



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Gedung K Komplek Kampus STAN, Jalan Bintaro Utama Raya V, Tangerang Selatan
Telepon: 021 – 7341301, Faksimile: 021 – 7341487, Situs: www.bppk.kemenkeu.go.id

KERANGKA ACUAN PROGRAM

NAMA PROGRAM	
COACHING UNTUK DIALOG KINERJA INDIVIDU	
DESKRIPSI PROGRAM	TUJUAN PROGRAM
	Pelatihan ini dimaksudkan untuk memberikan pembekalan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan bagi pejabat Kementerian Keuangan untuk melakukan <i>coaching</i> secara efektif dalam rangka Dialog Kinerja Individu bersama dengan bawahan di unit kerja masing-masing.
	KEBUTUHAN STRATEGIS UNIT PENGGUNA YANG AKAN DICAPAI
	Memenuhi kebutuhan <i>coaching</i> untuk menunjang fungsi kepemimpinan dan manajerial pada masing-masing unit kerja di Lingkungan Kementerian Keuangan.
	SASARAN (TARGET LEARNERS)
Pejabat di lingkungan Kementerian Keuangan yang membutuhkan kompetensi <i>coaching</i> untuk menunjang fungsi kepemimpinan dan manajerial di unitnya masing-masing.	
MODEL PEMBELAJARAN	
<input checked="" type="checkbox"/>	TATAP MUKA (TM)
<input type="checkbox"/>	NON TATAP MUKA (NTM)
<input type="checkbox"/>	e-Learning
<input type="checkbox"/>	Bimbingan di tempat kerja
<input type="checkbox"/>	Pelatihan Jarak Jauh
<input type="checkbox"/>	Magang
<input type="checkbox"/>	Pertukaran PNS dengan Pegawai swasta
STANDAR KOMPETENSI	
Setelah mengikuti diklat ini, peserta diharapkan mampu:	
<ol style="list-style-type: none">1. menjelaskan konsep <i>leadership</i> dan peran kepemimpinan dalam pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi;2. menjelaskan peran <i>coaching</i> untuk menciptakan perbaikan kinerja dan perilaku bawahan dengan baik;3. menerapkan cara melakukan <i>coaching</i> menggunakan OCDAC Model dengan baik;4. menerapkan cara percakapan dalam <i>coaching</i> menggunakan GRROW Model dengan baik;5. memberikan <i>feedback</i> menggunakan teknik <i>Sandwich</i> dengan baik;6. menerapkan teknik mendengar yang baik dan bertanya yang efektif; dan7. menerapkan proses <i>coaching</i> dan prinsip-prinsip interaksi antara <i>coach</i> dan <i>coachee</i> dengan baik.	

KOMPETENSI DASAR

Setelah mengikuti diklat ini, peserta diharapkan mampu:

1. menjelaskan konsep *leadership* dan peran kepemimpinan dalam pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi;
 - a. menjelaskan konsep kepemimpinan dengan baik;
 - b. menguraikan perbedaan pemimpin dan manajer dengan tepat;
 - c. menerangkan peran kepemimpinan dalam pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi.
2. menjelaskan peran *coaching* untuk menciptakan perbaikan kinerja dan perilaku bawahan dengan baik;
 - a. menerangkan konsep *coaching* dengan baik;
 - b. menerangkan peran *coaching* untuk menciptakan perbaikan kinerja dan perilaku bawahan;
 - c. menguraikan peran *coach* dengan benar;
 - d. menguraikan dengan tepat situasi-situasi di mana bawahan membutuhkan *coaching*;
 - e. menjelaskan dengan baik bagaimana proses *coaching* dilaksanakan;
 - f. menerangkan dengan baik prinsip-prinsip penting interaksi antara *coach* dengan *coachee*.
3. menerapkan cara melakukan *coaching* menggunakan OCDAC Model dengan baik;
 - a. menjelaskan dengan benar bagaimana model OCDAC digunakan dalam *coaching*;
 - b. menerapkan secara efektif prosedur *coaching* menggunakan OCDAC Model.
4. menerapkan cara percakapan dalam *coaching* menggunakan GRROW Model dengan baik;
 - a. menjelaskan dengan benar bagaimana GRROW Model digunakan dalam *coaching*;
 - b. melakukan secara efektif prosedur *coaching* menggunakan GRROW Model.
5. memberikan *feedback* menggunakan teknik *Sandwich* dengan baik;
 - a. menemukan cara yang lebih efektif untuk proses perbaikan melalui *feedback*;
 - b. mengarahkan *coachee* pada tindakan yang lebih sesuai/ efektif menggunakan teknik *Sandwich*.
6. menerapkan teknik mendengar yang baik dan bertanya yang efektif;
 - a. menjelaskan dengan benar teknik mendengar yang baik dan bertanya yang efektif;
 - b. melakukan secara efektif teknik mendengar yang baik dan bertanya yang efektif.
7. menerapkan proses *coaching* dan prinsip-prinsip interaksi antara *coach* dan *coachee* dengan baik;
 - a. menguraikan dengan tepat situasi-situasi di mana bawahan membutuhkan *coaching*;
 - b. menjelaskan dengan baik bagaimana proses *coaching* dilaksanakan;
 - c. menerangkan dengan baik prinsip-prinsip penting interaksi antara *coach* dengan *coachee*.

LAMA PELATIHAN EFEKTIF DAN DAFTAR MATA PELAJARAN

No.	Kegiatan	Nama Mata Pelajaran	Jam Pelajaran			Sekuen/ Urutan
			TM	NTM	TOTAL	
1.	Mata Pelajaran Pokok	1. <i>Essential Leadership</i>	4	-	4	1
		2. <i>Coaching Process and Principles</i>	3	-	3	2
		3. <i>Coaching Model: OCDAC</i>	4	-	4	3
		4. <i>Coaching Model: GRROW</i>	3	-	3	4

LAMA PELATIHAN EFEKTIF DAN DAFTAR MATA PELAJARAN						
No.	Kegiatan	Nama Mata Pelajaran	Jam Pelajaran			Sekuen/ Urutan
			TM	NTM	TOTAL	
		5. <i>FeedBack: Sandwich</i>	3	-	3	5
		6. <i>Listening and Questioning Skill</i>	2	-	2	6
		7. <i>Minilab</i>	5	-	5	7
2.	Mata Pelajaran Penunjang	1. Kebijakan Dialog Kinerja Individu	2	-	2	
		2. Pengisian Aplikasi Dialog Kinerja Individu	2	-	2	
3.	Ceramah	Ceramah <i>Current Issue</i>	2	-	2	
4.	PKL	-				
5.	Outbond	-				
6.	MFD	-				
7.	Pengarahan Program	-				
8.	<i>Action Learning</i>					
TOTAL JP			30			
LAMA WAKTU UJIAN			60 Menit			
Pre-Test : 30 menit						
Post Test: 30 menit						
DILAKSANAKAN DALAM			3 hari			

JENIS DAN JENJANG PROGRAM
Pelatihan <i>Coaching</i> untuk Dialog Kinerja Individu ini merupakan pelatihan tinggi.
PERSYARATAN PESERTA
<ol style="list-style-type: none"> Pejabat eselon III dan IV di lingkungan Kementerian Keuangan; Diusulkan oleh pimpinan unit (minimal setingkat Eselon II) yang bersangkutan; Memiliki ijazah serendah-rendahnya S-1 atau sederajat; Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda Tingkat I (III/b).
KUALIFIKASI PENGAJAR
<ol style="list-style-type: none"> Kualifikasi Umum <ol style="list-style-type: none"> Praktisi di bidangnya; Mempunyai pengalaman mengajar; Ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan SDM; Mempunyai kemampuan dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta; Kualifikasi Khusus <ol style="list-style-type: none"> Menguasai materi mengenai <i>coaching</i> secara konsep/ praktik; Memiliki keahlian tertentu khususnya dalam mata pelajaran yang akan diberikan. Kualifikasi Asisten <ol style="list-style-type: none"> Menguasai materi tentang <i>coaching</i> yang akan diajarkan. Memiliki keahlian tertentu khususnya dalam mata diklat yang akan diberikan.

BENTUK EVALUASI

EVALUASI LEVEL 1

1. Evaluasi penyelenggaraan sebagaimana ketentuan BPPK
2. Evaluasi pengajar sebagaimana ketentuan BPPK

EVALUASI LEVEL 2

1. *Pre-Test*
2. *Post-Test*

EVALUASI LEVEL 3

- Menerapkan peran pemimpin yang tepat dalam pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi.
- Menerapkan peran *coaching* yang baik dalam menciptakan perbaikan kinerja dan perilaku bawahan.
- Menerapkan prinsip-prinsip interaksi antara *coach* dan *coachee* dengan baik.
- Menerapkan model *coaching* dengan baik.
- menerapkan teknik mendengar yang baik dan bertanya yang efektif.
- Menerapkan *feedback* dengan teknik *sandwich* terhadap bawahan.

EVALUASI LEVEL 4

- Menghasilkan proses *coaching* yang efektif.
- Peningkatan perilaku bawahan dan pengembangan kapasitas bawahan.
- Peningkatan kinerja unit.
- Terbangunnya interaksi positif antara atasan dan bawahan.
- Mampu memberikan *feedback* kepada bawahan yang berdampak terhadap perbaikan unit kerja.

FASILITAS DAN INFORMASI LAIN-LAIN

FASILITAS

1. Asrama (ada/~~tidak~~): kamar asrama sesuai standar BPPK
2. Konsumsi (ada/~~tidak~~): Prasmanan
3. *Layout* Kelas (ada/~~tidak~~): memperhatikan kesepakatan pada saat diadakan rapat persiapan

LAINNYA

Peserta diwajibkan untuk membawa Laptop/Tablet/Gawai.

Tangerang Selatan,
Kepala Pusdiklat Pengembangan
Sumber Daya Manusia,

2018

Annies Said Basalamah
NIP 196010011981121001