



# EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM *SYSTEM COACHING CLINIC* (SCOCI) DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN DENPASAR

Ni Made Sri Agustini<sup>1</sup>, Suyatno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Balai Diklat Keagamaan Denpasar, Denpasar  
<sup>1</sup>sribudika2008@gmail.com; <sup>2</sup>suyatnoabel@gmail.com



<https://doi.org/10.36052/andragogi.v11i2.317>

Diterima: 3 Juli 2023 | Disetujui: 1 November 2023 | Dipublikasikan: 18 Desember 2023

## Abstrak

Inovasi dalam bidang pelatihan merupakan sesuatu yang dikembangkan untuk mengakomodir hak pegawai di wilayah kerja. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang dapat dilaksanakan untuk mencapai target, bersifat fleksibel dengan hasil output produk yang maksimal adalah System Coaching Clinic (SCOCI). Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana SCOCI bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan kinerja layanan Balai Diklat Keagamaan Denpasar dan menganalisis kesenjangan implementasi dengan panduan dan regulasi yang ada. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode evaluasi dengan model discrepancy. Penelitian ini mengevaluasi sejauhmana SCOCI bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan kinerja layanan Balai Diklat Keagamaan Denpasar dan mengetahui kesenjangan implementasi dengan panduan dan regulasi yang ada. Program SCOCI sangat bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi karena pembimbingan intens dan jumlah peserta dengan skala kecil, Program SCOCI membawa pengelolaan budaya kerja yang harmoni serta Membangun Jejaring Kerja dan Kolaborasi. program SCOCI membantu peningkatan kinerja organisasi terkait peningkatan profesionalisme terhadap ASN dengan terpenuhinya pelayanan pelatihan 20 JP setahun yang tidak dapat terakomodir dalam pelatihan PDWK, PJJ, maupun pelatihan reguler. SCOCI sebagai kegiatan pengembangan pelatihan dapat dilaksanakan lebih fleksible dengan mengutamakan pelayanan kepada peserta sehingga peserta akan merasa nyaman termotivasi sekaligus menghasilkan hasil produk pelatihan yang useful dan berkualitas. Program SCOCI dapat dilanjutkan sebagai program prioritas Balai Diklat Keagamaan Denpasar namun perlu ada proses registrasi dan seleksi yang lebih simple dan sederhana.

**Kata kunci:** SCOCI; program; evaluasi

## Abstract

*Innovation in the training field is developed to accommodate employee rights in the work area. One form of competency development that can be implemented to achieve flexible targets with maximum product output is the System Coaching Clinic (SCOCI). This research aims to measure the extent to which SCOCI helps resolve service performance problems at the Denpasar Religious Education and Training Center and analyze gaps in implementation with existing guidelines and regulations. The research method used in this study is the evaluation method with the discrepancy model. This study evaluates how SCOCI helps solve service performance problems at Denpasar Religious Education and Training Center and determines implementation gaps with existing guidelines and regulations. The SCOCI program is beneficial in increasing competence because of the intense mentoring and the small number of participants; the SCOCI Program brings harmony to work culture management and builds work networks and collaborations. SCOCI program helps improve organizational performance related to increasing the professionalism of ASNs by fulfilling 20 JP training services a year, which cannot be accommodated in PDWK, PJJ, or regular training. SCOCI as a training development activity can be implemented more flexibly by prioritizing service to participants so that participants will feel comfortable being motivated while producing useful and quality training products. The SCOCI program can be continued as a priority program for the Denpasar Religious Training Center, but a simplified registration and selection process needs to be done.*

**Keywords:** SCOCI; program; evaluation



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

## PENDAHULUAN

Salah satu upaya peningkatan kompetensi profesional jabatan fungsional dapat dilakukan melalui pelatihan. Balai Diklat Keagamaan Denpasar sebagai Unit Pelaksana Teknis di daerah, memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pelatihan dimaksud. Penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian Agama berpedoman pada Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama dan Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan (Kementerian Agama RI, 2020) dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama Nomor 67 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan pada Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama (Kementerian Agama RI, 2021). Merujuk pada peraturan dan keputusan tersebut, maka Balai Diklat Keagamaan Denpasar berpeluang untuk mengembangkan bentuk pelatihan sesuai dengan pilihan jenis, bentuk, dan strategi yang diatur di dalam peraturan dan keputusan tersebut.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2021 dan PMA No 72 Tahun 2022 (Kementerian Agama RI, 2022) tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Kementerian Agama RI, 2022) merupakan unit pelaksana teknis di bidang Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan yang bertanggung jawab kepada Kepala badan Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan. UPT Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis Pendidikan dan keagamaan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar mempunyai visi: "Terwujudnya Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong". Hal itu sejalan dengan visi Kementerian Agama yaitu: "Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong." Dalam mendukung kebijakan dan penyediaan Sumber Daya Manusia yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Bali, NTB dan NTT, dapat dicapai melalui berbagai jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar. Atas dasar hal tersebut, maka peran Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar menjadi semakin penting yaitu sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama yang memberikan peningkatan pengetahuan sekaligus menambah keterampilan sehingga mampu memberikan pelayanan dan pembinaan secara profesional.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) kediklatan Kementerian Agama di daerah, mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan administrasi dan tenaga teknis pendidikan dan keagamaan. Dalam pelaksanaan tugas pelayanan kediklatan, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar menaungi tiga wilayah kerja yakni Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur. Dengan tiga wilayah kerja yang berada pada pulau yang berbeda-beda menjadikan Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dengan tingkat mobilitas kerja yang tinggi. Sebagai salah satu lembaga pelayanan jasa di bidang kediklatan, Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar rutin menggelar layanan kediklatan dalam bentuk Pelatihan Reguler, Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK), Pelatihan di Tempat Kerja (PDTK) dan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ).

Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar sebagai lembaga pelatihan selama ini belum maksimal melayani *stakeholder*, hal ini dibuktikan dari hasil evaluasi pasca Pelatihan Tenaga Teknis Keagamaan dan Pendidikan yang belum mampu menindaklanjuti program pelatihan penelitian tindakan kelas, publikasi ilmiah, karya tulis ilmiah sampai pada tahapan produk memadai. Produk yang dihasilkan adalah pendukung utama untuk peningkatan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya alumni pelatihan. Hal ini dikarenakan belum adanya motivasi ASN bersangkutan untuk menghasilkan output sesuai dengan ketentuan.

Pelayanan pelatihan untuk tenaga administrasi juga belum dapat dilakukan secara maksimal. Ditetapkannya Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai yang mengharuskan seluruh ASN untuk membuat sasaran kinerja pegawai sesuai dengan format terbaru, membuat seluruh



stakeholder di wilayah kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar mengajukan agar dilaksanakannya pelatihan terkait SKP untuk seluruh ASN di wilayah kerja. Pelaksanaan pelatihan sendiri, sampai Maret 2023 baru terealisasi 90 orang (3 Angkatan) dari 1.260 orang ASN di Wilayah Kerja Balai Diklat Keagamaan Denpasar. Target Kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar Tahun 2023 dalam pelatihan administrasi berjumlah 1.170 orang alumni. Target alumni teknis pendidikan keagamaan berjumlah 990 orang alumni, dan target alumni teknis pendidikan berjumlah 2.250 orang alumni sehingga jumlah total alumni pelatihan yang diharapkan 4.410 orang alumni.

Jumlah PNS Kementerian Agama di wilayah Bali, NTB dan NTT mencapai 11.164 orang. Data tersebut dapat dipetakan di tahun 2023 terdapat 39.50% pegawai PNS yang terakomodir dalam pelatihan. Berdasarkan data realisasi alumni pelatihan BDK Denpasar tahun 2023 target kinerja sampai triwulan I (Januari sampai Maret) baru mencapai 1.440 orang alumni (32.65%). Berdasarkan hal tersebut, untuk mencapai target Perjanjian Kinerja Kepala di tahun 2023 serta memenuhi hak dan kesempatan PNS untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pasal 70 (Pemerintah Pusat Indonesia, 2014) yang ditindaklanjuti dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN atas hak PNS pada pasal 203 ayat 4 (Pemerintah Pusat Indonesia, 2017), pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun maka percepatan pencapaian target alumni harus segera dilakukan.

Pelaksanaan pelatihan dengan sistem yang sudah ada yaitu PDWK, Reguler dan PJJ belum mampu menjawab pemenuhan target kinerja dan layanan kepada stakeholder. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang dapat dilaksanakan untuk mencapai target, bersifat fleksibel dengan hasil output produk yang maksimal adalah *Coaching Clinic*. Maka dilaksanakanlah SCOCI dalam menyelesaikan permasalahan kinerja dan layanan BDK Denpasar berupa "*system coaching clinic*" yang selanjutnya disebut "SCOCI". SCOCI bermakna peralatan yang dipergunakan saat darurat untuk menyelamatkan organisasi dalam pencapaian kinerja dan layanan kepada stakeholder. Menurut kamus Merriam-Webster, arti dari *coaching* adalah "*to instruct, to direct or to train intensively,*" yang artinya memberikan instruksi, bimbingan ataupun pelatihan intensif. Melalui *coaching*, hasil yang diperoleh lebih permanen dan *coachee* menjadi individu yang lebih kompeten dan mandiri. Memang prosesnya memakan waktu yang tidak singkat. Hal ini sesuai dengan pengertian *Coaching Clinic* sebagai pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan tantangan dengan mengembangkan potensi diri (Lembaga Administrasi Negara, 2018).

Beberapa ahli mendefinisikan pengertian evaluasi program. Bryant dan White menyatakan evaluasi adalah upaya melakukan penilaian tentang apa yang terjadi (Arikunto, 2009). Senada dengan pendapat sebelumnya, Anderson dan Krathwohl (2001) memandang evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Sedangkan Tyler, (dalam Arikunto, 2009) pada tahun 1950 mendefinisikan evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan program sudah dapat terealisasi. Dari berbagai definisi tersebut di atas, dapat diintisarkan bahwa yang dimaksud dengan evaluasi program adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu program, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif atau pilihan yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Evaluasi program memiliki beberapa tujuan. Evaluasi program dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sudjana, 2006). Evaluasi program dilaksanakan untuk mengetahui seberapa tinggi mutu atau kondisi sesuatu sebagai hasil pelaksanaan program, setelah data yang terkumpul dibandingkan dengan kriteria atau standar tertentu untuk mengetahui akhir dari adanya kebijakan, dalam rangka menentukan rekomendasi atas kebijakan yang lalu yang pada tujuan akhirnya adalah menentukan kebijakan selanjutnya (Saputra, 2019). Dalam penelitian ini akan dievaluasi sejauh mana scoci bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan kinerja layanan Balai Diklat Keagamaan Denpasar dan menganalisis kesenjangan implementasi dengan panduan dan regulasi yang ada.

## METODE

Secara eksplisit evaluasi mengacu pada pencapaian tujuan, tetapi secara implisit evaluasi berguna untuk melihat sejauh mana kinerja yang telah dicapai oleh objek evaluasi berdasarkan kepada standar-standar tertentu (Tulung, 2014). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode evaluasi dengan model discrepancy. Evaluasi model discrepancy dikembangkan oleh Malcolm Provus untuk melihat

tingkat kesenjangan yang terjadi di lapangan. Model ini digunakan untuk mengetahui kesenjangan (gap) terhadap suatu program pembelajaran terkait keterlanjutan dalam realisasinya ataukah perlu proses penyempurnaan. Evaluasi discrepansi dalam hal dibandingkan dengan standar yang telah dikembangkan dalam hal ini panduan dan regulasi dengan penguatan metode kepustakaan dan Wawancara serta testimoni coach dan coache. Pentingnya untuk mengetahui gap yang ada agar dapat menentukan apakah program dilanjutkan atau tidak dan memberikan justification (pengukuhan) terhadap program yang ada dan mendapatkan informasi untuk peningkatan ke depan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Jenis pelatihan yang sudah sering dilaksanakan oleh Balai Diklat Keagamaan Denpasar adalah Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) dan Pelatihan di Tempat Kerja (PDTK), Pelatihan Jarak Jauh (PJJ). Jenis pelatihan teknis untuk pendalaman materi kompetensi substantif sesungguhnya masih dapat dikembangkan dalam bentuk yang berbeda. Jika merujuk pada Keputusan Kepala Badan Nomor 67 Tahun 2021 tersebut, bentuk pelatihan dikelompokkan menjadi dua yaitu klasikal dan non klasikal. Pelatihan bentuk klasikal sudah sering dilaksanakan sebagaimana contoh pelatihan yang telah disebutkan. Sedangkan bentuk non klasikal yang memberikan fleksibilitas pelaksanaan lebih besar dimana pelatihan dilaksanakan tanpa keterikatan peserta pada jumlah tertentu dan kelas/ruangan/tempat tertentu, memberikan pilihan salah satu diantaranya dalam bentuk *coaching*.

Pelatihan non klasikal dalam bentuk *coaching*, jika dirunut berdasarkan keputusan tersebut, maka dapat memilih strategi pelatihan dengan diversifikasi pelatihan berupa Praktik Kerja Lapangan (PKL). PKL merupakan strategi pengiriman pegawai ke lembaga/komunitas tertentu untuk mempelajari kompetensi teknis (keterampilan) tertentu sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi. Komunitas dimaksud adalah komunitas yang secara sengaja Balai Diklat Keagamaan Denpasar bentuk untuk mewadahi guru, penyuluh, dan penghulu dengan kebutuhan kompetensi teknis atau keterampilan dalam penyusunan laporan penelitian sesuai dengan bidang tugas, membuat karya publikasi ilmiah (makalah tinjauan ilmiah/*best practice* dan artikel ilmiah).

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama penyelenggaraan pemerintahan, keberhasilan tugas pemerintahan tergantung pada kualitas ASN. ASN diharapkan memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Kementerian Agama perlu didukung oleh ASN yang profesional, kompeten, berkinerja dan berintegritas tinggi serta memiliki sikap moderat. Oleh karena itu, Kementerian Agama senantiasa perlu meningkatkan kualitas baik output maupun outcome dari pelaksanaan tugas dan fungsinya. *Coaching* saat ini menjadi trend karena dirasakan manfaatnya. Terobosan dan berbagai perubahan yang terjadi diberbagai Lembaga dan organisasi karena dilakukannya proses *coaching*. *Coaching* adalah proses pembinaan dimana seseorang bertujuan untuk membantu memberdayakan orang lain dengan memfasilitasi pembelajaran diri, pertumbuhan pribadi, dan perbaikan kinerja.

SCOCI (*System Coaching Clinic*) adalah bentuk pelatihan dengan pola blended learning yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan Denpasar dalam rangka pemberian motivasi, pendampingan, dan bimbingan kepada seluruh ASN dan non ASN di lingkungan Kementerian Agama khususnya di wilayah kerja Balai Diklat Keagamaan Denpasar. SCOCI ditujukan untuk menggali dan mengoptimalkan keterampilan spesifik *coachee* dengan cara mengaktualisasikan ide dan gagasan pada target tujuan tertentu. Tujuan tersebut adalah dalam rangka menyelesaikan masalah maupun memenuhi tuntutan terkini di pelaksanaan tugas jabatan. Proses *coaching* melibatkan seorang coach (orang yang berpengalaman) dan *coachee* (orang yang belajar). Sinergi *coach* dan *coachee* dikontekskan dengan kinerja dan kebutuhan organisasi atau lembaga.

Dalam rangka penyelenggaraan SCOCI yang efektif, berdaya guna, dan berhasil guna sebagai salah satu strategi pengembangan kompetensi ASN dan non ASN di lingkungan Kementerian Agama maka disusunlah panduan penyelenggaraan SCOCI. Panduan pelaksanaan SCOCI menjadi penting sebagai pedoman dan standar yang jelas dalam pelaksanaan *coaching*. Dengan demikian, pengembangan kompetensi diharapkan dapat terlaksana secara terencana berdasarkan pada peta kebutuhan serta terdokumentasi dan terintegrasikan dalam data pengembangan kompetensi ASN dan non ASN setiap tahunnya.



Untuk pola pelatihan, *coaching* dimaksud telah dilaksanakan dengan pilihan pola non klasikal (*e-learning*) secara campuran (*blended*) untuk membantu guru, penyuluh, dan penghulu yang kesulitan dalam menyelesaikan karya-karya yang berkaitan dengan tugas utama maupun tugas tambahan. Karena pada kenyataannya banyak yang tidak bisa naik pangkat dikarenakan kesulitan dalam pemenuhan angka kredit dari sub unsur publikasi ilmiah dalam bentuk laporan penelitian sesuai dengan bidang tugas, makalah tinjauan ilmiah/best practice, dan artikel ilmiah. Maka melalui program SCOCI Keinginan dan kemampuan guru akan diimbangi dengan pendampingan dan pemberian motivasi agar bisa sampai pada target yang diinginkan.

Aksi SCOCI ini telah sesuai dengan tujuan yang tertera dalam panduan yakni untuk meningkatkan pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karier. *Treatment* yang diberikan memberikan pendampingan, bimbingan serta pelatihan dengan pola *blended*. Sehingga diharapkan hasilnya maksimal dan menghasilkan produk. Metode pelaksanaan kegiatan ini pula telah sesuai dengan panduan yang ditetapkan yaitu swakelola dengan melibatkan Widyaiswara dan panitia pelaksana Balai Diklat Keagamaan Denpasar. *Coaching* dengan substansi publikasi ilmiah, dilaksanakan dengan membentuk kelompok-kelompok kecil yang terdiri atas lima orang guru/penyuluh/penghulu dengan seorang *coach* dari Widyaiswara. Tahapan pelaksanaan kegiatan *coaching* meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan. Pada tahap pelaksanaan, *coaching* dilakukan dengan pola campuran (*blended*) dengan tahap awal melalui *e-learning* dan pada akhir kegiatan dilakukan pertemuan melalui kunjungan widyaiswara selaku *coach* ke unit kerja guru, penyuluh, penghulu, dalam satu cluster (wilayah) untuk pembimbingan tahap akhir penyelesaian karya. Jumlah jam pelajaran adalah sebanyak 32 JP.

Program uji coba SCOCI sebagai upaya peningkatan pelayanan pelatihan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar telah terlaksana dari tanggal 7 April sampai dengan 31 Mei 2023. Seluruh rancangan kegiatan terlaksana sesuai dengan milestone/tahapan yang telah disusun dan telah berdasarkan panduan yang disusun. Telah Tercapai peningkatan layanan di BDK Denpasar melalui SCOCI dengan indikator: 1) Terdapatnya sistem baru untuk memberikan pelayanan yaitu SCOCI; 2) ASN Kementerian Agama di wilayah kerja BDK Denpasar dapat mengikuti SCOCI tanpa harus menunggu pemanggilan dari BDK Denpasar. 3) ASN Kementerian Agama di wilayah kerja BDK Denpasar dapat mengikuti SCOCI sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dari yang bersangkutan.

Jika dibandingkan dengan pedoman panduan ada beberapa hal yang telah terlaksana yakni:

a. Unsur SCOCI

Mekanisme penentuan peserta *coaching* telah pula dilakukan sesuai dengan regulasi panduan yaitu: 1) Telah mengakomodir ASN dan non ASN di lingkungan Kementerian Agama dengan wilayah kerja Provinsi Bali, NTB dan NTT berdasarkan pertimbangan yang memiliki kesenjangan kinerja karena motivasi kurang atau kejenuhan dan terhambat dalam pengembangan karir; 2) Penetapan peserta telah dilakukan oleh tim seleksi Balai Diklat Keagamaan Denpasar dengan dukungan atasan melalui surat tugas dari pimpinan satuan kerja; 3) Teknis Penentuan Peserta sebagai berikut:

1. Pendaftaran dan seleksi calon peserta;
2. Calon peserta menyiapkan berkas yang dipersyaratkan dan mengunggah pada laman yang ditentukan sesuai peminatan;
3. Tim SCOCI melaksanakan seleksi terhadap berkas persyaratan calon peserta;
4. Pengumuman peserta yang memenuhi syarat dilakukan 2 minggu sebelum *coaching* melalui website Balai Diklat Keagamaan Denpasar (<https://bdkdenpasar.kemenag.go.id>);
5. Calon peserta yang lolos seleksi melakukan registrasi ulang paling lambat 3 hari kerja setelah pengumuman, melalui LMS (Learning Management System) dengan alamat <http://simade.bdkdenpasar.id> sesuai kelas *coaching* yang ditentukan;
6. Peserta SCOCI wajib mengikuti seluruh kegiatan sampai dengan selesai.

b. Tahap Perencanaan *coaching* telah terlaksana dengan baik sesuai dengan panduan dengan tahapan: 1) Pendaftaran peserta SCOCI; 2) Penetapan dan pemanggilan peserta; 3) Penyusunan jadwal; 4) Penentuan tempat pelaksanaan; 5) Penetapan coach; 6) Penyiapan sarana dan prasarana.

c. Tahapan pelaksanaan SCOCI telah terimplementasi dan dilakukan dengan teknik Receive, Acknowledge, Summarise, dan Ask (RASA), yaitu:

1. *Receive* (Terima). Dengarkan, simak dan tangkap kata-kata kunci yang mewakili esensi cerita *coachee*;

2. *Acknowledge* (Hargai); Hargai *coachee* dengan bahasa tubuh bahwa coach menghargai *coachee*, seperti adanya kontak mata dan sesekali mengangguk;
3. *Summarise* (Ringkas); Menyampaikan kembali apa yang didengar dari *coachee* dalam bahasa yang lebih singkat dengan maksud memperjelas pemahaman coach;
4. *Ask* (Tanya); Gali lebih dalam dengan mengajukan pertanyaan bersifat terbuka, diawali dengan "Apa", "Seberapa" bukan "Mengapa", dan "Apakah?"

Hal-hal yang dilakukan pada tahapan pelaksanaan SCOCI: yaitu 1) Penerimaan peserta melalui pendaftaran secara mandiri di LMS; 2) Pembukaan SCOCI secara daring; 3) Proses *coaching* dengan memanfaatkan LMS dan media komunikasi daring; 4) Kunjungan ke unit kerja peserta untuk tahapan bimbingan penyelesaian karya/publikasi ilmiah dan/atau seminar; 5) Penutupan dan; 6) Pemberian Sertifikat.

Adapun Jadwal pelaksanaan telah disesuaikan dengan kebutuhan coach dan *coachee*. *Coaching* dapat dilakukan secara tatap muka maupun virtual disesuaikan dengan waktu yang disepakati coach dan *coachee* dengan ketentuan lima *coachee* didampingi oleh satu orang coach dan implementasinya telah sesuai dengan pedoman pada panduan.

## 2. Pembahasan

Dari Rangkuman wawancara dan testimony kepada peserta/*coachee* seluruh peserta menyatakan bahwa:

- a. Program SCOCI sangat bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi karena pembimbingan intens dan jumlah peserta dengan skala kecil.

Keberadaan SCOCI Sebagai Penyempurnaan dan pengembangan SCOCI untuk substansi pelatihan yang lain dan tercapainya peningkatan kinerja pelatihan dan branding Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar sebagai lembaga pelatihan dalam mewujudkan penyelenggaraan pelatihan yang handal dalam menyiapkan sumber daya yang profesional sangat mumpuni. Membangun integritas dan akuntabilitas kinerja organisasi di BDK Denpasar telah dilakukan dalam program SCOCI. Pelaksanaan inovasi SCOCI merupakan perwujudan dalam membangun akuntabilitas kinerja organisasi. Inovasi SCOCI merupakan sistem yang dibangun agar target kinerja BDK Denpasar dapat tercapai.

Keterbatasan anggaran yang tersedia tidak membuat seorang pemimpin menahan kegiatan. Ketiadaan anggaran membuat pemimpin melakukan inovasi untuk mencapai kinerja yang dijanjikan dengan atasan. Membangun akuntabilitas kinerja diupayakan melalui pemantauan secara terstruktur melalui Whatshap grup tim efektif. Pencapaian target kinerja untuk melakukan *coaching* dengan peserta yang telah ditentukan merupakan upaya penanaman akuntabilitas. Penanaman akuntabilitas merupakan hal yang sangat penting karena akuntabilitas sendiri merupakan salah satu elemen penting dalam tercapainya indikator kinerja (Jamaluddin, 2017). Reformer membangun akuntabilitas organisasi dengan memotivasi tim efektif untuk selalu menyampaikan laporan baik kesuksesan maupun kegagalan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Semua permasalahan maupun prestasi yang dicapai dilaporkan oleh anggota tim. Pembangunan nilai integritas dan akuntabilitas kinerja organisasi ini membawa kesuksesan pelaksanaan SCOCI BDK Denpasar.

- b. Program SCOCI membawa Pengelolaan Budaya Kerja yang Harmonis

Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara kerja yang dianut dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi ((Robbins & Coulter, 2010). Budaya kerja setiap organisasi tidaklah sama. Kementerian Agama telah meluncurkan lima nilai budaya kerja yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan. Integritas adalah keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar; Profesionalitas adalah bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik dengan tetap menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama ; Inovasi adalah menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik; Tanggung jawab adalah bekerja secara tuntas dan konsekuen; Keteladanan adalah menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Budaya pelayanan terhadap stakeholder di BDK Denpasar dilaksanakan dengan 5S yaitu, senyum, sapa, salam, sopan dan santun sebagai wujud dari profesionalitas pelayanan. Inovasi merupakan nilai dan komitmen yang dipegang kuat oleh tim efektif dan seluruh pegawai BDK Denpasar, karena hanya dengan inovasi dan kreativitas, tugas-tugas di BDK Denpasar dapat diselesaikan dengan baik dan memuaskan sesuai tuntutan zaman. Budaya kerja ini ditanamkan dengan memberikan keleluasaan tim efektif untuk mengambil langkah yang diperlukan.

Pembiasaan ini akan berimbas kepada kegiatan-kegiatan di masa depan, dimana tim telah terbentuk untuk melakukan perubahan- perubahan dalam mencapai tujuan organisasi, budaya berinovasi ini akan berpengaruh kepada pemenuhan tanggung jawab yang telah diemban masing-masing tim efektif. Keteladanan



merupakan hal mutlak yang harus dilaksanakan. Menunjukkan sikap konsisten, tidak berpihak dan mendengarkan pendapat tim efektif adalah salah satu keteladanan yang telah dilaksanakan reformer. Membangun budaya kompeten juga dilaksanakan, Program menggiring ASN untuk meningkatkan kompetensi dirinya sesuai dengan kebutuhannya masing-masing, tanpa menunggu program dari BDK Denpasar. SCOCI ini membuka ruang peserta untuk belajar demi pengembangan diri masing-masing.

c. Membangun Jejaring Kerja dan Kolaborasi

Membangun jejaring kerja dan kolaborasi merupakan hal yang vital bagi tumbuh dan kembangnya organisasi. Membangun jejaring kerja dan kolaborasi di internal organisasi mutlak diperlukan agar tujuan organisasi tercapai. Jejaring kerja bagi BDK Denpasar untuk program SCOCI adalah seluruh pegawai BDK Denpasar, kepala kantor Kementerian Agama se-Provinsi Bali, NTB dan NTT, Para Kepala Madrasah. Seluruh ASN di wilayah kerja BDK Denpasar, para kepala KUA, para kepala seksi dan penyelenggara di Wilayah Kerja BDK Denpasar. Pelaksanaan SCOCI memerlukan kerjasama dan kolaborasi Widyaiswara, pejabat pembuat komitmen, perencana, kepala sub bagian tata usaha, humas, bendahara, kepegawaian, serta tim kerja pelatihan. Kolaborasi ini sangat dibutuhkan untuk kesuksesan SCOCI.

Membangun jejaring kerja dan kolaborasi dalam launching SCOCI oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bali akan membuat gema dan branding dari BDK Denpasar menjadi semakin kuat. Berbagai teknik telah dilaksanakan. Pendekatan personal, motivasi, penugasan, pemberian penghargaan serta komunikasi informal menjadi cara yang dipilih untuk menuntaskan program SCOCI. Aksi Perubahan SCOCI merupakan upaya membangun jejaring kerja agar semakin kuat dan kolaborasi ke seluruh stakeholder.

ASN yang mengalami kendala dalam pencapaian kinerja pada tahun berjalan dapat ditugaskan kinerjanya melalui SCOCI ini oleh atasan langsung yang bersangkutan. Pemberian informasi secara jelas membuat para Kepala Madrasah dan Kepala Kementerian Agama mendukung SCOCI yang dibuktikan dengan pernyataan dukungan. *Stakeholder* yang memiliki pengaruh rendah namun memiliki ketertarikan tinggi terhadap aksi perubahan SCOCI yaitu Widyaiswara, Tim Efektif, JFU dan JFT diberikan penugasan menjadi Tim Efektif dengan diberikan SK. Dengan diberikan SK tersebut maka reformer mendapatkan dukungan penuh. *Stakeholder* yang memiliki pengaruh rendah dan ketertarikan rendah seperti Dinas Pendidikan, JFT dan JFU diberikan informasi dan tetap dilakukan pembinaan hubungan sehingga mendukung pelaksanaan SCOCI.

## KESIMPULAN

*SCOCI (System Coaching Clinic)* merupakan aksi perubahan yang dapat mentransformasi percepatan kinerja organisasi dengan target alumni yang dapat ditingkatkan dari segi kuantitas dan kualitas sekaligus sebagai bentuk peningkatan pelayanan kepada stakeholder di wilayah kerja dengan output yang maksimal yang nantinya dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan *performance* dan pemenuhan pencapaian profesionalisme yang menunjang sistem karir dalam menjalankan tupoksi sebagai abdi negara. Program SCOCI sangat bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi karena pembimbingan intens dan jumlah peserta dengan skala kecil, Program SCOCI membawa Pengelolaan Budaya Kerja yang harmoni serta Membangun Jejaring Kerja dan Kolaborasi. Manfaat yang juga diberikan program ini adalah pelaksanaan tuisi dalam bidang *coaching*/pembimbingan dan penguatan tuisi widyaiswara, pencapaian kinerja pelatihan dan branding Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar sebagai lembaga pelatihan dalam mewujudkan penyelenggaraan pelatihan yang handal mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, penguatan tuisi dan penguatan pelaksanaan transformasi digital Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar, Tercapainya perjanjian kinerja bagi stakeholder Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Denpasar, Meningkatnya citra positif Kementerian Agama, Tercapainya visi Kementerian Agama, Tersedianya inovasi produk pelatihan bagi Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.

Dilaksanakannya program SCOCI membantu peningkatan kinerja organisasi terkait peningkatan profesionalisme terhadap ASN dengan terpenuhinya pelayanan pelatihan 20 Jam Pelajaran setahun yang tidak dapat terakomodir dalam pelatihan PDWK, PJJ, maupun pelatihan reguler. Dengan adanya SCOCI kegiatan pengembangan pelatihan dapat dilaksanakan lebih fleksible dengan mengutamakan pelayanan kepada peserta sehingga peserta akan merasa nyaman termotivasi sekaligus menghasilkan hasil produk pelatihan yang useful dan berkualitas. Program SCOCI dapat dilanjutkan sebagai program prioritas Balai Diklat Keagamaan Denpasar namun perlu ada proses registrasi dan seleksi yang lebih simple dan sederhana. Program SCOCI telah mengakomodir ASN dan non ASN di lingkungan Kementerian Agama dengan wilayah kerja Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur meningkatkan kinerja dan pengembangan karir pegawai.

## REFERENSI

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. London: Longman.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jamaluddin, Y. (2017). Analisis Terhadap Indikator Pengukuran Akuntabilitas Kinerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara 2015. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 13(1), 74–86. <https://doi.org/10.24042/tps.v13i1.1621>
- Kementerian Agama RI. *Keputusan Menteri Agama Nomor 67 Tahun 2021 Tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Pendidikan Agama Islam Untuk Program Sarjana Pada Universitas Ivet*, (2021). [https://jdih.kemenag.go.id/assets/uploads/regulation/9\\_2021-03-18\\_9925\\_kma\\_no\\_67\\_tahun\\_2021.pdf](https://jdih.kemenag.go.id/assets/uploads/regulation/9_2021-03-18_9925_kma_no_67_tahun_2021.pdf)
- Kementerian Agama RI. *Peraturan Menteri Agama Nomor 72 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama*, (2022). <https://jdih.kemenag.go.id/assets/uploads/regulation/2022pmagama07211.pdf>
- Kementerian Agama RI. *Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama dan Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan*, (2020). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/176041/peraturan-menag-no-19-tahun-2020>
- Lembaga Administrasi Negara. *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*, (2018). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/227407/peraturan-lan-no-10-tahun-2018>
- Pemerintah Pusat Indonesia. *Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, 70 § (2014). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Pemerintah Pusat Indonesia. *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, 4 203 § (2017). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2010). *Management*. Harlow: Pearson Prentice Hall.
- Saputra, W. N. E. (2019). Evaluasi Model Discrepancy: Salah Satu Model Evaluasi Program Konseling. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(1), 28–33. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.081.03>
- Sudjana, D. (2006). *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah: Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tulung, J. M. (2014). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado. *Acta Diurna*, 3(3), 1–16. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/5812>