

COACHING DAN MENTORING SEKTOR PUBLIK

**Direktorat Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran
Lembaga Administrasi Negara**

Date: 4 Juni 2026





Outline Pembahasan

- Pedoman Penyelenggaraan Coaching dan Mentoring Sektor Publik
- Standar Kompetensi dan Sertifikasi Coaching dan Mentoring Sektor Publik

UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN

Amanat Pasal 49 UU No. 20 Tahun 2023

1. Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

2. Pembelajaran dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi.

3. Pembelajaran terintegrasi merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:

- a. terintegrasi dengan pekerjaan;**
- b. sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN; dan**
- c. terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait.**

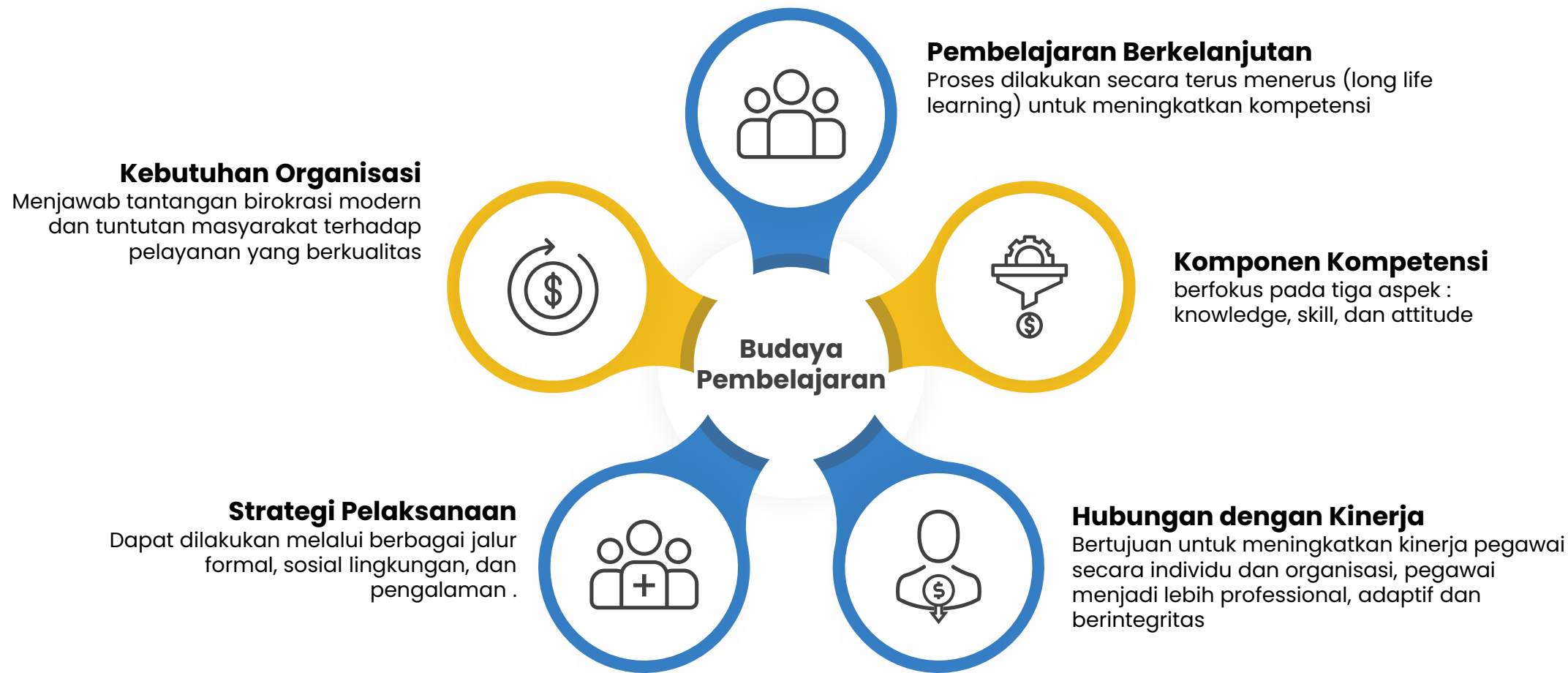
- Bangkom adalah **kewajiban** ASN
- Long life learning

Bangkom melalui **Sistem Pembelajaran Terintegrasi**
(pendekatan *Corporate University*)



BUDAYA PEMBELAJARAN

Lingkungan kerja di mana peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja secara berkelanjutan menjadi nilai-nilai inti dan kebiasaan sehari-hari bagi seluruh anggota organisasi



KERANGKA DASAR

ASN CORPORATE UNIVERSITY

1. Menempatkan Strategi Organisasi sebagai Basis Pembelajaran
2. Pembelajaran terhubung dengan pekerjaan dan Kinerja Organisasi
3. Pembelajaran fleksibel dan berkelanjutan

STRATEGI PEMBELAJARAN

FORMAL LEARNING

(Pembelajaran melalui pembelajaran formal)

SOCIAL LEARNING

(Pembelajaran dari orang lain dan lingkungan)

EXPERENTIAL LEARNING

(Pembelajaran dari pengalaman)



COACHING DAN MENTORING

KEBIJAKAN

1

Pedoman Penyelenggaraan Coaching dan Mentoring Sektor Publik



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR: 211/K.1/HKM.02.2/2026
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN
COACHING DAN MENTORING SEKTOR PUBLIK
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

2

Standar Kompetensi dan Sertifikasi Coaching dan Mentoring Sektor Publik



LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
NOMOR : 113/K.1/HKM.02.2/2026
TENTANG
STANDAR KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI
COACHING DAN MENTORING SEKTOR PUBLIK
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA,

PRINSIP INTEGRASI COACHING DAN MENTORING DALAM SISTEM PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan

Evaluasi pelaksanaan Coaching dan Mentoring dilakukan secara berkala sebagai dasar perbaikan dan peningkatan mutu program pembelajaran secara berkelanjutan.

Keterpaduan dalam Sistem Pembelajaran Terintegrasi

Coaching dan Mentoring merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penerapan sistem pembelajaran terintegrasi organisasi sebagai metode pengembangan kompetensi Pegawai ASN berbasis lingkungan sosial.

Integrasi dengan Pengembangan Talenta dan Karier ASN

Coaching dan Mentoring dilaksanakan terintegrasi dengan sistem manajemen talenta, pengembangan karier Pegawai ASN, maupun perencanaan suksesi dalam rangka penguatan kapasitas kepemimpinan dan profesionalitas ASN.

Keselarasan dengan Kebutuhan Strategis Instansi

Pelaksanaan Coaching dan Mentoring diselenggarakan selaras dengan tujuan, strategi, dan prioritas strategis instansi.

Orientasi pada Pencapaian Kinerja

Coaching dan Mentoring diarahkan untuk mendukung peningkatan kinerja individu, unit organisasi, dan organisasi secara terukur dan berkelanjutan.



Pengertian Coaching dan Mentoring Sektor Publik



“ COACHING adalah **pendampingan** Pegawai ASN untuk **mencapai potensi penuh** melalui **pemberdayaan individu dalam menemukan solusi** yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kinerja ”

&



“ MENTORING adalah **pembimbingan** Pegawai ASN dengan mendukung proses pembelajaran dan karier mentee melalui aktivitas **berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan** terkait sektor publik ”



PRINSIP DASAR PENYELENGGARAAN COACHING DAN MENTORING SEKTOR PUBLIK



● Profesionalitas

Diselenggarakan secara sistematis, terstruktur, dan mengacu prinsip dasar pelaksanaan serta standar pemenuhan kompetensi *Coaching* dan *Mentoring*.

● Integritas

Diselenggarakan dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran, objektivitas, dan tanggung jawab.

● Berorientasi Tujuan dan Hasil

Setiap proses Coaching dan Mentoring diarahkan pada pencapaian tujuan yang jelas, terukur, dan selaras dengan sasaran kinerja individu maupun organisasi.

● Akuntabilitas

Pelaksanaan Coaching dan Mentoring dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun substantif melalui bukti proses dan hasil.

● Berkelanjutan

Proses dilakukan secara berkesinambungan, tidak bersifat insidental, serta menjadi bagian dari sistem pengembangan kompetensi sumber daya manusia organisasi.

● Kolaboratif

Hubungan Coach–Coachee dan Mentor–Mentee bersifat kemitraan dan kolaboratif yang saling menghormati tanpa diskriminasi.



KARAKTERISTIK COACHING DAN MENTORING SEKTOR PUBLIK

ASPEK	COACHING	MENTORING
Fokus Tujuan	Fokus pada peningkatan kinerja (performance) dan pencapaian tujuan spesifik Pegawai ASN	Fokus pada pengembangan diri (self-development) dan karier Pegawai ASN
Peran Aktor	Coach berperan sebagai fasilitator berpikir dan refleksi bagi Coachee (tidak harus lebih senior secara teknis)	Mentor berperan sebagai sumber pengalaman dan pembelajaran bagi <i>Mentee</i> (Orang yang berpengalaman dan bertindak sebagai pembimbing)
Pendekatan	Menggunakan teknik bertanya (<i>powerful questioning</i>), refleksi, dan penggalian potensi.	Mentoring berfokus pada aktivitas berbagi pengalaman, memberi saran, dan arahan.
Sifat Hubungan	Lebih terstruktur, formal, dan berbasis tujuan spesifik (<i>goal-oriented</i>)	Bisa lebih fleksibel, relasional, dan bisa berlangsung jangka panjang
Fokus Pembelajaran	Berbasis <i>self-discovery</i> (solusi datang dari <i>coachee</i> sendiri).	Berbasis pemberian arahan/pengalaman dari mentor.

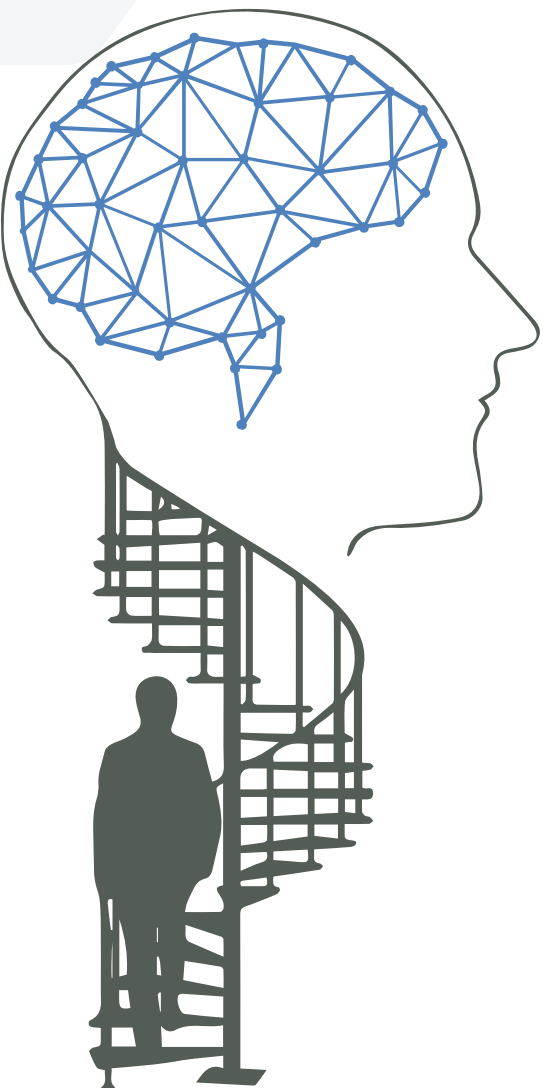
PERAN COACH DAN MENTOR SEKTOR PUBLIK

COACH

- 1. Fasilitator refleksi bagi Coachee, bukan pemberi solusi**
Coach membantu Coachee melihat persoalan, isu, tantangan, dan peluang dari berbagai sudut pandang serta mendorong kesadaran diri (*self-awareness*) Coachee guna mengembangkan alternatif solusi sebagai dasar pengambilan keputusan.
- 2. Mendorong pembelajaran dan pengembangan diri Coachee**
Coach membantu Coachee dalam melihat kesenjangan kinerja serta mendorong optimalisasi potensi dan sikap kerja melalui internalisasi pola pikir bertumbuh (*growth mindset*) dan komitmen belajar sepanjang hayat.
- 3. Menjaga fokus Coachee pada tujuan dan hasil**
Coach membantu Coachee dalam merumuskan tujuan pengembangan yang spesifik, terukur, dan relevan, serta menentukan langkah tindakan yang realistis dan kontekstual di sektor publik.
- 4. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan suportif**
Coach memberikan umpan balik secara objektif, spesifik, dan berbasis fakta untuk mendorong refleksi serta peningkatan kinerja Coachee.

MENTOR

- 1. Sumber pengalaman dan pembelajaran bagi Mentee**
Mentor berperan dalam membagikan berbagai cerita pengalaman, studi kasus serta pengetahuan dalam bekerja di birokrasi seperti budaya organisasi, dinamika organisasi dan lainnya
- 2. Pemberi arahan dan nasihat strategis**
Mentor berperan dalam memberikan pandangan dan saran tentang pilihan karier, pengembangan kompetensi, dan langkah strategis lainnya dalam organisasi.
- 3. Teladan profesionalisme dan integritas**
Mentor berperan dalam memberikan contoh keteladanan dalam etika di sektor publik seperti pelayanan publik, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan, serta menunjukkan perilaku integritas, baik di tengah konflik kepentingan, atau dinamika politik birokrasi.
- 4. Pembuka akses dan jejaring**
Mentor berperan dalam menghubungkan Mentee dengan jejaring yang lebih luas dan relevan yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja dan kapasitas kepemimpinan di sektor publik.



Coaching vs Mentoring: Apa Bedanya dan Kapan Digunakan?

COACH



MENTOR



1. Coaching:
Tujuannya: Meningkatkan kemandirian, pemikiran kritis, dan pemberdayaan.
2. Mentoring
Tujuannya: Memberikan arahan berdasarkan pengalaman pribadi
3. Persamaan (kompetensi):
 - Empati, mendengarkan aktif, membangun kepercayaan.
 - Memfasilitasi makna dan rasa ingin tahu.

Kapan digunakan:

- Jika untuk membantu berpikir kritis dan menggali potensi diri → coaching
- Jika ingin belajar dari pengalaman dan perjalanan orang lain → mentoring

BENTUK PENYELENGGARAAN COACHING & MENTORING SEKTOR PUBLIK

Berdasarkan sifat penyelenggaraannya, *Coaching* dan *Mentoring* terdiri atas:



1. *Coaching* dan *Mentoring* bersifat **wajib (*mandatory*)**

Kegiatan yang ditetapkan sebagai bagian dari program pengembangan kompetensi yang wajib diikuti oleh Pegawai ASN sesuai dengan kebijakan pengembangan organisasi atau penugasan yang ditetapkan pada awal siklus kinerja periodik atau tahunan.

2. *Coaching* dan *Mentoring* berdasarkan **inisiatif Pegawai ASN (*self-initiated*)**

Kegiatan yang dilaksanakan atas prakarsa atau usulan individu Pegawai ASN untuk mendukung pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, atau penyelesaian permasalahan dalam pelaksanaan tugas.

FORMAT INTERAKSI COACHING & MENTORING SEKTOR PUBLIK



1. Coaching atau Mentoring Individu

Proses yang dilaksanakan melalui interaksi pembelajaran antara seorang *Coach* atau Mentor dengan 1 (satu) orang Coachee atau Mentee secara langsung atau *one to one* (101) yang berfokus pada kebutuhan pengembangan individu, baik terkait peningkatan kinerja, penguatan kompetensi, maupun pengembangan potensi Pegawai ASN.

2. Coaching atau Mentoring Tim

Proses yang dilaksanakan oleh 1 (satu) seorang *Coach* atau Mentor kepada sekelompok Pegawai ASN yang tergabung dalam suatu tim kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas kolektif, efektivitas kerja sama, serta kinerja tim dalam mencapai tujuan organisasi.

MEDIA PELAKSANAAN COACHING DAN MENTORING SEKTOR PUBLIK

1. tatap muka langsung (luring);
2. menggunakan platform komunikasi digital yang mendukung interaksi (dua) arah (daring); atau
3. kombinasi antara tatap muka langsung dan platform komunikasi digital (hybrid).

TERIMA KASIH

