

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI APARATUS NEGARA MELALUI METODE COACHING DAN MENTORING DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BANGKA

Ahmad Hafiduddin Nashafi¹, Wahyu Hidayat²
^{1,2}Ilmu Administrasi Negara, STISIPOL Pahlawan 12
Email: ahmadhafiduddinnashafi21232@gmail.com

ABSTRAK

Pada saat ini, pengembangan kompetensi dan kualitas sumber daya aparatur di segala bidang telah menjadi kebutuhan baik di sektor publik maupun swasta. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi fokus reformasi pemerintah, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aset SDM yang sangat penting untuk pembangunan suatu negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), baik secara parsial maupun bersama-sama, melalui coaching dan mentoring di RSUD Kabupaten Bangka. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang menunjukkan bahwa coaching dan mentoring adalah praktik yang secara efektif mendorong dorongan kita untuk meningkatkan nilai diri, keterampilan memecahkan masalah, dan kepercayaan diri kita dalam menangani tantangan. Target yang ditetapkan dalam rencana coaching dan mentoring dapat tercapai dengan baik. Selain itu keberhasilan coaching adalah bagaimana seorang coachee menemukan potensi dirinya dan memanfaatkannya dan keberhasilan mentoring adalah bagaimana seorang mampu menerapkan apa yang diajarkan mentornya secara mandiri dan memanfaatkan potensinya.

Kata kunci: Mentoring, Coaching, Pelatihan, Pengembangan, Kompetensi

ABSTRACT

At present, developing the competence and quality of apparatus resources in all fields has become a necessity in both the public and private sectors. Human resource (HR) development has become the focus of government reform, especially the State Civil Apparatus (ASN) as a very important HR asset for the development of a country. This study aims to determine the Strategy for Improving the Competence of the State Civil Apparatus (ASN), both partially and jointly, through coaching and mentoring at the Bangka Regency Hospital. The data used in this study is data that shows that coaching and mentoring are practices that effectively encourage our drive to improve our self-worth, problem-solving skills, and confidence in handling challenges. The targets set in the coaching and mentoring plan can be achieved well. In addition, the success of coaching is how a coachee discovers his/her potential and utilizes it and the success of mentoring is how a coachee is able to apply what his/her mentor teaches independently and utilize his/her potential.

Keywords: Mentoring, Coaching, Training, Development, Competence

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah investasi yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama perusahaan. SDM yang efektif dan kompetitif akan dihasilkan melalui pemberdayaan SDM yang dikelola

secara teratur dan terstruktur. Dalam dunia yang berkembang pesat saat ini, harus sangat hati-hati dalam memilih sumber daya manusia yang mampu dan unggul. Dalam memilih calon karyawan, manajemen perusahaan, terutama bagian pengembangan sumber daya manusia

(HRD), harus hati-hati. Sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk pengorganisasian sumber daya, keterampilan, motivasi, dan pengembangan (Hamali, 2016).

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Meskipun perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang jelas dan memiliki fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih, sulit untuk mencapai tujuan mereka jika mereka tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kuat. Sumber daya manusia yang berkualitas didefinisikan sebagai kekuatan yang berasal dari potensi manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan modal dasar untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan. Perusahaan atau organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Soemarsono, 2019).

Untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya aparatur di segala bidang telah menjadi kebutuhan, baik di sektor publik. Fokus reformasi pemerintah, khususnya ASN, adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM), karena ASN adalah aset SDM yang sangat penting untuk pembangunan negara. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kompetensi ASN diatur Pasal 69 ayat 3 menetapkan 3 (tiga) komponen penting dalam pembagian

kompetensi ASN, termasuk kemampuan manajemen, kemampuan teknis, dan kemampuan sosial (Diva, 2021).

Menteri PAN dan RB bahkan telah menetapkan tujuan untuk selambat-lambatnya pada tahun 2024 mengubah SDM pemerintah menjadi SMART ASN. ASN dapat mencapai SMART ASN jika mereka memiliki integritas yang kuat, kemampuan berbahasa internasional, keahlian dalam teknologi informasi dan komunikasi, semangat melayani, mentalitas wirausaha, jaringan yang luas, dan keramahan. Untuk mewujudkan SMART ASN 2024, pemerintah harus melakukan upaya pengembangan kompetensi yang teratur. Peraturan mewajibkan ASN untuk menerima 20 JP pengembangan kompetensi per tahun (BPSDM, 2022).

Konsep yang digunakan dalam kegiatan tersebut adalah model pembelajaran dan pengembangan, yang dikenal sebagai learning and development model. Model ini terdiri dari sepuluh persen klasik, dua puluh persen belajar dengan rekan kerja (coaching dan mentoring), dan tujuh puluh persen dari pengalaman kerja (action learning). Dari komposisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran yang sangat besar yang dimainkan oleh atasan langsung dalam meningkatkan kemampuan karyawannya sangat penting. Sehubungan dengan hal ini, lembaga pemerintah, khususnya RSUD Kabupaten Bangka yang bergerak dalam pelayanan publik bidang kesehatan, harus mengembangkan kompetensi karyawannya dengan cara yang terukur, praktis, dan

mudah diterapkan melalui metode coaching dan mentoring (BPSDM, 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah lembaga medis yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Untuk memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat, rumah sakit harus selalu melakukan perbaikan. Sebagai fasilitas yang bertanggung jawab untuk menyediakan layanan kesehatan, RSUD harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan. SDM berkualitas harus mendukung upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan. SDM harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk memberikan layanan yang akan mempengaruhi tujuan organisasi. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bangka, yang berlokasi di Kota Sungailiat, berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Untuk mencapai targetnya, RSUD membutuhkan SDM atau karyawan yang berkualitas. Peraturan yang ditentukan memungkinkan pengembangan kompetensi ASN di rumah sakit (RSUD, 2016)

Berdasarkan hasil observasi selama bekerja di RSUD Kabupaten Bangka, terdapat permasalahan bahwa selama ini pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan masih berupa pengembangan kompetensi dengan metode klasikal. Untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi model diklat klasik saat ini, perlu dilakukan perubahan. Salah satu perkembangan yang harus dilakukan adalah untuk model diklat yang tidak klasik, yang mencakup penerapan menggunakan coaching dan mentoring.

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah di atas, peneliti kemudian tertarik untuk menganalisis tentang peningkatan kompetensi ASN melalui metode coaching dan mentoring di RSUD Kabupaten Bangka dengan judul penelitian "Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Metode Coaching dan Mentoring Di RSUD Kabupaten Bangka". Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui metode *coaching* dan *mentoring* di RSUD Kabupaten Bangka. Manfaat yang diharapkan dapat memperluas pengetahuan dengan menambah perkembangan teoritis dalam bidang Ilmu Administrasi publik terkait dengan peningkatan kompetensi ASN melalui konsep *coaching* dan *mentoring*.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Peningkatan

Menurut Adi (2016), kata "tingkat" berasal dari kata "lapisan", yang berarti lapisan yang membentuk susunan. Pangkat, taraf, dan kelas adalah kata lain untuk tingkat. Namun, peningkatan merujuk pada kemajuan. Peningkatan adalah upaya untuk memperbaiki sesuatu dari sebelumnya. Dalam kebanyakan kasus, perencanaan dan eksekusi yang baik diperlukan untuk mencapai peningkatan. Perencanaan dan eksekusi ini harus terkait satu sama lain dan mencapai tujuan yang sama.

Perubahan dari situasi atau sifat yang negatif menjadi positif juga dapat digambarkan dengan kata "peningkatan". Namun, Kualitas dan kuantitas adalah dua bentuk hasil peningkatan. kuantitas adalah jumlah hasil dari sebuah proses atau dengan tujuan peningkatan, sedangkan

kualitas menggambarkan nilai dari suatu objek karena terjadinya proses yang memiliki tujuan berupa peningkatan, dan hasil dari peningkatan juga ditandai dengan tercapainya tujuan pada titik tertentu. Saat suatu pekerjaan atau prosedur selesai, orang akan merasa puas dan bangga karena mereka telah mencapai tujuan mereka.

Konsep Kompetensi

Menurut Emron, Yohny, dan Imas (2017), kompetensi ialah Pengetahuan seseorang dalam menyelesaikan tugas benar dan memiliki keunggulan berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap mereka. Karakteristik ini meningkatkan seseorang dan terkait dengan alasan atau dampak dari melakukan pekerjaan atau situasi dengan baik dan efektif, sedangkan kompetensi adalah atribut yang mendorong seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya dan kinerja yang luar biasa.

Kualitas sumber daya manusia adalah komponen penting untuk mencapai hasil rencana strategis organisasi; elemen ini menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Sebenarnya, kualitas sumber daya manusia dapat digambarkan melalui perilaku yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, juga dikenal sebagai kemampuan. Kemampuan pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari kemampuan, keterampilan, dan akumulasi pengetahuan, yang tercermin dalam tindakan perusahaan dan dapat dievaluasi atau dinilai.

Kemampuannya untuk membedakan kualitas atau sumber daya manusia normal menunjukkan hal ini. Pada dasarnya, setiap karyawan memiliki karakteristik atau sifat yang didasarkan pada kemampuan yang harus dikuasainya. Selain itu, itu harus

dilakukan melalui berbagai langkah dan prosedur agar kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan di tempat kerja (Emron, Yohny, Imas, 2017).

Menurut Edision Emron (2016) dari indikator kompetensi, seseorang pekerja harus memenuhi kriteria berikut untuk memenuhi kompetensi:

1. Pengetahuan: Mempunyai pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan keinginan untuk memperbaikinya.
2. Keahlian: Keahlian yang relevan pada bidang pekerjaan yang ditangani, kemampuan untuk menemukan masalah, dan kemampuan untuk mencari solusi.
3. Sikap: Memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja, bersikap sopan saat melakukan tugas, dan serius menangani setiap kritik atau keluhan.

Mentoring

Proses umpan balik yang selalu berubah antara dua orang yang berbagi pengetahuan, keterampilan, dan informasi untuk membangun hubungan. Fokus mentoring adalah pengembangan pribadi dan profesional. Mentoring adalah alat untuk pembelajaran. Mentoring membantu orang mengatasi masalah dengan memberikan dukungan dan membangun mekanisme yang lebih baik untuk mengembalikan keseimbangan adaptif dan mempertahankan kontrol diri, yang membantu mereka menjadi lebih mandiri dan membuat keputusan sendiri. (Romansah, 2017).

Salah satu metode pengembangan SDM yaitu mentoring pada bagian penting dalam membangun perusahaan yang siap

bersaing dan berkembang. Menggambarkan pendampingan sebagai kerja sama antara mentor dan mentee. Dalam hubungan manusia, mentoring adalah kepedulian dan dukungan yang diberikan oleh individu lain dalam berpengalaman dan berpengetahuan kepada orang yang kurang berpengalaman atau kurang berpendidikan (Kaswan, 2012:13).

Mentor dan mentee ialah dua aktor utama dalam proses mentoring. Dalam kelompok mentoring, mentor adalah penasehat utama, dan mentee adalah peserta. Mentor dan mantee didefinisikan sebagai berikut (DuBois dan Karche, 2005):

- a. mentor adalah seorang yang berpengetahuan luas dan seorang guru atau konselor yang dapat dipercaya. Mengetahui lebih jauh tentang perkembangan kepribadian dan kemampuan remaja, mentor akan membantu mereka menguasai bakat dan tugas yang telah dikuasai mentor sebelumnya. Mentoring dapat dicapai melalui demonstrasi, petunjuk, tantangan, dan dorongan yang diberikan secara bertahap sepanjang waktu. Seorang mentor tidak hanya mengajar., tetapi juga berfungsi sebagai pendukung, pendorong, konselor, dan teman. Untuk mencapai tujuan mentoring, seorang mentor harus memenuhi standar tertentu.

- b. Mentee ialah Seseorang yang mengikuti kegiatan mentoring disebut sebagai mentoree atau mentee. Sukses mentoring bergantung pada kualitas mentor dan mentee. Seorang mentor harus memiliki keinginan untuk belajar, ingin bekerja sama dengan orang lain, sabar, berani mengambil risiko, dan optimistis.

Pemimpin harus berbagi pengalaman mereka. Contoh kasus dan pengalaman pribadi harus diceritakan karena memberikan pelajaran berharga dan seringkali tak terlupakan. Mereka yang

dapat berbicara tentang pengalaman dan diri mereka sendiri akan menjadi pemimpin belajar.

Pengembangan akan matang seiring berjalannya waktu. Jika itu berhasil, mentoring akan menjadi proses belajar yang berterusan. Ini akan berupa pengalaman, observasi, pelajaran, dan analisis yang berlangsung sepanjang waktu. Mentoring adalah kerja sama. Mentoring yang efektif berarti membagi tanggung jawab belajar tanpa mempertimbangkan fasilitas, materi, waktu, atau faktor lainnya. Mentoring yang efektif dimulai dengan membuat kontrak belajar yang menentukan di mana mentor akan bekerja. Mentee dan manajer lini yang terkait juga berpartisipasi.

Coaching

Coaching (pembinaan) umumnya didefinisikan sebagai upaya untuk memberikan arahan dan arahan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan biasanya digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kapasitas dalam bidang pendidikan, ekonomi, sosial, dan kemasyarakatan. Pembinaan menekankan pendekatan pragmatis, perubahan perspektif, keterampilan, dan keahlian. Sama halnya, pembangunan didefinisikan sebagai "tindakan dilakukan secara sadar, terencana, teratur, dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan" (Prasetiya dan Niken, 2014).

Proses pembelajaran untuk meningkatkan kapasitas seseorang. Ini mencakup penggabungan banyak pengetahuan dalam meningkatkan perilaku dan diharapkan bahwa organisasi yang menerapkan coaching dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Coaching didefinisikan

sebagai tindakan dan prosedur yang dapat meningkatkan kesadaran individu dan tim untuk mencapai hasil yang memuaskan. Selain itu, coaching adalah pengembangan model yang memungkinkan individu menemukan titik lemah dan kekuatan mereka, menemukan jati diri mereka, dan membantu mereka menata diri. Kunci keberhasilan coaching adalah hubungan yang kuat antara *coach* (pembina) dan *coachee* (peserta) (Fauziatunisa et al., 2018).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini di RSUD Depati Bahrin kota Sungailiat. Lokasi ini dipilih karena sangat dekat dengan masalah yang diteliti. Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu, bulan Februari sampai bulan April 2023. Metode penelitian adalah kualitatif deskriptif. a. Bapak Harly Juniarsyah, S.IP, M.Si Kepala Bidang Tata Usaha, b. Ibu Laela Nurjannah, SKM Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, c. Ibu Aminah, S.AP Kepala Sub Bagian Keuangan, d. Ibu Larasati, AMd Kepala Sub Bagian Hukum, Publikasi dan Informasi dan e. Ibu Anastasia Amanda Kepala Ruangan Unit Informasi. Pengumpulan Data observasi dan Dokumentasi adalah semua informan yang diwawancarai tentang Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Metode Coaching dan Mentoring di RSUD Kabupaten Bangka. Wawancara ini dilakukan melalui teknik pengumpulan data wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melakukan sebuah pengembangan kepada internal pegawai dalam sebuah organisasi tentu diperlukan sebuah persiapan yang matang dengan berbagai aspek yang perlu dipersiapkan dan strategi agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan lancar. Strategis sendiri merupakan rencana komprehensif yang digunakan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Begitupun ketika strategi coaching dan mentoring diimplementasikan di RSUD Kabupaten Bangka tentunya perlu manajemen strategi karena selama ini coaching dan mentoring hanya dilakukan pada peserta dalam penyelenggaraan pelatihan manajerial dan pelatihan dasar CPNS. Manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Hal ini sejalan dengan wawancara bersama Informan I.

1. Identifikasi Kondisi Lingkungan pelaksanaan Strategi Coaching dan Mentoring

Berdasarkan hasil wawancara dengan kedua pegawai diatas maka dapat dijelaskan bahwa hal yang melatarbelakngin diadakannya program coaching dan mentoring yaitu terkait dengan kompetensi dan kemampuan para pegawai ASN yang berkerja di Rumah sakit RSUD Bangka. Hal tersebut tentunya seiring dengan

kebutuhan dan tuntutan masyarakat yang memaksa pegawai memiliki kreadibilitas yang tinggi. Terlebih lagi ditambah dengan perkembangan teknologi informasi yang berkembang dan turut menjadi bagian dari kebutuhan dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu pihak manajemen perlu melakukan inovasi program peningkatan kompetensi pegawai ASN yang selama ini biasanya hanya dilakukan pelatihan-pelatihan berupa diklat-diklat. Karena dirasa belum maksimal dalam meningkatkan kompetensi maka perlu dilakukan coaching dan mentoring.

sebelum coaching dan mentoring diberikan kepada pegawai, terlebih dahulu atasan atau manajemen telah menelaah permasalahan-permasalahan dan kebutuhan para pegawai. Identifikasi misalnya dengan melakukan penilaian kinerja pegawai setia tri wulan. Analisis lingkungan menjadi komponen yang sangat penting dalam melakukan strategi termasuk dalam pemberian coaching dan mentoring kepada pegawai di RSUD Kabupaten Bangka.

2. Formulasi Strategi Coaching dan Mentoring

sebagai formulasi ada beberapa tujuan dikembangkannya program coaching dan mentoring yaitu tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai ASN untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya yaitu kompetensi untuk beradaptasi dengan perubahan, semangat motivasi untuk berprestasi, profesionalitas yang dilihat dari penguasaan pekerjaan, dan kompetensi berfikir kreatif dan pengambilan keputusan.

Tentunya kompetensi tersebut dapat diperoleh dari proses pengembangan dan pelatihan. Proses pengembangan dan pelatihan di RSUD Bangka sudah dilakukan dengan pertimbangan pemenuhan hak pengembangan, dan penilaian atasan langsung di tengah keterbatasan anggaran. Salah satu model pengembangan yang dapat menjadi alternatif adalah coaching dan mentoring.

Berdasarkan dari sisi pegawai dapat disimpulkan bahwa program coaching dan mentoring yang dikembangkan di RSUD Bangka memiliki tujuan tiada lain adalah untuk pengembangan kompetensi pegawai sesuai tupoksi masing masing pegawai. Selain itu wawancara di atas menjelaskan bahwa pengembangan yang selama ini dilakukan memiliki dampak terhadap perbaikan kinerja namun belum signifikan dan selama ini pengembangan yang dilakukan belum terencana dengan baik.

3. Implementasi Strategi Coaching dan mentoring

Pembinaan dan pendampingan adalah sudah menjadi suatu keharusan yang dilakukan secara berkesinambungan atau berturut-turut, tidak dalam satu sesi dengan durasi Setiap pelajaran adalah 30-60 menit. Seorang coach bisa menggunakan IGROW atau FIRA. Hal ini sejalan dengan yang diperkenalkan oleh dua organisasi pembinaan bersertifikat yaitu Coaching Indonesia dan Loop Institute. Selain itu berdasarkan pengamatan bahwa sebagian besar pelatih menggunakan metode Igrow dalam implementasinya.

Sedangkan untuk mentor, bagaimana seorang mentor dapat mentransfer pengetahuan dan keterampilan mereka kepada peserta pelatihan dimulai terlebih dahulu menjelaskan tentang substansi keterampilan atau pengetahuan kemudian dilanjutkan dengan pendampingan. lalu dilepas secara mandiri untuk melihat seberapa jauh peserta menguasai materi dan mentor memberikan umpan balik tentang cara melakukan perbaikan atau pengembangan. Ini sejalan dengan pemikiran menurut Kaswan, bahwa pendampingan dimulai pada tahap awal, yaitu. Menselaraskan persepsi antara mentor tentang apa yang akan dipelajari oleh peserta pelatihan. Kemudian tahap kerja di mana peserta menanamkan pengetahuan baik dari segi isi materi maupun pendampingan. Terakhir yaitu fase terminasi, peserta pelatihan memiliki ruang bekerja secara mandiri, tetapi mentor akan tetap memberikan umpan balik.

4. Evaluasi Pelaksanaan Coaching dan Mentoring

Keberhasilan pelatihan dapat diukur melalui pengalaman yang didapat oleh peserta atau pegawai, serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sejak awal dan didokumentasikan dalam bentuk form pelatihan bersama dengan bukti pelaksanaannya. Sedangkan, mentoring berhasil ketika mentee memperoleh pengetahuan atau kemampuan sesuai dengan apa yang diajarkan tanpa pendampingan lagi dari mentor. Selain itu, kepuasan pengguna jasa pegawai atau

pimpinan dapat menentukan keberhasilan kegiatan.

Sebagai dasar untuk pelaksanaan berikutnya, evaluasi memiliki tujuan untuk mengumpulkan data untuk mengukur keberhasilan coaching dan mentoring serta efektivitas pelaksanaannya. Ini dapat disimpulkan bahwa keberhasilan coaching dan mentoring jika target yang telah ditetapkan oleh coachee dan mentee dalam rencana coaching dan mentoring dapat tercapai dengan baik. Selain itu keberhasilan coaching adalah bagaimana seorang coachee menemukan potensi dirinya dan mengimplementasikannya, dan keberhasilan mentoring adalah bagaimana seorang mentee mampu menerapkan apa yang diajarkan mentornya secara mandiri.

KESIMPULAN

berdasarkan temuan penelitian dan diskusi tentang statergi RSUD Bangka dalam meningkatkan kompetensi ASN melalui strategi Coaching dan Mentoring maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi peningkatan kompetensi melalui metode coaching dan mentoring di RSUD Bangka sudah diajalankan dengan mengacu kepada konsep manajemen strategis yaitu analisis lingkungan, formulasi strategi, impementasi startegi dan evaluasi strategi. Dari segi analisis lingkungan bahwa yang melatarbelakangi diadakannya program coaching dan mentoring di RSUD Bangka yaitu terkait dengan kompetensi dan kemampuan para pegawai ASN yang berkerja di Rumah sakit RSUD Bangka. sebagai formulasi ada beberapa tujuan yang

dikembangkan pada program coaching dan mentoring yaitu tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai ASN dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya yaitu kompetensi untuk beradaptasi dengan perubahan, semangat motivasi untuk berprestasi, profesionalitas yang dilihat dari penguasaan pekerjaan, dan kompetensi serta berfikir kreatif dan pengambilan keputusan.

Sedangkan untuk metode yang digunakan dalam proses coaching dan mentoring di RSUD Bangka dilakukan melalui metode Hybrid yaitu menggabungkan anatara tatap muka dengan online. Keberhasilan pelatihan dapat diukur melalui pengalaman yang didapat oleh peserta atau pegawai, serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sejak awal dan didokumentasikan dalam bentuk form pelatihan bersama dengan bukti pelaksanaannya. Sedangkan keberhasilan coaching dan mentoring dapat dilihat jika target yang telah ditetapkan oleh coachee dan mentee dalam rencana coaching dan mentoring dapat tercapai dengan baik. Selain itu keberhasilan

coaching adalah bagaimana seorang coachee menemukan potensi dirinya dan mengimplementasikannya, dan keberhasilan mentoring adalah bagaimana seorang mentee mampu menerapkan apa yang diajarkan mentornya secara mandiri dan memanfaatkan potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan temuan di atas, peneliti menyarankan beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Kepada manajemen pihak Rumah sakit RSUD Bangka untuk meningkatkan komitmen dan konsistensi dalam memberikan coaching dan mentoring bahkan disarankan untuk menambahkan program konseling kepada pegawai ASN agar tujuan dan target rumah sakit dapat tercapai dengan baik
2. Kepada para pegawai RSUD Bangka untuk memiliki komitmen yang kuat dalam mengikuti proses coaching dan mentoring agar kompetensi dan kemampuan yang dimiliki dapat terus meningkat dan berkembang demi kemajuan Rumah sakit.

Publishing Servive

BPSDM, 2022. *Pembukaan Pelatihan Coaching Dan Mentoring Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau*. Dalam <https://bpsdm.riau.go.id/bpsdm/pembukaan-pelatihan-coaching-dan-mentoring-di-lingkungan-pemerintah-provinsi-riau/>.

DuBois, D.L., dan Karcher, M.J. 2005. *Buku Pegangan Mentoring Pemuda*. California: Sage Publishing.

DAFTAR PUSTAKA

Ardianto,AM. Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Public Service Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. No. 5, 2019, p. 55.

Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic

- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fajrianti, D. A. (2021). Hubungan Kompetensi Widyaiswara Dan Motivasi Berprestasi Peserta Dengan Hasil Belajar Pada Pelatihan Prasetiya dan Niken. (2014). No Title. Pontificia Universidad Catolica Del Peru, 8(33), 44.
- Romansah, Tatang. 2017. Implementasi Kegiatan Mentoring Keagamaan dalam Pembinaan Karakter Islami. Jurnal Atthulab, Vol. II No.1.
- Rosdakarya Musanef, (2007). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung, hlm. 5
- RSUD, 2016. Penjelasan dan Tujuan RSUD. Dalam <http://rsud-depatibahrin.bangka.go.id/>
- Soemarsono, 2019, "SDM (Sumber Daya Manusia) Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi". Dalam <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>.
- Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Di Balai Besar Pelatihan (BBPP) Lembang (*Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia*).
- Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring, Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan*, Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Andi.