

Pemko Solok Gelar Coaching dan Mentoring bagi Pejabat Administrator

Afrizal - SOLOK.NETWORKS.CO.ID

Mar 2, 2022 - 03:58



KOTA SOLOK, - Wali Kota Solok, Zul Elfian Umar, secara resmi membuka kegiatan Coaching dan Mentoring bagi administrator di lingkungan Pemerintah Kota Solok Tahun 2022, di Grand Rocky Hotel, Kota Bukittinggi, Selasa (1/3/2022).

Turut hadir dalam pembukaan tersebut, Kepala BKPSDM Kota Solok, Bitel serta

narasumber Dr. Tuti Rahmi, S.Psi, M.Psi, dosen psikologi dari Universitas Negeri Padang.

Wali Kota Solok, Zul Elfian Umar dalam sambutannya mengatakan, berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier, yang terdiri dari tiga jenis kompetensi yaitu pertama, kompetensi teknis yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

Kedua, kompetensi manajerial yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

Ketiga, kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dalam bentuk pendidikan atau pelatihan. Pendidikan berupa pemberian tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelatihan dapat berupa pelatihan klasikal yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas seperti yang kita lakukan hari ini, dan non klasikal yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas seperti coaching, mentoring, e-learning, outbond, pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/ badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah, magang atau bentuk pelatihan klasikal lainnya.

Lebih lanjut wako mengatakan, pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, tidak bisa dibebankan pada organisasi semata namun ada tanggung jawab pegawai dan atasan langsung.

"Bahkan atasan langsung berkontribusi besar dalam pengembangan pegawai yang menjadi bawahannya. Jadi, kebijakan pengembangan pegawai bukan semata-mata urusan Sekretariat atau Bagian Kepegawaian saja tetapi tanggung jawab semua pihak.

Atasan memiliki tanggung jawab yang besar dalam pengembangan kompetensi dan kapasitas bawahannya. Persentase tanggung jawab pengembangan pegawai yang terbesar ada di tangan atasan langsung yang berkontribusi sebesar 60 persen. Sedangkan tanggung jawab organisasi dan individu masing-masing berkontribusi sebesar 20 persen," tuturnya.

Dengan adanya kewajiban pengembangan kompetensi pegawai minimal 20 jam pelajaran per tahun dan terbatasnya anggaran pengembangan, maka setiap pimpinan harus mengembangkan potensi bawahannya melalui berbagai cara.

"Tidak harus melalui pelatihan klasikal atau tatap muka di kelas, namun bisa melalui metode pengembangan kompetensi yang lain seperti belajar mandiri, bimbingan di tempat kerja, tanya jawab atasan bawahan, magang, serta bentuk pelatihan non klasikal lainnya," ucap wako.

Pengembangan inovasi pelayanan publik perlu didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang inovatif sehingga pengembangan kompetensi ASN yang merupakan hak pegawai mutlak diperlukan. Hal ini disebabkan oleh tuntutan lingkungan strategis seperti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, globalisasi, peningkatan daya saing bangsa, serta harapan masyarakat terhadap kinerja pemerintah pusat dan daerah yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dan dinamika masyarakat.

Kepada para peserta yang hadir, wako mengajak untuk bersama-sama berupaya menjadi aparatur yang kompeten, yang dapat melaksanakan tugas jabatannya dengan efektif, efisien dan handal serta mampu membawa perubahan yang lebih baik agar tercapai kualitas aparatur yang maksimal dalam berinovasi untuk pengembangan kinerja, baik bagi diri sendiri maupun organisasi.

Kepala BKPSDM Bitel,SH,MM menyebutkan bahwa peserta berjumlah 70 orang yang terdiri dari pejabat administrator (eselon 3) dilingkungan Pemerintah Kota Solok, yang dibagi dalam 2 tahap yakni 35 orang tanggal 1 Maret dan 35 orang esoknya. (**)