



PENINGKATAN KUALITAS KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI PELATIHAN COACHING DAN MENTORING

Muh. Nur Hidayat Nurdin^{1*)} | Ananda Nur Aliza Usman²⁾ | Nurul Aimanah Marsuki³⁾ | Shafa Ainun Hartoman⁴⁾ | Andi Aisyah Hidayah Triana Bakti⁵⁾
¹²³⁴⁵⁾ Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar
mnur.hidayat@unm.ac.id

Abstract : *The development of the competence of the state civil apparatus is one of the important things that must be continuously developed. One of the things that can be done is to carry out training. The purpose of this activity is to provide coaching and mentoring training as an effort to improve the quality of competence of the state civil apparatus. Participants in the implementation of the activity were 32 lecturers from the Regional Human Resources Development Board of West Sulawesi Province. The method of carrying out pre- implementation interview activities and implementing coaching training. The results of the implementation of the activity show that this activity is effective and able to be useful in improving the quality of the competence of the state civil apparatus. that must be continuously developed.*

Keyword: *Training, Coaching and mentoring, State Civil Apparatus*

Abstrak: Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara adalah salah satu hal penting yang harus terus dikembangkan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk membantu mengembangkan kompetensi aparatur adalah melalui kegiatan pelatihan. Tujuan kegiatan ini adalah memberikan pelatihan *coaching* dan *mentoring* sebagai upaya peningkatan kualitas kompetensi aparatur sipil negara. Partisipan yang dilibatkan dalam kegiatan ini adalah 32 orang widyaiswara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Metode pelaksanaan kegiatan adalah wawancara pra-pelaksanaan dan pelaksanaan pelatihan *coaching* dan *mentoring*. Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan ini efektif untuk meningkatkan kualitas kompetensi aparatur sipil negara.

Kata Kunci: Pelatihan, *Coaching dan mentoring*, Aparatur Sipil Negara

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan semakin mendorong manusia memasuki fase kompetitif. Persaingan ini menuntut peningkatan sumber daya manusia, termasuk di dalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia menjadi krusial bagi kesuksesan organisasi. Untuk mencapai kesuksesan tersebut, sebuah organisasi perlu memiliki sistem pengelolaan yang efektif dan efisien. Peningkatan sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi dalam lingkup organisasi pemerintahan diatur dalam UU ASN Pasal 70 Ayat (1), yang menyatakan bahwa "setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi." Ayat (1) tersebut dijelaskan lebih lanjut dalam Ayat (2), yang menyatakan bahwa

"pengembangan kompetensi dimaksud pada ayat (1) antara lain melibatkan pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran."

Widyaiswara (WI), sebagai salah satu jabatan fungsional di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan (BPSDM), memiliki tugas pokok dalam melaksanakan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan (Dikjartih), evaluasi, dan pengembangan diklat. Dikjartih adalah proses belajar-mengajar dalam diklat, baik secara klasikal maupun non-klasikal (Silvianita dan Yulianto, 2020).

Melalui wawancara dengan bidang pengembangan kompetensi teknis inti BPSDM, diperoleh informasi bahwa 90% widyaiswara telah tersertifikasi dalam coaching dan mentoring, namun hanya 50% di antaranya yang tersertifikasi berasal dari instansi pembina LAN RI. Mengacu pada UU ASN pasal 70 ayat (1) dan (2) maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan melalui unit yang bergerak dalam bidang pengembangan dan kompetensi teknis inti bersama mahasiswa magang BKP Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar merancang kegiatan pelatihan *coaching* dan *mentoring*. Pelatihan ini dilakukan untuk memenuhi syarat penjaminan mutu lembaga pelatihan dalam hal sumber daya manusia yang tersertifikasi oleh instansi pembina LAN RI. Selain untuk memperoleh pengakuan yang tersertifikasi, pelatihan ini juga dilakukan karena banyak dari mereka yang belum mengerti perbedaan coaching dan mentoring. Berdasarkan keputusan kepala lembaga administrasi negara republik indonesia (LAN RI) nomor 13/K.1/PDP.07/2022 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil (CPNS) maka pembimbing CPNS terdiri atas coach dan mentor. Coach merupakan widyaiswara dan atau pegawai ASN lainnya harus memiliki kompetensi menggali potensi pengembangan diri peserta dalam melaksanakan pembelajaran agenda habituasi. Mentor merupakan atasan langsung peserta atau pegawai ASN lainnya di lingkup instansi pemerintah asal peserta yang harus memiliki kompetensi memberikan dukungan, bimbingan, dan masukan, serta berbagi pengalaman keberhasilan atau kegagalan kepada peserta untuk melaksanakan pembelajaran agenda habituasi dan atau pembelajaran penguatan kompetensi teknis bidang tugas.

Mutmainnah (2021) mengemukakan bahwa coaching digunakan untuk membantu mencapai tujuan seseorang. Seorang coach mengantarkan coachee ke arah perubahan yang diinginkan dengan memecahkan masalah dan merencanakan langkah yang akan dilakukan kedepannya dengan menjaga komitmen rencana tindakannya, sedangkan mentoring merupakan seorang ahli dalam bidangnya yang mampu membimbing dan mendampingi seseorang menguasai bidang tersebut.

Katherin (2021) mengemukakan bahwa *coaching* dan *mentoring* merupakan salah satu kegiatan yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, kepercayaan diri, sikap positif, dan pengembangan profesional pribadi pegawai. Wahyuningih (2019) mengemukakan bahwa melalui pelatihan pegawai dapat mengembangkan keahlian serta kemampuan dalam bekerja. Pegawai juga akan mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, dan alasan harus mengerjakan.

Tenaga kerja yang bagus dan kompeten tidak menjamin bahwa ia dapat bekerja dengan baik. Dalam memasuki era persaingan yang semakin berat, ketat dan tajam, pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak dapat ditunda begitu saja. Pelatihan dan pengembangan merupakan terminologi yang berbeda tapi sering sekali dianggap sama, dimana pendampingan menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang disusun, guna membantu para tenaga kerja dalam pengembangan. Adapun pelatihan ditujukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan langsung berkaitan dengan performansi kerja. Ruang lingkup pengembangan lebih luas dibandingkan dengan

pelatihan. Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pelatihan, penting pula untuk mempertimbangkan faktor-faktor pendukung, yang meliputi pembangunan persepsi tentang pelatihan *coaching* dan *mentoring*, kebijakan penyelenggaraan pelatihan *coaching* dan *mentoring*, *building learning commitment*, konsep dan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dibutuhkan upaya konkret seperti pelatihan *coaching* dan *mentoring* yang dilakukan secara berkala guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah pelatihan *coaching* dan *mentoring* dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Sasaran peserta pelatihan adalah pegawai yang berstatus sebagai widyaiswara di kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, yang berjumlah 32 orang.

Wawancara, secara umum, adalah percakapan antara dua orang atau lebih, dengan istilah pewawancara dan narasumber (Yuhana, 2019). Menurut Sugiyono (2006), wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti sebelum melaksanakan studi pendahuluan, serta untuk memahami hal-hal lebih mendalam dari responden.

Pelaksanaan wawancara dilakukan sebelum dan setelah pelatihan *coaching* dan *mentoring*. Hal ini bertujuan agar pihak pelaksana dapat memperoleh data yang akurat sebagai dasar pelaksanaan pelatihan dan untuk menilai keefektifan widyaiswara sebagai peserta pelatihan dalam mengembangkan kompetensi mereka sebagai coach dan mentor.

Metode yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan adalah pelatihan yang merupakan salah satu rangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dalam bidang keahliannya (Hamali & Budihastuti, 2019). Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini, agar sesuai dengan standar. Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor-faktor yang mendukung terlaksananya sebuah pelatihan, yaitu; 1) peserta pelatihan; 2) instruktur/ pelatih; 3) materi pelatihan; 4) lokasi pelatihan; 5) lingkungan pelatihan; dan 6) waktu pelatihan.

Materi yang disampaikan selama pelaksanaan pelatihan berfokus pada *coaching* dan *mentoring*. Pemilihan materi ini didasarkan pada sasaran utama kegiatan, yaitu Widyaiswara, yang nantinya akan memegang peran sebagai seorang Coach dan Mentor.

Katherin (2021) menjelaskan bahwa *coaching* merupakan proses untuk mengasah kemampuan yang ada dalam diri seorang coachee, dengan tujuan memfasilitasi pembelajaran diri, pertumbuhan pribadi, dan perbaikan kinerja melalui berbagai intervensi. Dengan demikian, kegiatan *coaching* memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengoreksi kesalahan, mengembangkan kemampuan baru, memperdalam pemahaman terhadap suatu tugas, memperjelas sasaran tim, serta mengantisipasi masalah atau kesulitan pada tahap selanjutnya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pelaksanaan kegiatan pelatihan *coaching* dan *mentoring* bagi widyaiswara BPSDM Prov. Sulawesi Selatan dijabarkan sebagai berikut. Pelaksanaan dapat berjalan dengan lancar dan mendapatkan respon positif dari peserta, dimana kegiatan ini berlangsung selama 3

hari, dimulai pada tanggal 28 hingga 31 Maret 2023. Pemberian materi diselingi dengan kegiatan *role play*.

Materi disampaikan oleh Bapak Ferry Firdaus yang berasal dari Pusat Pengembangan Kompetensi Teknis Sosial Kultural Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Pelaksanaan *role play* dilaksanakan setelah pemberian materi, yang terdiri dari 9 materi yaitu; Membangun persepsi pelatihan *coaching* dan *mentoring*: overview program, kebijakan Penyelenggaraan pelatihan *coaching* dan *mentoring*, *building learning commitment*, konsep dan teknik dasar *coaching* dan *mentoring*, tahapan dan instrumen *coaching* dan *mentoring*, *coaching* dan *mentoring*, skill, *coaching* dan *mentoring* di tempat kerja, *live coaching* dan *mentoring*, review penyelenggaraan dan tindak lanjut program pelatihan. Proses belajar dilakukan dengan cara peserta dibagi menjadi beberapa kelompok dan masing-masing kelompok menuliskan pengetahuan terkait *coaching* dan *mentoring*, serta melakukan *role play*. Hal ini dilakukan karena pemateri merasa bahwa peserta akan lebih efektif belajar dengan cara mencari pengetahuan sendiri dibandingkan diberitahu. Peserta juga melakukan *role play* sebagai seorang *coach* dan *coachee*. Hari ke-3 pelatihan dilakukan evaluasi terhadap peserta yang dilakukan oleh panitia penyelenggara dan pengajar, dimana peserta dibagi menjadi dua orang yang akan bertukar peran menjadi *coach* dan *coachee*.



Gambar 1. Pelaksanaan Kegiatan

Deskripsi kualitatif yang diperoleh melalui wawancara, menjelaskan bahwa terdapat kemajuan yang signifikan yang diperoleh peserta melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan *coaching* dan *mentoring*, sebagai upaya peningkatan kualitas kompetensi aparatur sipil Negara, yang diharapkan dapat menjadi langkah awal pengembangan kualitas ASN di tempat kerjanya. Respon peserta sebelum dan setelah pelaksanaan kegiatan dijabarkan melalui tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Sebelum dan Sesudah Pelatihan

| Sebelum Pelatihan | Setelah Pelatihan |
|--|--|
| Saya tidak memahami tugas sebagai <i>coach</i> itu seperti apa | Saya mampu memahami tugas <i>coach</i> dengan baik, diharapkan pelatihan- pelatihan lainnya guna peningkatan kompetensi widyaiswara dan <i>coach</i> |
| Saya tidak tahu apa saja kajian yang ada pada materi <i>coaching</i> | Mudah-mudahan ada pemberdayaan <i>coach</i> ke depannya dan pelatihan seperti ini terus dilakukan dengan bahan kajian lainnya. |

Secara umum pelaksanaan kegiatan pelatihan *coaching* dan *mentoring* telah berjalan dengan baik, dengan indikator keterserapan seluruh materi yang telah disajikan oleh pemateri kepada peserta pelatihan, rangkaian kegiatan juga telah terlaksana sesuai dengan urutan-

urutannya, sejak hari pertama sampai hari ketiga. Secara kualitatif terjadi peningkatan pengetahuan dan pemahaman pada peserta terkait dengan *coaching* dan *mentoring*, dan peserta merasa lebih siap untuk mengaplikasikan pengalaman yang telah mereka dapatkan dalam pelatihan ke dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai widyaiswara.

Tim pelaksana kegiatan pelatihan ini adalah bidang pengembangan dan kompetensi teknis inti BPSDM Prov. Sulawesi Selatan bekerjasama dengan mahasiswa BKP Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, sebagai salah satu dari beberapa kegiatan yang harus dilaksanakan oleh mahasiswa selama bertugas di kantor BPSDM. Melalui kegiatan ini, selain peserta kegiatan pelatihannya sendiri, mahasiswa juga sekaligus mendapatkan banyak informasi dan pengalaman. Pengalaman yang dimaksud adalah melatih kemampuan manajerial mahasiswa dan komunikasi dalam tim kerja. Mahasiswa BKP diberi kesempatan untuk turut terlibat dalam mempersiapkan, melakukan koordinasi dengan pihak terkait, sampai pada tahap pelaksanaan kegiatan. Mahasiswa juga turut membantu menjawab setiap permasalahan yang disampaikan oleh widyaiswara sebagai peserta pelatihan, dan *coach* yang menjadi pemateri dalam kegiatan pelatihan ini.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, mulai dari wawancara hingga pelaksanaan kegiatan, dapat disimpulkan bahwa seluruh rangkaian kegiatan telah berjalan dengan baik. Pelatihan *coaching* dan *mentoring* yang diberikan kepada peserta telah memberikan manfaat berupa peningkatan pengetahuan dan kualitas kompetensi, terutama pengetahuan terkait *coaching* dan *mentoring*.

DAFTAR PUSTAKA

- Diakses pada tanggal 14 juli 2023: https://lan.go.id/wp-content/uploads/2023/01/Keputusan-Kepala-LAN-Nomor-13_K.1_PDP.07_2022-tentang-Pedoman-Penyelenggaraan-Pelatihan-Dasar-Calon-Pegawai-Negeri-Sipil.pdf
- Hamali, A.Y., & Budihastuti, E.S. (2019). *Pemahaman praktis administrasi, organisasi, dan manajemen strategi mengelola kelangsungan hidup organisasi* (1st ed). Jakarta. Prenadamedia Group.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Depok. Rajawali Pers.
- Katherin, K. (2021). Coaching, mentoring dan konseling karier: Faktor yang mempengaruhi kinerja PNS Badan Kepegawaian Negara. *Civil Service Journal*, 15 (2 November), 89-101.lfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Mutmainnah, M. (2021). *Implementasi coaching dan mentoring pada kantor puslatbang Kmp Lan* (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar)..
- Silvianita, S., & Yulianto, E. (2020). Webinar sebagai kegiatan peningkatan kompetensi widyaiswara pada masa pandemi Covid-19. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 11(2), 113-119.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif. kualitatif dan R & D*. Bandung: A
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Yuhana, A. N., & Aminy, F. A. (2019). Optimalisasi peran guru pendidikan agama Islam sebagai konselor dalam mengatasi masalah belajar siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam,[SL]*, 7(1), 79-96.