



**EVALUASI PROGRAM SI-TANTE BERAKSI DALAM UPAYA PENINGKATAN KAPASITAS SDM BERBASIS COACHING KLINIK DI UPTD BAPELKESMAS DINAS KESEHATAN PROVINSI BALI TAHUN 2023**

Oleh

Sinta Javani<sup>1</sup>, Made Parwati<sup>2</sup>, I Wayan Widiana<sup>3</sup>, I Gede Ratnaya<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup>UPTD Balai Pelatihan Kesehatan Dan Masyarakat Dinas Kesehatan Provinsi Bali

<sup>3,4</sup>Prodi Ilmu Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha

Email: <sup>1</sup>[javanibidan@gmail.com](mailto:javanibidan@gmail.com)

**Abstrak**

In order to encourage ASN performance improvement, the Regional Government of Bali Province has made various efforts, including conducting ASN performance assessments which have implications for performance allowances, so a breakthrough was designed in the Competency Improvement System (Si-TanTe) with an action plan to form a Coaching Clinic. The data analysis used in this study is qualitative data analysis in the form of coaching clinic activities. The results of this study are the benefits of a competency improvement system (SI TANTE BERAKSI) with a clinical coaching program, which is to help identify the potential of each member, improve work performance, reduce work conflict and improve intrapersonal and interpersonal skills. Intrapersonal ability is the transformation of oneself individually to a better direction. Thus, 'SI TANTE IN ACTION with clinical coaching' becomes very important to improve organizational performance based on improving individual performance. This increase in performance can occur if everyone realizes every potential they have and at the same time knows the deficiencies that still need to be fixed.

**Keywords:** *Coaching Clinic, Si-Tante, HR Capacity Building*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentu dan komponen kunci dalam keberhasilan pembangunan serta sebagai pilar utama penggerak roda organisasi/birokrasi pemerintah Indonesia. Kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai oleh SDM yang berkualitas, oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai ASN merupakan komponen yang sangat strategis dan harus dilakukan secara profesional (Bariqi, 2020). Dalam upaya mewujudkan organisasi berkinerja tinggi, SDM diharapkan dapat menjadi motor penggerak birokrasi utama. Menteri PAN dan RB bahkan telah mencanangkan untuk berupaya mewujudkan SDM pemerintah menjadi SMART ASN (Putri, 2017).

Sejalan dengan VISI dan MISI Gubernur Bali tahun 2018-2023, perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia, menuju SDM Unggul berkarakter serta berdaya saing di era globalisasi, dan upaya ini sebagai pengejawantahan Visi Gubernur Bali yaitu "*Nangun Sat Kerthi Loka Bali* melalui Pola Pembangunan Semesta Berencana menuju Bali Era Baru.

Upaya membangun SDM unggul (Jana Kerthi) dengan maksud mewujudkan manusia berkualitas dan ideal secara individu sebagai *human capital* yang dapat memberi daya ungkit bagi peningkatan kualitas organisasi untuk mencapai suatu masyarakat yang Jagathita (Mahendra, 2021). Hal ini mendukung Misi ke 6 (enam) Gubernur Bali : Mengembangkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas: bermutu,



profesional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai-nilai kearifan lokal Krama Bali (Wiana, 2018).

UPTD Bapelkesmas sejak Bulan Januari 2022 ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan Keputusan Gubernur Bali Nomor. 883/04-E/HK/2021 sehingga harus mencapai peningkatan kinerja yang terbaik, karena yang terbaiklah akan dapat bertahan untuk tetap bersaing dalam panggung globalisasi. Peningkatan kinerja merupakan isu yang sangat penting bagi setiap pegawai. UPTD Bapelkesmas harus mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada dalam dunia yang penuh gejolak global. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi perhatian penting saat ini mengingat tuntutan terhadap pelayanan pelatihan harus mengedepankan *quality control* harus dilakukan oleh SDM yang profesional. Tuntutan berkinerja di UPTD Bapelkesmas merupakan komponen utama, berlaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non ASN menuju layanan pelatihan yang prima (M.Firdaus.2020).

Demi mendorong peningkatan kinerja ASN, Pemerintah Daerah Provinsi Bali telah melakukan berbagai upaya, termasuk mengadakan penilaian kinerja ASN yang berimplikasi kepada tunjangan kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, disamping faktor kompensasi, secara signifikan adalah faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Kedua hal ini berkaitan dengan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga berujung pada peningkatan kinerja pegawai mengingat lingkungan kerja selalu berhubungan dengan pimpinan, rekan kerja, dan fasilitas tempat bekerja (Nugrahani, 2017).

Di UPTD Bapelkesmas dari level Pimpinan dan staf berasal dari generasi yang berbeda. Diantaranya 56 % adalah generasi X (1965-1980) yaitu generasi yang cukup akrab

dengan teknologi dalam kegiatan sehari-harinya, sejumlah 44 % merupakan generasi milenial, generasi yang hidup di zaman yang sedang berubah, dari konvensional menjadi modern (Hermin Fatimah et al., 2015).

Selain perbedaan usia ASN dan Non ASN pada masing-masing generasi, terdapat kompetensi yang variatif pada pegawai ASN, dari segi kompetensi teknis, manajerial maupun sosial kultural dan tidak seluruhnya linier dengan kompetensi jabatan yang dimiliki dengan demikian dapat berpengaruh pada kinerja organisasi dan munculnya konflik hingga masalah.

Teori Gurr 'deprivasi' menyatakan, konflik akan terjadi pada saat tercipta situasi dimana orang-orang menghadapi situasi semakin lebarnya gap antara aspirasi dengan apa yang mereka capai (Gurr,2001). Untuk itu tugas seorang pemimpin adalah bagaimana mampu mengenali konflik dalam organisasi dengan membangun kreativitas dan inovasi di UPTD Bapelkesmas dan berkewajiban mendorong pengembangan kompetensi dan karir seluruh pegawai.

Regulasi mengamanatkan bahwa ASN memiliki hak mendapat pengembangan kompetensi 20 JP setahun (PP No 17 Tahun 2020 tentang manajemen PNS). Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Pasal 70 ayat (1) mengamanatkan Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.

Sedangkan dari audit mutu eksternal dari Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI, dan hasil Tim Audit Mutu Internal diperoleh data sebagian besar ASN belum memenuhi pengembangan kompetensi minimal sebanyak 20 jam pelajaran (JP) setahun, audit dilakukan pada Bulan Februari 2022 dengan data rincian lengkap analisis kompetensi pegawai UPTD Bapelkesmas, terdapat dalam lampiran 1 dan 2, adapun hasil rekapan analisis kompetensi pada Tabel 1.1 sebagai berikut:



**Tabel 1. Analisis Kompetensi Pegawai  
UPTD Bapelkesmas  
Dinas Kesehatan Provinsi Bali Tahun 2021**

NO	STATUS PEGAWAI	JUMLAH	HASIL ANALISIS KOMPETENSI	
			SESUAI	TIDAK SESUAI
1	ASN	26	10 (39%)	16 (61%)
2	NON ASN	24	6 (25%)	18 (75%)
	TOTAL	50	16 (32%)	34 (68%)

Sumber: Data Audit Mutu Internal Tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan sebagian besar ASN, 61 % (16 orang) kompetensi yang belum optimal (kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural) pada eselon IV, dan rendahnya kompetensi teknis pada staf, sedangkan sebanyak 39 % sudah sesuai kompetensi dan dominan dari pegawai belum optimal dalam peningkatan kompetensi teknisnya. Hal yang sama terjadi pada pegawai non ASN.

Saat ini, kegiatan pengembangan kompetensi, terhadap SDM berkelanjutan belum dilakukan dengan baik, terlebih dalam masa pandemi *Covid-19*. Disamping itu Bapelkesmas belum memiliki pola sistematis dalam pembinaan, pengawasan, bimbingan internal untuk mengatasi permasalahan SDM dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini merupakan ancaman dalam berkinerja, sejauh ini, pemecahan masalah hanya dilakukan secara personal dengan konsultasi pada atasan dalam waktu yang belum memadai, sehingga proses ini belum berjalan efektif membangun akuntabilitas kinerja pegawai. Bila tidak ditindaklanjuti dengan sistem yang jelas, maka cenderung berimplikasi negatif terhadap psikologi, terjadi gangguan psikosomatis, cemas, ketakutan untuk pergi ke kantor, depresi hingga memperburuk penyakit yang di derita, lebih berat lagi ada pengunduran diri selaku pejabat struktural.

Untuk menjembatani kesenjangan diatas, dalam meningkatkan kompetensi serta mengatasi konflik yang akan berdampak pada menurunnya kinerja jangka panjang, perlu

pembenahan segera dengan *logic frame* yang jelas melalui perubahan sistem manajemen kinerja kearah pengembangan kompetensi, kemampuan, dan potensi diri untuk menghadapi *side effect* kinerja dengan pendekatan baru, menyiratkan bahwa pemimpin organisasi hadir melaksanakan kewajiban mendorong peningkatan kompetensi dan meyakinkan bahwa mereka tidak berjuang sendiri dalam mengelola organisasi, maka dirancang suatu terobosan dalam Sistem Peningkatan Kompetensi (**Si-TanTe**) dengan rencana aksi membentuk **Coaching Klinik**.

Rencana aksi ini mewujudkan internalisasi budaya kerja yang sehat, dengan prioritas peningkatan kompetensi dan kinerja, memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, melalui "**COACHING KLINIK** menuju SDM Berkinerja Akuntabel Responsif (**BERAKSI**) untuk menciptakan SDM unggul dan profesional menggunakan pendekatan-pendekatan yang manusiawi (*Human Relation Approach*). **SI-TANTE BERAKSI (Sistem Peningkatan Kompetensi Berkinerja Akuntabel Responsif)** ini nantinya memiliki kontribusi dalam menstimulasi SDM agar "**BERAKSI**" memiliki power/kekuatan dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, dilandasi oleh akuntabilitas kinerja bergerak cepat merespon perubahan (**responsif**) dan menciptakan ide-ide yang inovatif dengan sudut pandang baru dalam mengatasi pemicu hambatan berkinerja.

Melalui penerapan **SI TANTE BERAKSI** dengan program "**COACHING KLINIK**" memandang SDM adalah vital, sebagai motor penggerak dan ujung tombak dari pengelolaan organisasi, terbangunnya kontinuitas motivasi, dan ketika di internal sudah kuat serta menghasilkan produk organisasi yang siap hingga solid, otomatis bila menghadapi permasalahan eksternal dapat diatasi secara cepat, efektif dan efisien (Sudira, 2017); Hutagalung, 2018).

Alur kerja coaching klinik ini dirancang dalam mengatasi tantangan atau hambatan



kompetensi dan kendala dalam berkinerja menggunakan metode coaching dan mentoring (PERKALAN Nomor.10 Tahun 2018) yang dilakukan oleh tenaga terlatih internal maupun eksternal, lintas sektor, akademisi yang *expert* dan *qualified* dibidangnya.

Tujuan dari strategi baru yang akan dibangun di UPTD saat ini adalah untuk optimalisasi kompetensi SDM dalam stabilisasi kinerja, mewujudkan SDM Bali unggul dan profesional secara *sustainable*, dalam peningkatan mutu penyelenggaraan pelatihan Bidang Kesehatan

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model CIPP. Penelitian ini adalah penelitian evaluatif, dengan menggunakan model context, input, process, dan product (CIPP). Penelitian evaluasi CIPP ini bertujuan untuk mengetahui keterlaksanaan program Si-Tante Beraksi pada UPTD Balai Pelatihan Kesehatan dan Masyarakat Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Peneliti ingin mengetahui kesenjangan yang terjadi antara perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan program sehingga diketahui hal-hal yang terkait dengan komponen maupun sub komponen tertentu yang masih memerlukan penguatan atau bahkan belum ada untuk diidentifikasi akar penyebab masalah tersebut (Arikunto, 2014). Evaluasi dilakukan di UPTD Balai Pelatihan Kesehatan dan Masyarakat Dinas Kesehatan Provinsi Bali pada Tahun 2023. Untuk mendukung validitas data maka data dikumpulkan melalui metode studi dokumentasi, wawancara dan observasi. Program Si-Tante Beraksi adalah program yang sedang dievaluasi sebagai bagian dari terobosan pimpinan institusi untuk menguatkan pengembangan kompetensi SDM sekaligus juga sebagai bentuk kepedulian pimpinan dalam menjawab tantangan peningkatan kualitas pelayanan yang dimulai dari Peningkatan kapasitas SDM, yang berfokus pada tiga hal utama yaitu analisis kebutuhan

pelatihan, penyelenggaraan Peningkatan SDM sebagai permulaan kegiatan ASN Corpu, Implementasi Core Value ASN Ber-AKHLAK. Data sampel yang diambil adalah berasal dari Pegawai UPTD Bapelkesmas yang telah mendapatkan fasilitas Coaching Klinik dalam Program Si-Tante Beraksi, Coach, Tim Penjamin Mutu, Auditor Mutu Internal dan Pimpinan Puncak Institusi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Aspek Context

#### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting untuk menciptakan organisasi yang efektif dalam memobilisasi organisasi menuju perubahan. Perlu disadari bahwa sumberdaya manusia merupakan suatu potensi kesuksesan untuk mengimbangi perubahan dan kemajuan dalam sebuah organisasi dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pimpinan dan efektivitas organisasi. Keseluruhan tugas hanya akan bermanfaat dan berhasil baik apabila tercipta kerjasama antara pimpinan dan yang dipimpin (Solikin et al., 2017).

Organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan dalam meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia. Oleh karena itu para pemimpin pada sebuah organisasi sedapat mungkin berperan sebagai penentu arah bagi sumber daya manusia dan sedapat mungkin menjadi agen perubahan untuk mewujudkan reformasi birokrasi sehingga seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi (Santoso, 2019)

Berdasarkan hal tersebut maka konteks tugas seorang pemimpin dalam institusi penyelenggara pelatihan selain meningkatkan kapasitas SDM sesuai kebutuhan pelanggan yang diawali dengan kegiatan analisis kebutuhan pelatihan, penyiapan kurikulum, penyelenggaraan pelatihan hingga evaluasi pasca pelatihan, maka kegiatan yang sama juga



sewajarnya dilaksanakan untuk pelanggan internal atau seluruh komponen SDM yang ada di UPTD Bapelkesmas Dinas Kesehatan Provinsi Bali sesuai kebutuhan kompetensi penyenggaraan pelatihan.

### **Membangun Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi**

Integritas merupakan suatu bagian dari pandangan yang bisa dipercayai dan sikap jujur seseorang dalam menjelaskan kepercayaan pada konteks berorganisasi. Integritas pula sebagai bagian utama dalam etika, tetapi sebenarnya integritas tidak selalu menyangkut perihal otonomi setiap individu dan kebersamaan seseorang, tetapi lebih menyangkut loyalitas, kerjasama, dapat dipercaya serta keserasian. Integritas adalah sebuah konstruk psikologis yang dinamis, melekat pada setiap kehidupan manusia. Objektivisme integritas dalam etika sering dianggap seperti loyalitas kepada prinsip dan nilai yang sangat rasional (Parji, 2011).

Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggungjawaban secara periodik. Organisasi yang akuntabel adalah harapan dari masyarakat karena organisasi yang akuntabel akan memiliki manfaat untuk publik. Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu atau kelompok dalam suatu institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya, yakni menjamin terwujudnya nilai-nilai publik (Ahyaruddin & Akbar, 2017).

Membangun Integritas dan akuntabilitas kinerja organisasi pada UPTD Bapelkesmas harus konsisten dan berkelanjutan mengingat Bapelkesmas dalam meningkatkan SDM Kesehatan harus mengedepankan mutu layanan, dan pelayanan yang prima harus didukung oleh sumber daya yang memiliki kompetensi memadai dimana hal ini sejalan dengan penerapan Core Value ASN Ber-

AKHLAK. Melalui inovasi SI TANTE BERAKSI merupakan salah satu terobosan dalam menjamin peningkatan kompetensi SDM di UPTD bapelkesmas melalui wahan Coaching klinik sehingga secara berkesinambungan terwujud SDM yang unggul dan profesional dalam penyelenggaraan Pendidikan pelatihan.

#### **A. Aspek Input**

##### **1. Metode**

Metode Coaching Dalam proses coaching, banyak pendekatan yang dapat digunakan, Misalnya dengan menggunakan: Teknik PEDDIE, Teknik GROW, Teknik SCARF, SMILE dan masih banyak lainnya.

Metode Mentoring: *Sharing Session*

- a. *Sharing Session* merupakan kegiatan pengembangan kompetensi Peserta melalui aktivitas berbagi pengalaman nyata dan pengetahuan teknis baik dengan Mentor maupun antar Peserta saat menjalankan peran pekerjaan teknisnya.
- b. Kegiatan *Sharing Session* dapat berbentuk formal seperti workshop, atau semi-formal dan non-formal seperti outbound, sharing di tempat kerja, atau kegiatan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut maka akan diperlukan beberapa komponen untuk dapat terlaksananya kegiatan coaching klinik tersebut.

##### **2. Sarana dan Prasarana**

Menyiapkan Ruang Pelaksanaan Coaching dan prasarana pelengkap lainnya

##### **3. Persiapan SDM dan administrasi**

- a. Membentuk SK Si TANTE BERAKSI
- b. Membentuk tim Coaching dan mentoring
- c. Menyusun SK tim/surat tugas
- d. Menyusun Pedoman
- e. Menyusun SOP kegiatan
- f. Menyusun instrumen kegiatan coaching dan mentoring (SOP,

instrumen asesmen, form persetujuan, form *registry*, form proses kegiatan, form evaluasi

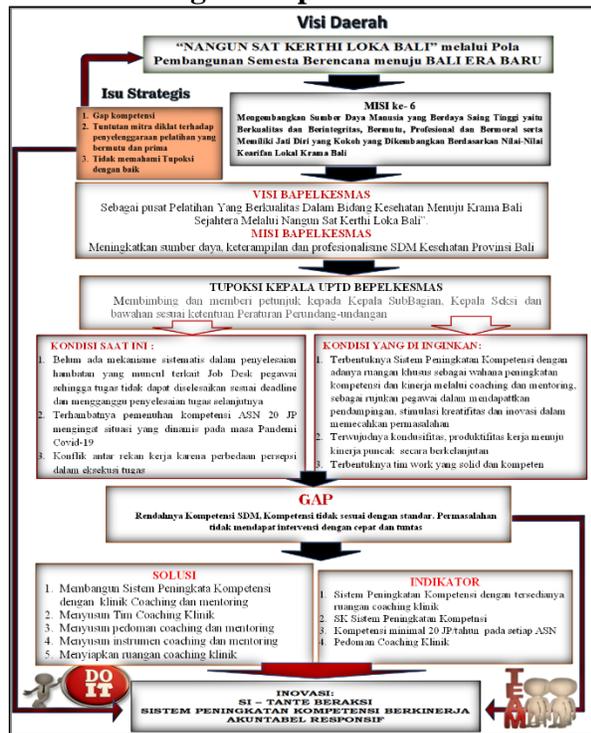
Dalam layanan coaching klinik disusun alur kegiatan disamping untuk memperlancar proses pemberian coaching maupun mentoring. Adapun desain alur coaching Klinik sebagai berikut :

**Design Alur Si Tante Beraksi**



**Gambar 1. Desain Alur SI TANTE BERAKSI dengan Coaching Klinik**

**1. Kerangka Berpikir**



**Gambar 2. Kerangka Berpikir Rencana Aksi Perubahan**

**C. Aspek Process**

**1. Pengelolaan Budaya Kerja**

Budaya kerja organisasi adalah suatu sistem yang telah diterima secara bersama-sama dan mampu menciptakan pemahaman yang sama diantara para pegawai mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggota harus berperilaku. Budaya kerja dalam organisasi akan menumbuhkan identitas diri setiap pegawainya, dan keterikatan terhadap organisasi/ perusahaan tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan setiap pegawai untuk saling memahami satu dengan yang lainnya.

Pandemi. Pandemi Covid-19 memberikan implikasi sosial dalam bentuk perubahan budaya organisasi sehingga diperlukannya penyesuaian budaya kerja karena adanya perubahan lingkungan eksternal yang terjadi dalam kebijakan pemerintah menuju tatanan kehidupan yang baru. Seorang pemimpin memiliki peran dala mengarahkan budaya kerja mengadaptasi situasi pandemi



.....  
Covid -19 dalam pencegahan penularan untuk mewujudkan aksi perubahan dalam rangka dengan :

- a. Menjaga jarak menerapkan protokol kesehatan dalam kegiatan rapat tim efektif sehingga tujuan dapat tercapai tanpa ada disertai efek penularan kasus covid -19 oleh karena kegiatan dimulai sejak tahun 2021 yang mana PAndemi COvid 19 belum dinyatakan berakhir.
- b. Memberi motivasi agar setiap tim efektif dalam menjalankan tugasnya disiplin dan bertanggung jawab, menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu serta tidak menunda-nunda pekerjaan
- c. Memberi apresiasi dalam setiap tugas yang telah diselesaikan untuk memupuk semangat dalam finalisasi tugas yang diberikan dalam mewujudkan aksi perubahan
- d. Fokus pada team work. Mengedepankan kolaboratif sistem dan komunikasi intens pada setiap anggota tim dalam menggali hambatan penyelesaian tugas.

## 2. Membangun Jejaring dan Kolaborasi

Membangun jejaring kerja (kemitraan) dan kolaborasi pada hakekatnya adalah sebuah proses membangun komunikasi atau hubungan, berbagi ide, informasi dan sumber daya atas dasar saling percaya (*trust*) yang mutlak diperlukan dalam Aksi Perubahan untuk mengimplementasikan tahapan-tahapan kegiatan / milestone yang telah dibagi kedalam tiga tahapan yaitu Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang.

## 3. Proses dalam Upaya Capaian Perbaikan Kinerja Organisasi

Adapun beberapa kegiatan yang telah kami lakukan diantaranya :

### a. Kegiatan jangka pendek :

1) **Melapor pada Kepala Dinas dan selaku Mentor**, dan koordinasi dengan Sekretaris Dinas Kesehatan Menyampaikan laporan implementasi rencana aksi perubahan kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Bali dan kordinasi dengan Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan pada hari Senin, 30 Mei 2022 di ruang kerja Kepala Dinas pada pukul 08.00 Wita dan Ruang kerja Sekdis. Hal-hal yang dilaporkan sebagai berikut :

- a) Judul dari Aksi Perubahan yaitu “SI TANTE BERAKSI” (Sistem Peningkatan Kompetensi Berkinerja Akuntabel Resposif Menciptakan SDM Bali yang Unggul dan Profesional
- b) Implementasi dari pelaksanaan aksi perubahan SI TANTE BERAKSI
- c) Stakeholder yang terlibat dalam implementasi SI TANTE BERAKSI
- d) Penjelasan-penjelasan umum dalam rangka pembentukan coaching klinik di UPTD Bapelkesmas

Tanggapan dari Kepala Dinas dan selaku mentor sebagai berikut :

- Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Bali Dr. dr I Nomnan Gde Anom, M.Kes memberikan dukungan dan mengapresiasi program dalam aksi perubahan membangun sistem peningkatan kompetensi SDM karena bermanfaat ke depan untuk kualitas yang lebih baik dalam pelayanna publik. Bapak kepala dinas sangat berharap program ini dapat berjalan berkesinambungan untuk mendampingi SDM dalam mencapai kinerja terbaik dan penguatan kompetensi teknis agar sesuai dengan standar sehingga ASN memiliki kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya yang dapat berkontribusi terhadap kepercayaan diri, peningkatan skill ASN dalam eksekusi tugas.

- Dukungan yang sama disampaikan oleh Sekretaris Dinas Kesehatan I Made Suwitra SKM.,MSi dan kepala Bidang Sumber daya Kesehatan. dr. Murdani MAP, dengan



menekankan agar tim yang menjalankan coaching klinik dengan sungguh-sungguh memberikan pendampingan agar tujuan tercapai. Jika ada yang perlu didiskusikan lebih lanjut, Bapak Sekdis bersedia memfasilitasi agar program optimal dalam proses mencapai peningkatan kompetensi SDM, dan dr Murdani menyampaikan ke depan agar SDM Dinas Kesehatan dapat memanfaatkan coaching klinik Bapelkesmas

#### **b. Konsolidasi Internal**

Rapat dilaksanakan hari Selasa, tanggal 31 Mei 2022, mulai pk.09.30 wita, bertempat di Auditorium Bapelkesmas untuk persiapan implementasi aksi perubahan dan menyusun struktur coaching klinik. Kegiatan dihadiri seluruh staf UPTD Bapelkesmas untuk memberikan pemahaman terkait dengan pembentukan

coaching klinik, pemanfaatannya serta dan tim yang dilibatkan dalam operasionalisasi coaching klinik

#### **c. Membentuk tim kerja.**

Pada Hari Kamis Tanggal 2 Juni 2022 dibentuk tim kerja dalam rangka membantu membangun sistem peningkatan kompetensi dan bersama-sama mewujudkan coaching klinik yang efektif. Semua tugas dan tanggung jawab tim kerja dituangkan dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Bali yang di tanda tangani pada hari Jumat, Tanggal 3 Juni 2022

#### **d. Rapat Tim Kerja.**

Pada hari Jumat, 10 Juni 2022 dilakukan rapat tim kerja untuk identifikasi data dan kelengkapan coaching klinik dan perencanaan konten pedoman, SK Coaching klinik, SOP, alur pelayanan dan format kegiatan

#### **e. Harmonisasi SK.**

Dilakukan harmonisasi SK Coaching klinik ke biro Hukum Setda Provinsi Bali pada Hari Kamis Tgl 14 Juni 2022 dengan menyampaikan maksud kepada Kepala Biro

Hukum Bapak IB Sudarsana dan di fasilitasi oleh Ibu Luh Gde Koriani.

Selanjutnya Konsultasi SOP ke biro organisasi pada hari Kamis, tanggal 16 Juni 2022. Pk. 12.15 wita diterima oleh Bapak Arya Sadewa dan diberikan petunjuk terkait penyusunan Standar Operasional Prosedur Coaching Klinik

#### **f. Rapat Tim kerja**

*Dalam finalisasi draft SOP, Pedoman, SK dan form pelayanan coaching klinik yang dilaksanakan hari Senin, tanggal 20 Juni 2022 bertempat di Aula Bapelkesmas. Dokumen Final pada link berikut.*

*(<https://bit.ly/formatpelaksanaankegiatan>)(<https://bit.ly/pedomancoaching>)*

*(<https://bit.ly/standaroperasionalprosedur>),*

*(<https://bit.ly/SKcoachingklinik>)*

**7. Penandatanganan SK, SOP dan Pedoman Coaching Klinik pada hari Selasa tanggal 28 Juni 2022 oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Bali di ruangan Kepala Dinas dengan hasil pada link dibawah ini.**

**(<https://bit.ly/pedomancoaching>)**

**(<https://bit.ly/standaroperasionalprosedur>),**

**(<https://bit.ly/SKcoachingklinik>)**

**(<https://bit.ly/sktimkerja>)**

#### **8. Menyiapkan Ruangan Coaching Klinik**

Telah disiapkan ruangan untuk kegiatan coaching dan mentoring di Lantai 2 gedung Utama UPTD Bapelkesmas pada hari Kamis, tanggal 16 Juni 2022

**9. Sosialisasi Internal Pedoman Si Tante Beraksi, SOP dan SK team Coaching klinik, Rabu, tanggal 29 Juni 2022 yang diberikan oleh kepala UPT Bapelkesmas selaku leader dihadiri seluruh staf UPTD Bapelkesmas menyampaikan pedoman pelaksanaan coaching dan mentoring, SOP kegiatan**

10. Memantau perkembangan persiapan pelayanan "Coaching Klinik Jumat, tanggal 1 Juli 2022

Melakukan pemantauan terhadap kesiapan ruangan coaching dan melengkapi form pelaksanaan kegiatan, menyiapkan surat



tugas pelaksana coaching klinik serta persiapan uji coba coaching dan mentoring

**11. Rapat dengan tim Kerja membahas masukan saran untuk bahan pembenahan, Selasa Tanggal 5 Juli 2022 dengan revisi pada form asesmen, jenis pendampingan, dan perbaikan pada form proses coaching mentoring**

**12. Uji Coba Coaching dan mentoring adalah pada milestone jangka menengah, mengingat untuk efisien dan efektifitas waktu maka telah dilakukan implementasi coaching dan mentoring dilakukan hari Selasa, tanggal 12 juli 2022 setelah dilakukan assessment pada tiga orang staf masing- masing satu staf pada sub unit kerja dengan mentoring oleh Kasi Mutu pada staf, coaching staf TU terkait kantor virtual dan mentoring staf diklat dalam persiapan sarana prasarana diklat**

#### **B. Aspek Product**

#### **Keberlanjutan Aksi Perubahan**

Tindak lanjut kegiatan jangka pendek dengan menetapkan target jangka menengah dan jangka panjang. Pada pelaksanaan aksi perubahan kinerja organisasi rencana kegiatan selanjutnya adalah melanjutkan kegiatan aksi perubahan jangka menengah yang dilakukan dari Bulan Agustus 2022 sampai Bulan Desember 2022 yaitu pelaksanaan Coaching dan mentoring pada 19 % staf seluruh staf UPTD Bapelkesmas secara bertahap sehingga tercapai kompetensi minimal yaitu 20 JP setahun dan teratasi kendala-kendala rutinitas kegiatan tugas pokok dan fungsi,

Pada jangka panjang tahun 2023-2024 seluruh staf sudah memperoleh coaching maupun mentoring dan di lakukan sosialisasi eksternal untuk menjangkau ASN diluar Bapelkesmas, pengembangan digital coaching dan mentoring dengan pelaksanaan secara online serta dapat mengampu peningkatan kompetensi SDM eksternal serta mampu

berkontribusi sebagai sumber/ potensi pendapatan.

#### **Hal yang Mendukung Kegiatan**

Kegiatan Coaching Klinik melalui Program Si-Tante Beraksi diperkuat dengan adanya kegiatan *sharing knowledge* berupa sosialisai, orientasi, dan workshop yang diselenggarakan setiap ada anggota atau pegawai UPTD Bapelkesmas yang menyelesaikan kegiatan training of trainer, pelathan, maupun workshop, sosialisai maupun orientasi. Selain itu pada aspek pendampingan coaching klinik kegiatan coaching banyak difasilitasi oleh petugas internal dengan latar belakang profesi widyaiswara yang dalam penjenjangan profesinya telah didukung dengan pembekalan materi coaching termasuk pengalaman formal menjadi coach pada peserta latihan dasar CPNS maupun dalam pelatihan sebagai pelatihan dan workshop penguatan substansi untuk memfasilitasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

#### **Hal yang Menghambat Kegiatan**

Dalam pelaksanaan kegiatan coaching klinik masih belum berdasarkan analisis kebutuhan pengembangan kapasitas SDM yang sifatnya melahirkan kebutuhan individu maupun kelompok kerja. Selanjutnya belum ada rangkuman kegiatan coaching baik yang bersifat individu maupun kelompok kerja. Selanjutnya pedoman monitoring dan evaluasi juga belum disusun secara terpisah untuk dapat melaksanakan pengawasan dan evaluasi hasil dari coaching klinik. Kelemahan tersebut juga didukung dengan laporan Tim Audit Mutu Internal yang belum mendapatkan hasil evalauasi tertulis dengan pendekatan model tertentu untuk menguatkan susteinibilitas berjalannya program.

#### **PENUTUP**



## Kesimpulan

Kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam melaksanakan tupoksinya tergantung pada kualitas SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Namun dalam prakteknya tata kelola SDM ini bukanlah hal yang mudah, karena banyak variabel yang mempengaruhinya. Pengembangan diri memang merupakan sesuatu yang perlu di lakukan secara kontinu agar semua staf mampu mengembangkan kompetensi dan kinerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga dapat berkontribusi secara optimal di organisasi.

Melalui terobosan SI TANTE BERAKSI dalam Coaching klinik merupakan suatu pola peningkatan kompetensi dan kinerja yang berbasis *Core Bussines* Organisasi dengan pendekatan *Human Capital*, menempatkan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi.

Seluruh rangkaian kegiatan dalam jangka pendek telah terlaksana. Dalam implementasi aksi perubahan ada beberapa kegiatan dilakukan lebih awal dari perencanaan dan terjadi pergeseran tingkat kepentingan dan pengaruh stake holder dalam implementasi aksi perubahan, yang sebelumnya dalam perencanaan aksi perubahan tidak melibatkan biro hukum dan biro organisasi Setda Provinsi Bali. Peningkatan kompetensi SDM dengan membangun SI TANTE BERAKSI melalui coaching klinik, di dasarkan pada gap kompetensi baik terhadap jabatan saat ini maupun rencana karier ke depan, sehingga pengembangan yang di lakukan dapat fokus membidik kebutuhan objektif dari masing-masing staf. Secara sederhana, coaching klinik sebagai proses bimbingan singkat, berupa kegiatan yang berfungsi untuk penguasaan ilmu pengetahuan, memenuhi standar kompetensi 20 JP/per tahun mendukung pencapaian kinerja terbaik.

Manfaat dari sistem peningkatan kompetensi (SI TANTE BERAKSI) dengan program Coaching klinik, adalah membantu mengenali potensi diri setiap anggota,

meningkatkan performa kerja, mengurangi konflik kerja dan meningkatkan intrapersonal dan interpersonal *skill*. Kemampuan intrapersonal adalah transformasi diri secara individu ke arah yang lebih baik. Dengan demikian, ‘SI TANTE BERAKSI dengan coaching klinik’ menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi berbasis pada peningkatan kinerja individu. Peningkatan kinerja ini bisa terjadi jika setiap orang menyadari setiap potensi yang di milikinya dan sekaligus mengetahui kekuarangan – kekurangan yang masih harus di perbaiki.

## 2. Ucapan Terimakasih

Ucapan Terima kasih disampaikan kepada Kepala UPTD Bapelkesmas yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan evaluasi pelaksanaan program Si-Tante Beraksi berbasis Coaching Klinik sebagai salah satu kegiatan inovasi dalam penjaminan mutu dan memberikan penugasan dalam kegiatan audit mutu internal institusi penyelenggara pelatihan. Seluruh jajaran pejabat struktural dan tim kerja UPTD Bapelkesmas yang berkenan berpartisipasi dalam kegiatan evaluasi penyelenggaraan program Si-Tante Beraksi berbasis Coaching Klinik melalui kegiatan audit mutu internal.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2014). Evaluasi Program Pendidikan Program Pedoman Teoritis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan. Bumi Aksara
- [2] Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- [3] Hermin Fatimah, Arya Hadi Dharmawan, Euis Sunarti, & M. Joko Affandi. (2015). Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y / Fatimah / *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 402(September), 402–409.



- <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/786>
- [4] Gurr, T. R., & Marshall, M. (2000). *Peace and Conflict 2001: A Global Survey of Arm Conflict: Self Determination Movements and Democracy*. Maryland: University of Maryland, Center for International Development and Conflict Management.
- [5] M.Firdaus.2020. (n.d.). *Pedoman Pembelajaran di Tempat Kerja* (Lembaga Administrasi Negara (ed.)). Jakarta.
- [6] Mahendra, P. R. A. (2021). Conception of Local Wisdom Nangun Sad Kerthi Loka Bali In Character Education. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 4(4), 78. <https://doi.org/10.20961/shes.v4i4.50589>
- [7] Nugrahani, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkansumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Warta Perpustakaan Undip*, 10(2), 11–16.
- [8] Putri, A. (2017). Kesiapan Sumber Daya Manusia Kesehatan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit* 10.18196/Jmmr.2016, 6(1), 55–60. <https://doi.org/10.18196/jmmr.6127>
- [9] Sprangel, J., Stavros, J., & Cole, M. (2011). Creating sustainable relationships using the strengths, opportunities, aspirations and results framework, trust, and environmentalism: A research-based case study. *International Journal of Training and Development*, 15(1), 39–57. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2010.00367.x>
- [10] Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). SOARing towards positive transformation and change. *The ABAC ODI Visions Action Outcome*, 1(1), 10–34.
- [11] Sudira, I. N. (2017). Resolusi Konflik dalam Perubahan Dunia. *Global: Jurnal Politik Internasional*, 19(2), 156. <https://doi.org/10.7454/global.v19i2.301>
- [12] Wiana, I. K. (2018). “Sad Kertih”: Sastra Agama, Filosofi, dan Aktualisasinya. *Jurnal Bali Membangun Bali*, 1(3), 169–180. <https://doi.org/10.51172/jbmb.v1i3.29>
- [13] Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang ASN
- [14] PP No 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS
- [15] Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Semesta Berencana Provinsi Bali Tahun 2005–2025
- [16] PERKALAN Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- [17] Peraturan Gubernur Nomor 56 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali.
- [18] Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2019 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali.
- [19] Peraturan Gubernur Bali Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 59 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali
- [20] Keputusan Gubernur Bali Nomor. 883/04-E/HK/2021 tentang Badan Layanan Umum Daerah UPTD Bapelkesmas



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN