Submateri pokok Teknik Dasar *Coaching* dan *Mentoring*.

7. Alokasi Waktu:

- 1) Daring: 3 (tiga) JP; dan
- 2) 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>Test non objective</i> : uraian singkat	2		3	5	
Jumlah							2		3	5	

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 (RBMP)

1. Nama Pelatihan : *Training of Trainer 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 dan Submateri 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>Non-objective test</i> : uraian singkat	2		3	5	
Jumlah							2		3	5	

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 : *Training of Trainer 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 Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Menyimulasikan *Three in One Coaching*;
 - 2) Menyimulasikan *Mysterious Coachees*; dan
 - 3) Menyimulasikan *Coaching One by One*.
6. Materi Pokok :
Submateri pokok

- a. *Three in One Coaching*;
- b. *Mysterious Coachees*; dan
- c. *Coaching One by One*.
- 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 mensimulasikan keterampilan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	Keterampilan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> / <i>Coaching and Mentoring</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/ <i>whiteboard</i> , <i>flipchart</i> , LCD	<i>Non Test: Produk Simulasi</i>	2		3	5	

	<i>Mentoring/ Coaching and Mentoring Skills;</i>	<i>Skills;</i>									
Jumlah							2		3	5	

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: SusieËLinder-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)

6. Nama Pelatihan : *Training of Trainer Coaching dan Mentoring*
7. Mata Pelatihan : *Coaching dan Mentoring* di Tempat Kerja
8. Alokasi Waktu : 8 (delapan) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit.
9. 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.
10. 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.
7. Materi Pokok dan : 1) *Coaching dan Mentoring* di Tempat Kerja; dan
- 1) *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>			8	8	
Jumlah										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 : *Training of Trainer 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 dan Submateri :
 - 1) Penjelasan Simulasi *Live Coaching* dan *Mentoring*;
 - 2) Simulasi *Live Coaching* dan *Mentoring*; dan
 - 3) Feedback *Live Coaching* dan *Mentoring*.

7. Alokasi Waktu:

- Daring: 3 (tiga) JP; dan
- 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 menyimulasi kan <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 Coaching</i> dan <i>Mentoring</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	
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 AnEvidence-based approach for coaches-leaders and individuals*, by: SusieLinder-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 : *Training of Trainer Coaching dan Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Pembelajaran Orang Dewasa
3. Alokasi Waktu : 9 (sembilan) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit.
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini untuk membekali peserta dalam kemampuan untuk melaksanakan pembelajaran orang dewasa. Kegiatan ini meliputi penjelasan konsep dan motivasi belajar orang dewasa, simulasi pembelajaran orang dewasa, dan memberikan *feedback* pelaksanaan simulasi pembelajaran orang dewasa. Kegiatan ini dilaksanakan secara klasikal dengan menggunakan metode praktik pembelajaran orang dewasa. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta melakukan praktik pembelajaran orang dewasa.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu menyimulasikan proses pembelajaran orang dewasa (andragogi) dalam pelatihan.
 - b. Indikator Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Menjelaskan konsep pembelajaran orang dewasa;
 - 2) Menjelaskan motivasi belajar orang dewasa;
 - 3) Menyimulasikan pembelajaran orang dewasa; dan
 - 4) Memberikan *feedback* pelaksanaan simulasi pembelajaran orang dewasa.

6. Materi Pokok : 1) Konsep pembelajaran orang dewasa;
 Submateri 2) Motivasi belajar orang dewasa;
 3) Simulasi pembelajaran orang dewasa; dan
 4) *Feedback* pelaksanaan simulasi pembelajaran orang dewasa.

7. Alokasi Waktu:

- Daring: 3 (tiga) JP; dan
- Klasik: 9 (sembilan) 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.	Menjelaskan konsep pembelajaran orang dewasa.	Konsep Pembelajaran Orang Dewasa	1) Pengertian Pembelajaran Orang Dewasa; 2) Karakteristik Orang Dewasa; 3) Teori-teori Pembelajaran Orang Dewasa	• Ceramah interaktif; • Diskusi Kelompok	• Laptop Komputer/ PC;Zoom Meeting.	<i>Non-objective test: uraian singkat</i>	1	2		3	

	Menerapkan pembelajaran orang dewasa	Penerapan Pembelajaran Orang Dewasai	a. Trend Pembelajaran b. Konsekuensi dalam pembelajaran c. Tipe-tipe Gaya Belajar d. Model-model Pembelajaran orang Dewasa	• Ceramah interaktif; • Diskusi Kelompok • Simulasi	• Laptop Komputer/ PC; • Zoom Meeting	Non-test portofolio	2	4		6	
Jumlah										9	

Referensi:

1. Yusuf, R. N., Musyadad, V. F., Iskandar, Y. Z., & Widiawati, D. (2021). Implikasi asumsi konsep diri dalam pembelajaran orang dewasa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1144-1151.
2. Mau, M., Saenom, S., Martha, I., Ginting, G., & Sirait, S. (2022). Model Pembelajaran Orang Dewasa Di Era Masyarakat 5.0. *Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 2(2), 165-178.
3. Wahono, W., Imsiyah, N., & Setiawan, A. (2020). Andragogi: Paradigma Pembelajaran Orang Dewasa pada Era Literasi Digital. *Proceeding Umsurabaya*.
4. Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Routledge.
5. Nugraha, F. (2013). Motivasi Belajar Orang Dewasa dan Implikasinya pada Penyelenggaraan Diklat. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 2(2), 38-49.

6. Nugraha, F. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Litbangdiklat Press.

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBMP)

1. Nama Pelatihan : *Training of Trainer Coaching dan Mentoring*
2. Mata Pelatihan : Media Pembelajaran
3. Alokasi Waktu : 7 (Tujuh) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit.
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini berupaya untuk meningkatkan kemampuan peserta pemilihan media pembelajaran yang tepat dalam pelatihan. Kegiatan ini meliputi penjelasan konseptualisasi media, perkembangan media, peran media dalam pembelajaran, praktik penggunaan media dan memberikan feedback pelaksanaan praktik penggunaan media pembelajaran. Kegiatan ini dilaksanakan secara klasikal dengan menggunakan metode praktik *Coaching* dan *Mentoring*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta melakukan praktik penggunaan media pembelajaran.
5. Tujuan Pembelajaran
- a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu memilih media yang tepat dalam pelatihan *Coaching* dan *Mentoring*.
- b. Indikator Hasil Belajar : Setelah Mengikuti Pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Menjelaskan konsep media pembelajaran;
 - 2) Menjelaskan perkembangan media;
 - 3) Menjelaskan peran media dalam pembelajaran;
 - 4) Menyimulasikan penggunaan media dalam pembelajaran orang dewasa;dan

5) Memberikan *feedback* pelaksanaan simulasi penggunaan media dalam pembelajaran orang dewasa..

6. Materi Pokok

Submateri

- : 1) Konsep media pembelajaran;
2) Perkembangan media;
2) Peran media dalam pembelajaran;
3) Praktik penggunaan media dalam pembelajaran; dan
4) *Feedback* praktik penggunaan media pembelajaran.

7. Alokasi Waktu:

- Daring: 3 (tiga) JP; dan
- Klasikal: 7 (tujuh) 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 mampu memilih media yang tepat dalam pelatihan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> .	Media Pembelajaran	1) Konsep media pembelajaran; 2) Perkembangan media; 3) Peran media dalam pembelajaran; 3) Praktik penggunaan media dalam pembelajaran; dan 4) <i>Feedback</i> praktik penggunaan media pembelajaran	Ceramah Interaktif, Diskusi Kelompok, simulasi.	Modul/ Bahan ajar, papan tulis/ <i>whiteboard</i> , <i>flipchart</i> , LCD	<i>Non-test: Produk Simulasi</i>			7	7	
Jumlah										7	

Referensi:

1. Riyana, C. (2012). *Media pembelajaran*. KEMENAG RI.
2. Anwar, F., Pajarianto, H., Herlina, E., Raharjo, T. D., Fajriyah, L., Astuti, I. A. D., ... & Suseni, K. A. (2022). *Pengembangan Media Pembelajaran "Telaah Perspektif Pada Era Society 5.0"*. Tohar Media.

3. Wibawanto, W., & Ds, S. S. M. (2017). *Desain dan pemrograman multimedia pembelajaran interaktif*. Cerdas Ulet Kreatif Publisher.
4. Ariani, M., Zulhawati, Z., Haryani, H., Zani, B. N., Husnita, L., Firmansyah, M. B., ... & Hamsiah, A. (2023). *Penerapan Media Pembelajaran Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

RANCANG BANGUN PEMBELAJARAN MATA PELATIHAN (RBPMP)

1. Nama Pelatihan : *Training of Trainer Coaching dan Mentoring*
2. Mata Pelatihan : *Micro Teaching*
3. Alokasi Waktu : 10 (sepuluh) Jam Pelajaran (JP) @ 45 (empat puluh lima) menit.
4. Deskripsi singkat : Mata pelatihan ini mengevaluasi kemampuan peserta dalam melaksanakan *micro-teaching*. kegiatan ini meliputi praktik pembelajaran dengan pendekatan orang dewasa dan media yang tepat terkait materi *coaching* dan *mentoring*. Kegiatan ini dilaksanakan secara klasikal dengan menggunakan metode praktik *micro-teaching*. Keberhasilan pembelajaran dinilai dari kemampuan peserta melakukan praktik *micro-teaching*.
5. Tujuan Pembelajaran
 - a. Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini peserta mampu mempraktikkan *microteaching coaching* dan *mentoring*.
 - b. Indikator Hasil Belajar : Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:
 - 1) Mempraktikkan *microteaching*; dan
 - 2) Memberikan *feedback* pelaksanaan *microteaching*
6. Materi Pokok : 1) Praktik *microteaching*; dan
Submateri : 2) *Feedback* pelaksanaan *microteaching*.
7. Alokasi Waktu:
 - Daring: 3 (tiga) JP; dan

- Klasikal: 10 (sepuluh) 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 mampu mempraktikkan <i>micro-teaching coaching</i> dan <i>mentoring</i> .	<i>Micro-teaching</i>	1) Praktik <i>micro-teaching</i> ; dan 2) <i>Feedback</i> pelaksanaan <i>micro-teaching</i>	• Ceramah Interaktif • Diskusi kelompok • simulasi	LCD Modul/ Bahan ajar, papan tulis/ <i>whiteboard</i> , <i>flipchart</i> ,	<i>Non-test: Produk Simulasi</i>			10	10	
Jumlah										10	

Referensi:

1. Riyana, C. (2012). *Media pembelajaran*. KEMENAG RI.
2. Anwar, F., Pajarianto, H., Herlina, E., Raharjo, T. D., Fajriyah, L., Astuti, I. A. D., ... & Suseni, K. A. (2022). *Pengembangan Media Pembelajaran "Telaah Perspektif Pada Era Society 5.0"*. Tohar Media.
3. Wibawanto, W., & Ds, S. S. M. (2017). *Desain dan pemrograman multimedia pembelajaran interaktif*. Cerdas Ulet Kreatif Publisher.
4. Ariani, M., Zulhawati, Z., Haryani, H., Zani, B. N., Husnita, L., Firmansyah, M. B., ... & Hamsiah, A. (2023). *Penerapan*

Media Pembelajaran Era Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

5. Suherti, H. (2023). *Micro Teaching: Sistematisasi Keterampilan Dasar Mengajar*. Bayfa Cendekia Indonesia.
6. Otsupius, I. A. (2014). Micro-teaching: A technique for effective teaching. *African Research Review*, 8(4), 183-197.



**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI
MANAJEMEN, KEPEMIMPINAN DAN MODERASI BERAGAMA**

**BADAN MODERASI BERAGAMA
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

KEMENTERIAN AGAMA RI