



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

GEDUNG SUDONO PURWODIHARDJO LANTAI 1; JALAN PURNAWARMAN NOMOR 99, KEBAYORAN BARU,
JAKARTA SELATAN 12110; TELEPON (021) 7394666 EKSTERNAL 8112,8106, 8104, 8108, 8101 DAN (021) 7361659;
FAKSIMILE (021) 7244490; SITUS: www.bppk.kemenkeu.go.id

KERANGKA ACUAN PROGRAM

NAMA PROGRAM	
E-LEARNING DASAR-DASAR COACHING, MENTORING DAN COUNSELING	
DESKRIPSI PROGRAM	TUJUAN PROGRAM
	<p>Pelatihan <i>e-learning</i> ini didesain untuk meningkatkan kompetensi para pegawai di Kementerian Keuangan atau Kementerian/Lembaga terkait dasar-dasar pemberdayaan pegawai melalui <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> dan <i>counseling</i> secara efektif guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi di unit kerja masing-masing. Selama proses pembelajaran, peserta akan dibekali dengan materi terkait latar belakang, konsep dasar dan perbedaan kegiatan <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> dan <i>counseling</i> serta pemahaman tentang pendekatan <i>Appreciative Inquiry</i> (AI) yang lebih menekankan potensi/kekuatan yang dimiliki individu/organisasi. Pada materi <i>coaching</i>, peserta akan mempelajari prinsip dasar <i>coaching</i>, peran <i>coaching</i> untuk memperbaiki kinerja bawahan, memperkenalkan beberapa teknik <i>coaching</i>, dan menjelaskan kapan sebaiknya <i>coaching</i> dilakukan. Sedangkan pada materi <i>mentoring</i>, peserta akan mempelajari dasar-dasar melakukan mentoring dan kegiatan apa saja yang termasuk dalam kegiatan <i>mentoring</i>. Pada materi <i>counseling</i>, peserta akan mempelajari prinsip dasar melakukan <i>counseling</i> dalam kaitannya dengan perilaku pegawai yang mengakibatkan terganggunya kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Selain itu untuk melengkapi pemahaman peserta diberikan materi komunikasi tentang bagaimana cara memberikan <i>feedback</i> serta tahapan yang dilakukan dalam <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> dan <i>counseling</i>. Desain pembelajaran dirancang sedemikian rupa agar memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan <i>output</i> berupa penerapan kegiatan <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> dan <i>counseling</i> yang akan menciptakan perbaikan kinerja dan perilaku bawahan dengan baik. Program pembelajaran dirancang <i>full e-learning</i> (<i>Asynchronous e-learning</i>).</p>
	KEBUTUHAN STRATEGIS UNIT PENGGUNA YANG AKAN DICAPAI
	<p>Pelatihan ini didesain berdasarkan kebutuhan strategis yaitu pencapaian kinerja organisasi Kementerian Keuangan atau Kementerian/Lembaga secara menyeluruh dan pemberdayaan SDM di unit kerja masing-masing sebagai implementasi dari <i>key outcomes leaders</i> dalam IS-RBTK Kemenkeu untuk mendukung pengelolaan Keuangan Negara yang akuntabel. Bagi organisasi, agar para pemimpin pada berbagai level di lingkungan Kementerian/Lembaga dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dan manajerial dapat terpenuhi dengan cara melakukan <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> dan <i>counseling</i> secara efektif untuk meningkatkan kinerja perorangan dan organisasi dengan baik. Bagi para pegawai, dapat memahami pelaksanaan kegiatan <i>coaching</i>, <i>mentoring</i> dan <i>counseling</i> untuk mengoptimalkan potensi dirinya dengan baik sehingga menghilangkan sikap keengganan pada para pegawai.</p>
SASARAN (TARGET LEARNERS)	
<p>Seluruh pegawai (pelaksana, pejabat struktural dan pejabat fungsional) di lingkungan Kementerian Keuangan Kementerian/Lembaga.</p>	

MODEL/BENTUK PEMBELAJARAN

- NON TATAP MUKA (NTM)
 - e-Learning (Asynchronous Mandiri)*
 - Bimbingan di tempat kerja
 - Pelatihan Jarak Jauh
 - Magang

STANDAR KOMPETENSI

Setelah mengikuti pelatihan *e-learning* ini, peserta akan mampu:

1. Menjelaskan konsep dasar dan perbedaan kegiatan *coaching*, *mentoring* dan *counseling* serta pendekatan *Appreciative Inquiry* (AI) yang lebih menekankan potensi/kekuatan yang dimiliki individu/organisasi.
2. Menjelaskan prinsip dasar *coaching*, kapan *coaching* harus dilakukan dan beberapa teknik melakukan *coaching* untuk meningkatkan kinerja bawahan;
3. Menjelaskan konsep *mentoring* dan kegiatan apa saja yang termasuk dalam kegiatan *mentoring*;
4. Menjelaskan prinsip dasar melakukan *counseling* dalam kaitannya dengan perilaku pegawai yang mengakibatkan terganggunya kinerja pegawai dan kinerja organisasi dengan baik.
5. Menjelaskan bagaimana berkomunikasi efektif untuk memberikan *feedback* dalam *coaching*, *mentoring* dan *counseling*.

KOMPETENSI DASAR

1. Menjelaskan konsep dasar dan perbedaan kegiatan *coaching*, *mentoring* dan *counseling* serta pendekatan *Appreciative Inquiry* (AI) yang lebih menekankan potensi/kekuatan yang dimiliki individu/organisasi dengan baik;
 - a. menguraikan latar belakang dan konsep dasar kegiatan *coaching*, *mentoring* dan *counseling* dengan jelas;
 - b. mencontohkan perbedaan kegiatan *coaching*, *mentoring* dan *counseling* dalam kegiatan sehari-hari dengan baik;
 - c. mendeskripsikan pendekatan *Appreciative Inquiry* (AI) dengan baik;
 - d. mendeskripsikan bagaimana melakukan analisis masalah kinerja (*Analyzing Performance Problem*) dengan baik;
2. Menjelaskan prinsip dasar *coaching*, kapan *coaching* harus dilakukan dan beberapa teknik melakukan *coaching* untuk meningkatkan kinerja bawahan dengan baik;
 - a. menguraikan prinsip dasar *coaching* dan peran kepemimpinan dalam pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi dengan baik;
 - b. menguraikan kapan *coaching* harus dilakukan dan manfaat *coaching* bagi organisasi dengan jelas;
 - c. mencontohkan beberapa teknik *coaching* yang digunakan oleh beberapa unit kerja di lingkungan Kemenkeu (OCDAC, GRROW, iGROW) dengan baik;
 - d. menjelaskan bagaimana menyusun *Action Plan* dan *Goal Setting* dengan baik;
3. Menjelaskan konsep *mentoring* dan kegiatan apa saja yang termasuk dalam kegiatan *mentoring* dengan jelas;
 - a. menjelaskan peran *mentoring* untuk menciptakan perbaikan kinerja dengan baik;
 - b. menyebutkan kegiatan apa saja yang termasuk dalam kegiatan *mentoring* dengan baik;
4. Menjelaskan prinsip dasar melakukan *counseling* dalam kaitannya dengan perilaku kerja pegawai yang mengakibatkan terganggunya kinerja pegawai dan kinerja organisasi dengan baik;
 - a. menjelaskan peran *counseling* untuk menciptakan perbaikan kinerja dan perubahan perilaku kerja pegawai dengan baik;

- b. menjelaskan batasan kegiatan *counseling* yang dapat dilakukan oleh pemimpin dan kegiatan yang memerlukan bantuan tenaga ahli tertentu dengan tepat;
 - c. mencontohkan kasus-kasus yang membutuhkan *counseling* dengan menggunakan tenaga ahli dengan baik.
5. Menjelaskan bagaimana cara memberikan *feedback* dalam *coaching*, *mentoring* dan *counseling* dengan baik.
- a. menjelaskan bagaimana mengelola kemajuan (*progress*) *Action Plan* dan menjamin akuntabilitas dengan baik;
 - b. menguraikan cara memberikan *feedback* dengan *sandwich model* dengan baik;
 - c. menjelaskan cara memberikan *feedback* dengan proses STAR model dengan baik.

LAMA PELATIHAN EFEKTIF DAN DAFTAR MATA PELAJARAN

No.	Kegiatan	Nama Mata Pelajaran	Jam Pelajaran			Sekuen/Urutan
			TM	NTM	TOTAL	
1.	Mata Pelajaran Pokok	a. Pengantar <i>CMC (Coaching, Mentoring dan Counseling)</i>	-	3	3	1
		b. Konsep Dasar <i>Coaching dalam Pengelolaan Kinerja</i>	-	3	3	3
		c. Konsep Dasar <i>Mentoring dalam Pengelolaan Kinerja</i>	-	3	3	4
		d. Konsep Dasar <i>Counseling dalam Pembinaan Perilaku</i>	-	3	3	5
		e. Teknik Memberikan <i>Feedback</i>	-	3	3	6
2.	Mata Pelajaran Penunjang	<i>Communication: Active Listening and Questioning Skill</i>	-	3	3	2
		TOTAL JP	-	18	18	
LAMA WAKTU UJIAN			-			
-						
DILAKSANAKAN DALAM			6 hari			

JENIS DAN JENJANG PROGRAM

E-learning Dasar-dasar *Coaching*, *Mentoring* dan *Counseling* ini merupakan jenis pembelajaran non klasikal dan merupakan program berjenjang dasar.

PERSYARATAN PESERTA

1. Persyaratan Administrasi
 - a. Pejabat Struktural maupun Fungsional dan pelaksana di lingkungan Kementerian Keuangan atau Kementerian/Lembaga;
 - b. Diusulkan oleh pimpinan unit yang bersangkutan.
2. Lain-lain
Peserta diharapkan menggunakan laptop/tablet/gawai dan koneksi internet yang memadai untuk mengikuti proses pembelajaran.

KUALIFIKASI PENGAJAR

Pelatihan ini dilaksanakan secara *e-learning asynchronous* melalui *platform* Kemenkeu Learning Center (KLC)

BENTUK EVALUASI

EVALUASI LEVEL 1

Peserta mereview program *e-learning asynchronous* yang diselesaikan melalui *course reviews* di *Kemenkeu Learning Center (KLC)*.

EVALUASI LEVEL 2

1. *Progress* penyelesaian materi (100%) dan menekan tombol “selesai” atau “*finish*” pada *course*.
2. Peserta menjawab kuis untuk setiap materi pokok, dengan nilai minimal 60 dan dapat melakukan perbaikan nilai (*retake*) sebanyak 9 kali (per materi).

EVALUASI LEVEL 3

-

EVALUASI LEVEL 4

-

FASILITAS DAN INFORMASI LAIN-LAIN

FASILITAS

1. *Online materials*;
2. Petunjuk Pelaksanaan Teknis;
3. Petunjuk Penggunaan KLC;
4. *e-Certificate*.

INFORMASI LAIN-LAIN

Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta yang menduduki jabatan struktural JPT Utama/Madya/Pratama, Administrator, Pengawas maupun pejabat fungsional ahli utama, madya dan muda dapat mengikuti Pelatihan Klasikal/Jarak Jauh *Effective Coaching, Mentoring and Counseling Skills* dalam bentuk tatap muka.

REFERENSI

1. Adella, V. 2020. *Counseling yang Efektif*. Webinar on line tanggal 24 April 2020.
2. Copperrider, D.L, Whitney, D.,and Stavros, J.M. 2008. *Appreciative Inquiry Handbook for Leaders of Chage*. Ohio. Barret-Koehler Publisher.
3. Kouzes, J.M. and Posner, B.Z. 2016. *Learning Leadership*. San Francisco. The Leadership Challenge.
4. Robbins, S.P. & Judge. 2017. *Organizational Behavior*. Essex. Pearson.
5. Stone, F.M. 2007. *Coaching Counseling and Mentoring: How to Choose and Use Right Technique to Boost Emplotee Performance*. Washington D.C. Amacon.
6. Thompson, A.R.2003. *Counseling Techniques*. New York. Routledge.
7. Whitmore, J. 2017. *Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose*. 25rd Edition. Mobius

Jakarta, 22 Desember 2021

Kepala Pusat Pendidikan dan
Pelatihan Pengembangan Sumber
Daya Manusia



Ditandatangani secara elektronik
Wahyu Kusuma Romadhoni