



Webinar "Coaching-Mentoring sebagai Metode Pengembangan ASN"

Dr. Totok Suharto, S.T., M.Si.

2 November 2022

Institut Seni Indonesia Yogyakarta

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi

KONSEP BELAJAR 70:20:10



HAMBATAN KERJA

- Produktivitas menurun
 - Inisiatif rendah
 - Kualitas kerja buruk
 - Menarik diri
- Tidak menepati deadline
 - Selalu mengeluh
- Menghindari tugas yang sulit
- Tidak kooperatif
- Tergantung pada atasan
- Tidak bersemangat
- Bolos kerja
- Mudah tersinggung

Sekilas pandangan tentang integritas dan pelayanan publik saat ini

Integritas Pelayanan Publik....???



PNS = PGPS; PNS = 704; PNS = BP7
Terkena Sakit GINjaL RaDang Paru-
paru, BatuK, JanTuNG, Flu
PNS =???



TIPE PEGAWAI

	MAMPU	
	-	+
MAU	-	Tidak mampu & tidak mau
	+	Tidak mampu tetapi mau
		Mampu & Mau

TIDAK MAMPU & TIDAK MAU

- ❖ Tidak dapat mengerjakan tugas sesuai apa yang diharapkan
- ❖ Merasa terancam atau takut terhadap tugas
- ❖ Bingung harus mengerjakan apa
- ❖ Menunda-nunda pekerjaan
- ❖ Tidak menyelesaikan tugas
- ❖ Sering bertanya tentang tugas yang diterima
- ❖ Menghindari pemberian tugas
- ❖ Defensif dan merasa tidak nyaman
- ❖ Frustrasi
- ❖ Sering mengeluh
- ❖ Hanya bekerja seperti yang diperintahkan
- ❖ Takut gagal

TIDAK MAMPU - MAU

- ❖ Menunjukkan kemauan
- ❖ Belum punya pengalaman pada tugas tsb
- ❖ Memberi jawaban dangkal terhadap pertanyaan yang diajukan
- ❖ Menunjukkan semangat kerja
- ❖ Menunjukkan minat dan responsif
- ❖ Bersedia menerima masukan
- ❖ Menyimak dengan seksama
- ❖ Antusias, mau menerima tugas
- ❖ Mencari kejelasan
- ❖ Bertindak cepat

MAMPU – TIDAK MAU

- ❖ Menunjukkan adanya pengetahuan dan kemampuan
- ❖ Meragukan kemampuannya sendiri
- ❖ Enggan menyelesaikan atau meneruskan tindak lanjut tugas
- ❖ Enggan bekerja sendiri
- ❖ Sering meminta umpan balik
- ❖ Bekerja tidak sepenuh hati
- ❖ Merasa terlalu banyak dibebani kewajiban dan tugas
- ❖ Mencari reinforcement
- ❖ Meminta atasan untuk tetap terlibat dalam penyelesaian tugas

MAMPU – MAU

- ❖ Tahu keahliannya
- ❖ Mencapai hasil kerja sesuai target
- ❖ Mampu membuat keputusan yang efektif
- ❖ Membagi ide-ide kreatif
- ❖ Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
- ❖ Memberitahukan setiap kemajuan kepada atasan
- ❖ Menggunakan sumberdaya secara efisien
- ❖ Bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil
- ❖ Berbagi informasi
- ❖ Bersedia menolong orang lain
- ❖ Mandiri
- ❖ Semangat dalam bekerja

How to deal

Tidak mampu – tidak mau	<ul style="list-style-type: none">• mengarahkan secara spesifik dan bertahap: siapa, apa, kapan, dimana & bagaimana• Komunikasi umumnya satu arah• Membuatkan keputusan• Melakukan pengawasan melekat
Tidak mampu - mau	<ul style="list-style-type: none">• mengarahkan secara spesifik dan bertahap: siapa, apa, kapan, dimana & bagaimana• Komunikasi dua arah• Membuatkan dan menjelaskan keputusan serta memberi kesempatan untuk bertanya• Memberi penghargaan terhadap setiap kemajuan

How to deal

Mampu – tidak mau	<ul style="list-style-type: none">• mendorong, memberi masukan tentang penyelesaian pekerjaan dan membuat keputusan• Komunikasi dua arah• Mendukung dalam pengambilan risiko• Memberi pujian dan membangun kepercayaan
Mampu – mau	<ul style="list-style-type: none">• mendelegasikan tugas-tugas• memberi kesempatan mengambil keputusan, berinovasi atau membantu rekan kerja• Pemantauan dari jauh dan siap membantu• Memberikan penghargaan terhadap hasil kerja

**PEMIMPIN
ZAMAN NOW**



**Meningkatkan
Kinerja pegawai**



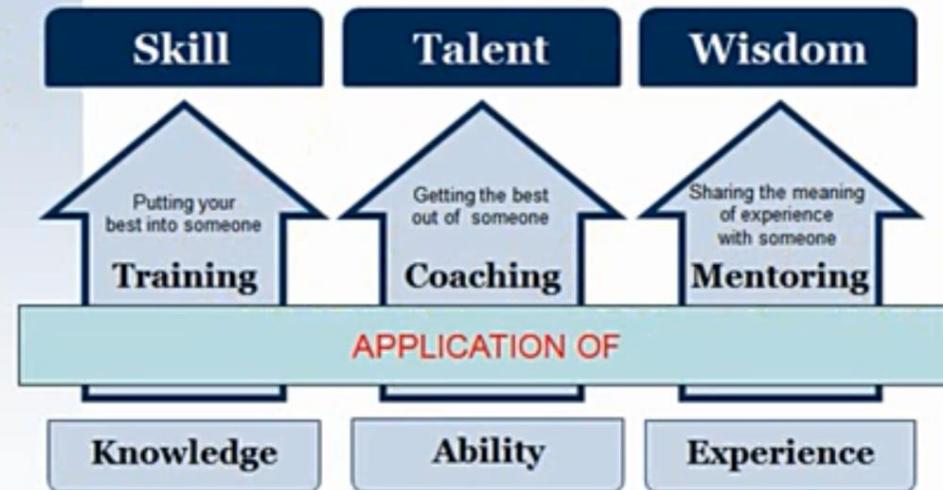
**COACH
MENTOR
CONSELOR**

Coaching? Mentoring?

www.td.org

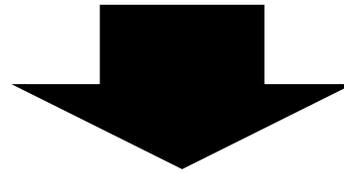
Training-Coaching-Mentoring

Defining what is – what's not Coaching



semua kegiatan

COACHING, COUNSELLING DAN MENTORING



adalah proses komunikasi interpersonal yang bersifat antar pribadi, berbentuk tatap muka dan ada timbal balik



Mentoring ?

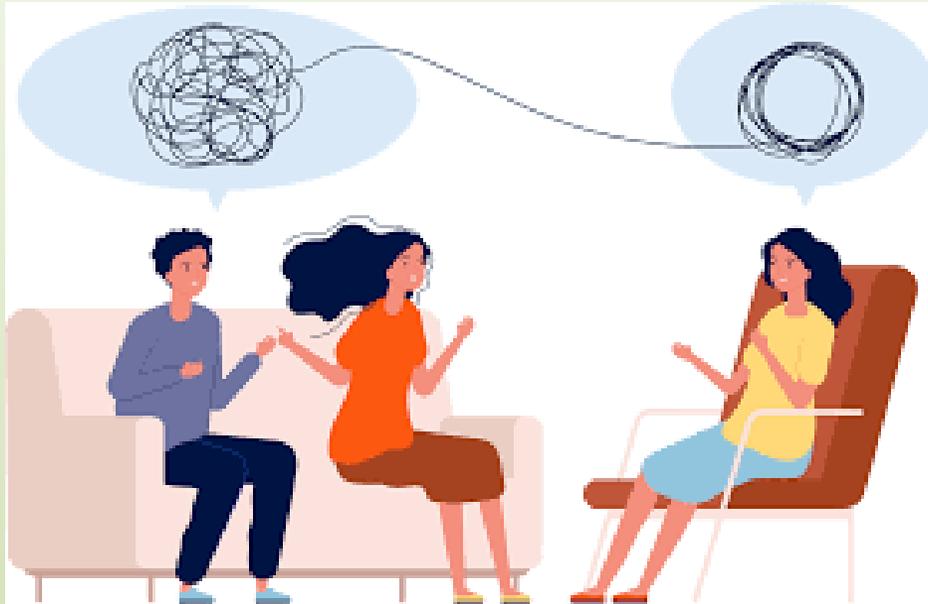
Hubungan interpersonal dalam bentuk kepedulian dan dukungan antara **seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan seseorang yang kurang berpengalaman** maupun yang pengetahuannya lebih sedikit (Crawford, 2010)

Coaching ?



- Proses **membantu** karyawan untuk **mengaktualisasikan potensi** mereka dalam bekerja **agar mencapai kinerja yang optimal**
- Proses **mengembangkan pengetahuan dan keterampilan** kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya

Counselling ?



suatu kegiatan untuk **mengubah perilaku, sikap seseorang.**

Counseling membantu seseorang untuk menyadari perilaku, sikapnya yang menghambat atau menimbulkan masalah.

- **Coaching** merupakan layanan yang diberikan seorang **Coach** kepada **Coachee** dalam rangka memfasilitasi **Coachee** untuk mampu berpindah dari kondisi saat ini kepada kondisi yang **diharapkan** (*Dr.Thomas Gebhardt; PCPM Academic Manager and Executive Coach Germany*)
- Di dalam **Coaching**, terjadi proses membuka wawasan, perencanaan, dan eksekusi melalui tindakan nyata yang dilakukan **Coachee** sehingga tujuan yang diinginkan terwujud.

Coaching ...

- **Fokus pada sumber daya dan kompetensi coachee**
- **Memberikan tanggung jawab content (isi/substansi) pada coachee**
- ***Berorientasi pada proses***
- ***Berorientasi pada solusi yang memberdayakan coachee***
- ***Mendorong coachee menemukan solusi***
- ***Bagian dari pengembangan diri secara sistemik***
- ***'Educated Dialogue' tentang kebahagiaan, kesusahan, keberhasilan, kegagalan kerja, profesi dll yang dilakukan secara profesional***

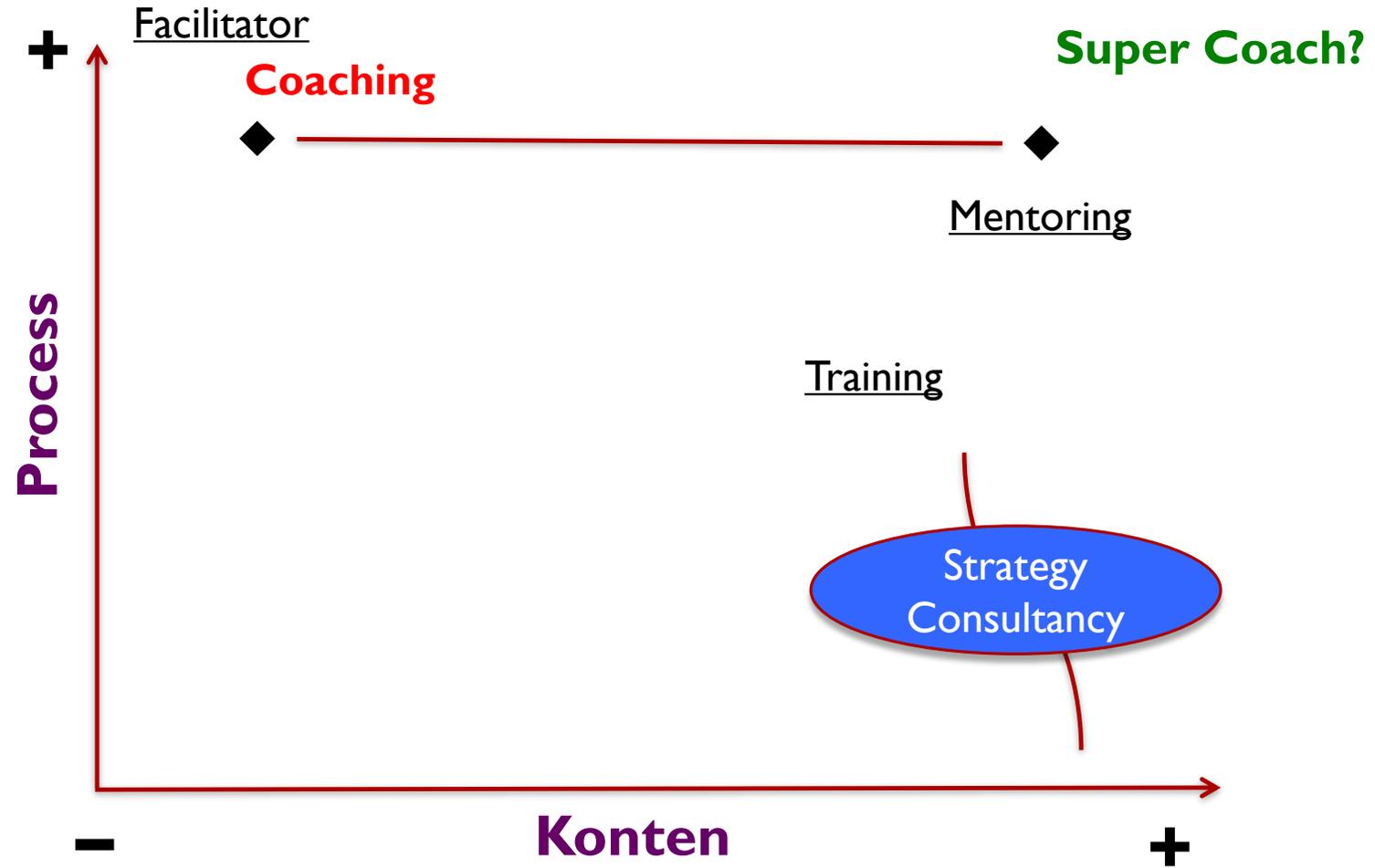
COACHING...

- **Saran pakar/ahli**
- **Perbaiki secara cepat/instant**
- **Manajemen bayangan**
- **Pengganti manajemen yang baik**

Coaching bukanlah...

- **Meningkatkan pilihan-pilihan untuk menentukan tindakan**
- **Membuka wawasan *coachee* dalam menganalisis persoalan**
- **Membantu, menolong, mendorong, memastikan kemampuan dan keyakinan diri *coachee***
- ***Coachee* tidak kembali dengan 'isu' yang sama**

Coaching **y**ang **B**aik...



Proses Vs Konten

YANG BOLEH DILAKUKAN	YANG TIDAK BOLEH DILAKUKAN
Integritas	Memaksakan
Kepercayaan	Menghakimi
Emphati	Berisikap acuh terhadap peserta yang membutuhkan bimbingan
Kemampuan mendengarkan	Cara berbicara yang tidak sopan
Kemampuan berbicara	Menganggap alternatif solusinya paling benar
Kemampuan menggali permasalahan	Menggurui
Pemantauan tindak lanjut	Menyalahkan
Kesepakatan melakukan bimbingan	Bersikap acuh, tidak merespon permintaan peserta untuk bimbingan;
Sharing pendapat/pengalaman	Mengabaikan etika

6 Langkah Melakukan *Coaching*

1. Menjelaskan tujuan dan kepentingan dari diskusi
2. Mendiskusikan dan menjelaskan situasi dengan detail
3. Menyepakati hasil yang diharapkan
4. Mendiskusikan cara yang paling efektif untuk menangani situasi tersebut
5. Menyimpulkan tindakan yang harus diambil
6. Tunjukkan kepercayaan dan keyakinan Anda dan tetapkan tanggal untuk *follow-up*

MENTOR IDAMAN

1. Mengenal pribadi karyawan
2. Memahami karakter karyawan
3. Kultur.
4. Latar Belakang.
5. Visi Personal.
6. Mengetahui Peran Kita.
7. Variasi Metode Penyampaian Materi.
8. Coach
9. Pathfinder
10. Head Hunter

PERUBAHAN UU ASN: Peningkatan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara



**Penguatan
Profesionalitas Jabatan
Fungsional di dalam
Sistem ASN
(UU No. 5/2014)**



**Rumpun Jabatan
Fungsional PNS
(Kepres No 87 Tahun 1999 jo.
Perpres 116 Tahun 2014)**



**Peningkatan Efektivitas
Manajemen PNS
(PP No.11/2017)
(PP No. 17/2020)**



**Integrasi SKP dan
Penilaian Angka Kredit
(PP No. 30 Tahun 2019)**



**Penguatan Pembinaan
Jabatan Fungsional di
dalam PNS
(PermenPANRB
No. 13/2019)**

Pengembangan Kompetensi PNS sesuai Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.

- Dilaksanakan melalui pendidikan melalui jenjang pendidikan tinggi dan pelatihan yang dilakukan secara klasikal dan non klasikal.
- Pelatihan klasikal: pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan sosial kultural, seminar/konferensi/sarasehan, workshop atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi; dan/atau jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- Pelatihan non klasikal dapat berupa coaching, mentoring, e-learning, pelatihan jarak jauh, detasering (*secondment*), pembelajaran alam terbuka (*outbond*), patok banding (*benchmarking*), pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah, belajar mandiri (*self development*), komunitas belajar (*community of practices*), bimbingan di tempat kerja, magang/praktik kerja, dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya

Model Pengembangan Kompetensi Widyaiswara

