

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI COACHING CLINIC
PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH****Isti Nuryati, M.P**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri

Info Artikel

Received:
29 Oktober 2025
Accepted:
8 November 2025
Published:
11 November
2025

Kata Kunci:
Pengembangan
Kompetensi,
Coaching Clinic.
Pengelolaan
BMD.

Abstrak

Permasalahan pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) masih banyak terjadi, seperti yang tertuang dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (IHPS BPK RI). Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) berkewajiban melakukan pembinaan dan pengawasan Pemerintah Daerah, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan, namun belum optimal. Tujuan penelitian ini untuk: mengetahui implementasi kebijakan pengelolaan BMD; mengidentifikasi permasalahannya; mengetahui penyebab utamanya; merumuskan model *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD yang relevan; dan merumuskan model strategi pengelolaan BMD. Metode penelitian studi kasus, dilaksanakan 10 Juni s.d. 30 September 2024. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Non Probability Sampling* dengan *Purposive Sampling*, yaitu peserta Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan BMD Angkatan III Tahun 2024. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder, jenis data kualitatif dan kuantitatif (*mixed method*). Evaluasi menggunakan *New World Kirkpatrick Model*. Temuan penelitian: kebijakan pengelolaan BMD belum 100% diimplementasikan; permasalahan paling banyak pada penatausahaan 17,52%; penyebab permasalahan terbanyak dari aspek sumber daya manusia (*man*) 35,47%; *coaching clinic* model *GROW ON* (*Goal, Reality, Option, Will, Observation, Need of accountability*) sangat layak. Hasil evaluasi *coaching clinic*, *Reaction*: tingkat kebermanfaatan bagi *coachee* 98,06%, *Learning*: peningkatan pemahaman 8,67 poin, *Behavior*: kinerja *coachee* meningkat, *Result*: *outcome* pengelolaan BMD lebih tertib; dan model strategi pengelolaan BMD dapat dilakukan dengan penguatan: kompetensi, regulasi, implementasi, identifikasi hambatan, komitmen, kolaborasi, *problem solving*, dan akuntabilitas.

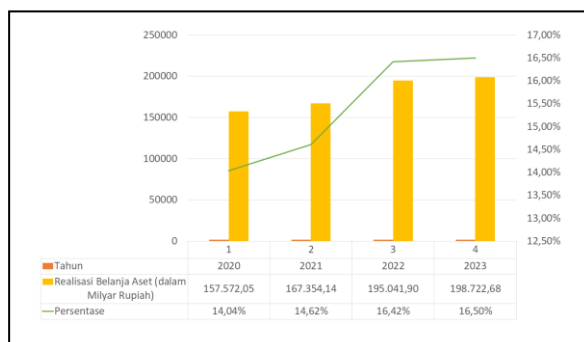
Abstract

Problems in the management of local government assets still occur frequently, as stated in the Summary Semester Audit Results of the Republic Indonesia Audit Board. The Ministry of Home Affairs is obliged to provide guidance and supervision to local governments, one of which is through education and training, but it has not been optimal. The aim of this research are to: determine the implementation of local government assets management policies; identify management problems; determine the main causes management problems; formulate a relevant local government assets management Coaching Clinic model; and formulate management strategy model. The research method a case study, on June 10 to September 30, 2024. Sampling using Non-Probability Sampling Technique with Purposive Sampling, namely participants of Local Government Assets Management Education and Training Batch III in 2024. Data sources use primary and secondary data, with qualitative and quantitative data types (mixed method). Evaluation using the New World Kirkpatrick Model. Research findings: local government assets management policies have not been 100% implemented; the most common management problems are in administration 17.52%; the most common cause of problems is from the human resources (man) aspect 35.47%; the GROW ON (Goal, Reality, Option, Will, Observation, Need of accountability) Coaching Clinic Model is very feasible. The results of the coaching clinic evaluation, Reaction: usefulness level for coachees 98.06%, Learning: increased understanding 8.67 points, Behavior: increased coachee performance, Result: more orderly local government assets management outcomes; and the local government assets management strategy model can be implemented using the strengthening: competence, regulation, implementation, identification of obstacles, commitment, collaboration, problem solving, and accountability.

PENDAHULUAN

Permasalahan pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) masih banyak, dapat dilihat dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tahun 2018 s.d. 2024. Aset tetap yang bermasalah di tahun 2018 ada 109 Pemda, tahun 2019 ada 78 Pemda, tahun 2020 ada 40 Pemda, tahun 2021 ada 32 Pemda, tahun 2022 ada 21 Pemda, Tahun 2023 ada 18 Pemda, dan tahun 2024 semester I ada 14 Pemda. Permasalahan-permasalahan ini harus segera diselesaikan.

Data Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan (DJPK Kemenkeu) pada tahun 2024, didapatkan Persentase Realisasi Belanja Aset terhadap Realisasi Belanja Non Aset memperlihatkan *trend/kecenderungan* meningkat dari tahun 2020 s.d. 2023 (14,044%, 14,615%, 16,421%, 16,503%). Kecenderungan realisasi belanja aset naik harus diiringi kualitas belanja yang mencerminkan hasil kinerja dengan tujuan akhir kemanfaatan bagi kesejahteraan rakyat. Tentu saja peningkatan realisasi belanja aset harus diimbangi dengan pengelolaan secara akuntabel sesuai regulasi.



Gambar 1. Trend Perbandingan Realisasi Belanja Aset terhadap Realisasi Belanja Non Aset APBD Semua Pemda Tahun 2020 s.d. 2023

(Sumber: <http://djpk.kemenkeu.go.id/portal/data/apbd>)

Kementerian Dalam Negeri berkewajiban melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pemerintah daerah sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017. Selama ini, pengembangan kompetensi yang sudah dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri sebagai bentuk pembinaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, namun belum optimal meningkatkan kinerja pegawai yang melaksanakan pengelolaan BMD. Sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018, pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan melalui bentuk pelatihan non klasikal jalur *coaching*. *Coaching clinic* perlu dilakukan agar dapat menjadikan peran *coach* untuk membantu memberikan motivasi kepada *coachee* dalam memecahkan masalah dengan mengoptimalkan potensi diri *coachee*, dapat

dilakukan secara *offline* maupun *online* (Fristiannisa, 2020: 97). Hal ini juga mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 bahwa ASN wajib melaksanakan pengembangan kompetensi secara terus menerus.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi kebijakan pemerintah tentang pengelolaan BMD?
2. Apa permasalahan dalam pengelolaan BMD?
3. Apa penyebab utama permasalahan pengelolaan BMD?
4. Bagaimana upaya pengembangan kompetensi ASN melalui *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD untuk meningkatkan kinerja dalam upaya memecahkan masalah yang ada?
5. Bagaimana rumusan Model Strategi Pengelolaan BMD secara komprehensif?

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui implementasi kebijakan pemerintah tentang pengelolaan BMD
2. Mengidentifikasi masalah pengelolaan BMD
3. Mengetahui penyebab utama permasalahan pengelolaan BMD
4. Melakukan upaya pengembangan kompetensi ASN melalui *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD
5. Merumuskan Model Strategi Implementasi Pengelolaan BMD secara komprehensif.

Manfaat penelitian ini untuk:

1. Manfaat teoritis, menambah khasanah pustaka dalam pengembangan kompetensi ASN melalui *coaching clinic* pengelolaan BMD
2. Manfaat praktis: bagi peserta (*coachee*) mendapatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja, bagi widyaiswara selaku *coach* memperkaya wawasan dan pengalaman, bagi BPSDM Kemendagri mengoptimalkan peran pembinaan dan pengawasan melalui *coaching clinic*, bagi Pemda pengelolaan BMD lebih tertib.

Hasil penelitian terdahulu dari beberapa jurnal ilmiah tentang pengelolaan BMD, *coaching*, dan *coaching clinic* sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitiannya	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Syahputra, K., dkk, 2018, dengan penelitian berjudul	Kompetensi SDM kurang, maka perlu peningkatan kualitas SDM.	Meneliti peningkatan Pengelolaan BMD dengan	Sasaran khusus di Kabupaten Kepulauan Anambas, sedangkan

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitiannya	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	“Strategi Peningkatan Pengelolaan BMD pada Pemkab Kepulauan Anambas”.		peningkatan kualitas SDM.	penelitian ini untuk peserta Diklat Pengelolaan BMD BPSDM Kemendagri
2.	Penelitian Sumarno, R.M., & Rossietia, H., 2022, dengan judul “Optimalisasi Pengelolaan Aset Tetap pada Pemerintah Provinsi Riau”.	Pengelolaan Aset Tetap dapat optimal dengan dilakukan: sosialisasi, penyusunan SOP, Kebijakan mutasi, Rakor.	Meneliti optimalisasi Pengelolaan BMD	Sasaran khusus Pemprov Riau, sedangkan penelitian ini untuk peserta Diklat Pengelolaan BMD BPSDM Kemendagri
3.	Bendri, dkk, 2023, dalam penelitian berjudul “Pengelolaan BMD di Kabupaten Bengkalis”.	Hambatan pengelolaan BMD karena faktor: SDM kurang, sarana dan prasarana kurang memadai, komitmen pimpinan kurang.	Meneliti tentang permasalahan Pengelolaan BMD	Sasaran khusus di Kabupaten Bengkalis, sedangkan penelitian ini untuk peserta Diklat Pengelolaan BMD BPSDM Kemendagri
4.	Abdullah, M., 2020, dalam penelitiannya berjudul “Model Konseptual <i>Coaching</i> dalam Pelatihan Pengembangan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Pendekatan Integratif”.	Pengoptimalan peran <i>coach</i> untuk meningkatkan capaian hasil pembelajaran.	Meneliti tentang <i>Coaching</i>	Tujuan peneliti merumuskan model konseptual <i>coaching</i> untuk pelatihan pengembangan kepemimpinan sedangkan penelitian ini untuk pengelolaan BMD
5.	Nurjanah, S., dan Khotimah, H. 2023, dalam penelitiannya berjudul “Metode <i>Coaching</i> GROW dalam Pemasangan Infus di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang”.	Ada peningkatan kompetensi pemasangan infus signifikan pada perawat pelaksana setelah dilakukan <i>coaching</i> metode GROW.	Meneliti tentang <i>Coaching</i> untuk pengembangan kompetensi	Sasaran adalah <i>coaching</i> bagi perawat pelaksana, penelitian ini untuk pegawai dalam pengelolaan BMD.
6.	Nur, Hijraini, dkk., 2023, dalam penelitiannya berjudul “Bimbingan Teknis dan Pendalaman Materi Berbasis <i>Coaching Clinic</i> dalam Penyusunan RAB sesuai PERMEN PUPR Nomor 1 Tahun 2022 untuk Bidang Bina Marga, Cipta Karya, dan Sumber Daya Air se-Kabupaten Maros”.	<i>Coaching clinic</i> dapat meningkatkan pemahaman aparat desa dan kecamatan terhadap AHSP (Analisa Harga Satuan Pekerjaan), sebelumnya tingkat pemahanan 17%, setelah <i>coaching clinic</i> menjadi 73%. Pemahaman dalam menyusun RAB (Rencana Anggaran Biaya) semula 20%, setelah <i>coaching clinic</i> menjadi 67%.	Meneliti pengembangan kompetensi melalui <i>coaching clinic</i>	Sasaran adalah <i>coaching clinic</i> bagi aparat desa dan kecamatan se-Kabupaten Maros, sedangkan penelitian ini untuk pegawai dalam pengelolaan BMD.
7.	Sibarani, T., 2024, dalam penelitian yang berjudul “Pengembangan	Untuk meningkatkan efektivitas pengembangan	Meneliti tentang	Tujuan peneliti adalah merumuskan Model <i>Coaching</i>

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitiannya	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Melalui <i>Coaching Clinic</i> ”.	kompetensi Jabatan Fungsional PPUPD diperlukan model <i>coaching clinic</i> dengan pendekatan <i>Goal, Reality, Option, Will (GROW)</i>	<i>Coaching Clinic</i>	<i>Clinic</i> untuk Jabatan Fungsional PPUPD, sedangkan penelitian ini untuk merumuskan Model <i>Coaching Clinic</i> Pengelolaan BMD.

Sumber: Data dirangkum penulis dari penelitian terdahulu, 2020 s.d. 2024.

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, telah diidentifikasi permasalahan-permasalahan pengelolaan BMD di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas, Pemerintah Provinsi Riau, dan Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Rekomendasi untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pengelolaan BMD, diantaranya dengan: peningkatan kualitas SDM, melaksanakan sosialisasi, penyusunan Standar Operasional dan Prosedur, menyusun kebijakan mutasi, mengadakan rapat koordinasi, menambah SDM, memenuhi sarana dan prasarana, serta perlunya komitmen pimpinan untuk menyelesaikan permasalahan BMD.

Pengembangan kompetensi melalui *coaching clinic*, telah berhasil dilakukan untuk pelatihan kepemimpinan, perawat, peningkatan pemahaman penyusunan Rencana Anggaran Biaya (RAB), dan untuk pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (PPUPD).

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan keterbaruan sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi ASN dalam bidang pengelolaan BMD melalui jalur *coaching clinic*, sebelumnya belum ada di BPSDM Kemendagri. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD dapat diimplementasikan untuk peningkatan kinerja ASN khususnya yang melaksanakan tugas pengelolaan BMD.
2. Model *coaching GROW ON* merupakan pengembangan dari model *GROW (Goal, Reality, Option, Will)* yang diperkenalkan oleh John Whitmore. Untuk *coaching* pengelolaan BMD tidak berhenti di fase *Will* saja, karena dipandang perlu tahapan Observasi (***Observation***) tindak lanjut yang sudah dilakukan *coachee*, sampai pada munculnya kesadaran *coachee* atas kebutuhan/perlunya mewujudkan akuntabilitas pengelolaan BMD (*Need of accountability*). Jadi, perlu tambahan tahapan *ON* untuk mendapatkan penyelesaian permasalahan

BMD yang optimal. Hal ini dikarenakan banyak pihak yang terlibat dalam mewujudkan tertib pengelolaan BMD. Tanpa kebutuhan akuntabilitas, semangat untuk kolaborasi dengan pihak terkait untuk menyelesaikan permasalahan BMD tidak akan maksimal.

3. Dirumuskan model strategi pengelolaan BMD yang harus dilakukan menyeluruh, dengan langkah yang dapat dibuat model dengan akronim KOMPREENSIVITAS (KOMPetensi, Regulasi, ImplEmentasi, identifikasi Hambatan, komitmenEN, kolaboraSI, problem solVIng, dan akuntabiliTAS).

Coaching clinic pengelolaan BMD, sejalan dengan konsep pembelajaran terintegrasi dengan pendekatan komprehensif identik dengan model pembelajaran 70:20:10, dengan pembelajaran 70% *experiential learning*, 20% *social learning*, dan 10% *formal learning*. Model ini dikembangkan oleh Morgan McCall, Robert Eichinger dan Michael Lombardo di survey *Center for Creative Leadership* pada pertengahan 1990-an (Rahman dan Kamaliah, 2023: 496). Mereka melakukan survei kepada hampir 200 eksekutif tentang filosofi pembelajarannya dengan hasil penelitian empiris yang dituangkan dalam buku mereka, *"The Career Architect"* (1996), bahwa manajer yang sukses, belajar dengan tiga cara berbeda:

- 70% pembelajaran berasal dari pengalaman kerja nyata, melakukan tugas, dan pemecahan masalah
- 20% pembelajaran berasal dari umpan balik, bekerja dengan orang lain, dan mengamati model peran
- 10% dari pelatihan tradisional

Aktivitas *experiential learning* dapat dilakukan dengan *job assignment*, yang dapat difasilitasi oleh *senior leader*.

Aktivitas *social learning* dapat dilakukan dengan interaksi sosial melalui *coaching*, *mentoring*, *counseling*, untuk menyelesaikan permasalahan yang ditemui dalam pekerjaan. Untuk *counseling*, biasanya dilakukan ketika ada masalah, bersifat terapi dan remedial, dari masa lalu ke masa kini. *Coaching* dilakukan bertujuan meningkatkan kinerja *coachee* melalui motivasi *coach* agar *coachee* mengembangkan potensi diri, berfokus pada perubahan perilaku untuk mencapai tujuan. *Mentoring* dilakukan oleh *mentor* yang *expert* di bidangnya, biasanya dari senior ke junior, fokus pada penguasaan bidang tertentu (Anonim, LAN RI 2020: 3). Menurut Hutahaean (2023: 516) *coaching* dan *mentoring* dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Aktivitas *formal learning* dapat dilakukan melalui pembelajaran formal, baik klasikal maupun non klasikal, baik secara *offline* maupun *online*.

Pembelajaran *Formal Learning* untuk Pengelolaan Barang Milik Daerah sudah dilaksanakan oleh BPSDM Kemendagri. Namun masih banyak permasalahan yang

ada pada peserta Diklat Pengelolaan BMD. Sehingga perlu diupayakan adanya *coaching clinic* pengelolaan BMD.

Model *coaching GROW* (*Goal, Reality, Option, Will*) diperkenalkan pertama kali oleh Sir John Whitmore tahun 1992 dalam buku *Coaching for Performance* (Rahmah dan Muhliansyah, 2020: 55-66). Kerangka ini membantu *coachee* untuk berpikir solutif. Seorang *coach* dapat menjadi cermin yang memantulkan kembali problem dan solusi yang dihadapi oleh *coachee*, dan membantu mereka melihat diri mereka lebih jelas dalam mencapai solusi dan membuat rencana pelaksanaannya.

METODE

Metode penelitiannya adalah studi kasus dengan penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) *coaching clinic* melalui Lima Tahap (MANTAP) sebagaimana yang dilakukan Sumarni, dkk (2019: 19-24) sebagai modifikasi tahapan pengembangan produk hasil rancangan Borg and Gall yang diklasterkan kembali berdasarkan perbedaan penelitian pada masing-masing tahap. Model MANTAP terdiri dari:

1. Tahap Penelitian Pendahuluan
2. Tahap Pengembangan Model
3. Tahap Validasi Model
4. Tahap Uji coba/Uji Efektivitas
5. Tahap Implementasi/Diseminasi

Sampel responden diambil dengan *Teknik Non Probability Sampling, Purposive Sampling* dengan menentukan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti tentang sampel mana yang paling representative dan paling bermanfaat (Bandur, 2021: 175). Dalam penelitian ini, sebagai sampel yang representatif adalah pegawai yang melaksanakan pengelolaan Barang Milik Daerah. Penelitian dilakukan terhadap peserta Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan BMD Angkatan III yang diselenggarakan oleh BPSDM Kemendagri, yang mengikuti kegiatan *coaching clinic* Pengelolaan BMD. Jumlah peserta yang mengikuti *Coaching Clinic* pengelolaan BMD sebanyak 30 orang, secara virtual dari tempat masing-masing pada waktu yang disepakati pada bulan Juli s.d. September 2024.

Jenis data yang digunakan kualitatif (kuisisioner dan wawancara dengan peserta) dan kuantitatif (data nilai *pre test*, *post tes*, dan *pasca coaching clinic test*). Sehingga disebut *mixed methods research*. Sumber data kombinasi, data primer dan data sekunder. Analisis penelitian *mixed methods* adalah strategi yang dilakukan peneliti dalam mendeskripsikan, membandingkan, dan menghubungkan makna yang terdapat di balik angka-angka statistik serta ungkapan-ungkapan para informan penelitian yang diperoleh melalui teknik triangulasi pengumpulan data (Bandur, 2021: 278).

Analisis data menggunakan metode triangulasi sumber data untuk validitas datanya (Nirwana, 2023:1). Analisis implementasi kebijakan, permasalahan, dan penyebab permasalahan menggunakan Model Borg dan Biklen (1982) dalam Wahyuni (2023: 269). Tahapannya yaitu: transkripsi data/penataan data, kategorisasi/pengelompokan, verifikasi, dan interpretasi/deskripsi

Analisis kebermanfaatan menggunakan persentase dengan score Skala Likert (Bandur, 2021: 106), Evaluasi *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD menggunakan Model *New World Kirkpatrick*. Model *New World Kirkpatrick* merupakan pengembangan dari *Model Kirkpatrick* yang diperkenalkan oleh *Donald Kirkpatrick*, mantan Profesor Emeritus di Universitas Wisconsin pada tahun 1959 yang meliputi: *reaction, learning, behavior, result* (Widiastuti dkk., 2023: 1305-1307). Kemudian model ini diperbarui pada tahun 1975, 1993, dan pada tahun 2016 Donald Kirkpatrick dan putranya James Kirkpatrick bersama isterinya Wendy Kayser, menegaskan kembali empat level dalam evaluasi ini, dengan menekankan pengembangan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan sehari-hari (Muller dan Kotte, 2020). Model *New World Kirkpatrick* pada *level 2 learning* tidak hanya memberikan pelatihan saja, tetapi menambahkan dimensi proses dan motivasi agar *coachee* percaya diri dan komitmen. Pada *level 3 behavior* tidak hanya melihat perubahan perilaku saja tetapi juga memberikan apresiasi. Kemudian pada *level 4 result* tidak hanya melihat peningkatan kemampuan diri saja tetapi hasil *coaching* lebih luas manfaatnya untuk tujuan organisasi (Widiastuti dkk., 2023: 1308).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang pengembangan kompetensi ASN melalui *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD ini merupakan studi kasus dengan penelitian dan pengembangan (*research and development*) *model coaching clinic*. Diawali dengan Tahap Penelitian Pendahuluan, dengan mengidentifikasi implementasi kebijakan pengelolaan BMD, permasalahan, dan penyebab utamanya. Data yang diambil adalah jenis data kualitatif, sumber data primer dari responden melalui kuisisioner dan wawancara.

Implementasi Kebijakan Pemerintah tentang Pengelolaan BMD

Peneliti menggali informasi dari peserta Diklat Pengelolaan BMD Angkatan III Tahun 2024 yang diselenggarakan BPSDM Kemendagri. Implementasi kebijakan pemerintah tentang pengelolaan BMD yang diatur dalam PP Nomor 27 Tahun 2014 yang selanjutnya secara teknis diatur dalam Permendagri adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Implementasi Kebijakan Pemerintah tentang Pengelolaan BMD

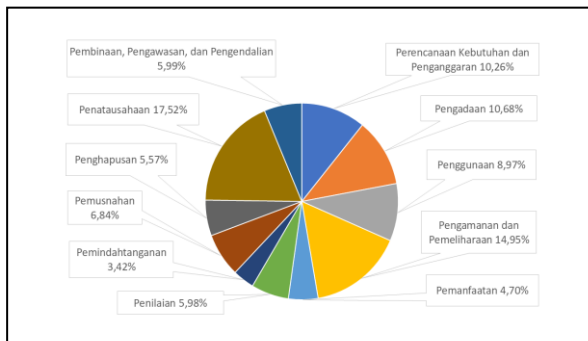
No.	Permen dagri	Sudah dilaksanakan semua dengan baik		Sudah dilaksanakan semua, namun belum maksimal		Sudah dilaksanakan sebagian		Belum dilaksanakan	
		Jml	Persen tase	Jml	Persen tase	Jml	Persen tase	Jml	Persen tase
1.	Permendagri Nomor 19 Tahun 2016	0	0%	24	80,00%	6	20,00%	0	0%
2.	Permendagri Nomor 108 Tahun 2016	0	0%	22	73,33%	8	26,67%	0	0%
3.	Permendagri Nomor 21 Tahun 2018	0	0%	0	0%	4	13,33%	26	86,67%
4.	Permendagri Nomor 1 Tahun 2019	0	0%	17	56,67%	8	26,67%	5	16,67%
5.	Permendagri Nomor 63 Tahun 2020	3	10,00%	18	60,00%	9	30,00%	0	0%
6.	Permendagri Nomor 47 Tahun 2021	0	0%	0	0%	8	26,67%	22	73,33%
7.	Permendagri Nomor 7 Tahun 2024	0	0%	0	0%	24	80,00%	6	20,00%

Data diolah penulis, dari hasil kuesioner peserta *coaching clinic* pengelolaan BMD, 2024.

Kebijakan pemerintah tentang pengelolaan BMD, dalam hal ini Permendagri, belum sepenuhnya diimplementasikan dengan baik. Diantaranya Permendagri Nomor 21 Tahun 2018 tentang Penilai BMD baru dilaksanakan sebagian 13,33% dan 86,67% belum dilaksanakan. Sudah ada PNS yang mempunyai Sertifikat Penilai BMD, namun jumlahnya belum mencukupi untuk dibentuk Tim Penilai BMD. Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pembukuan, Inventarisasi, dan Pelaporan BMD, 26,67% sudah dilaksanakan sebagian, dalam hal ini baru mengambil akun dan masih proses migrasi data. 73,33% belum melaksanakan Permendagri tersebut

Permasalahan Pengelolaan BMD

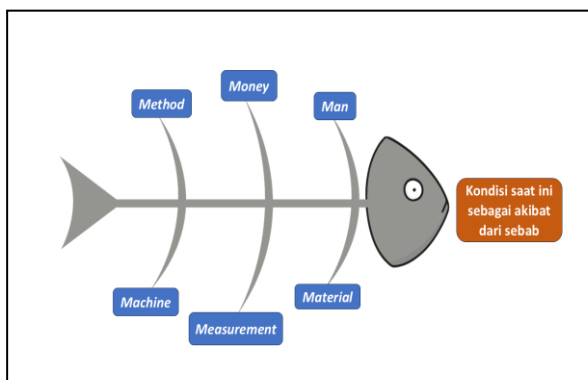
Pengelolaan BMD dari setiap siklusnya masih terdapat permasalahan. Permasalahan paling banyak ada pada siklus Penatausahaan sebanyak 17,52%. Hal ini dikarenakan banyak Pelaporan belum tertib setiap bulan, belum mengikuti format laporan, dan rekonsiliasi sering sulit didapatkan titik temu, serta belum semua menggunakan aplikasi *e-BMD*. Persentase permasalahan pengelolaan BMD sesuai siklusnya disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Permasalahan Pengelolaan BMD
(Data diolah penulis, dari hasil kuesioner peserta *coaching clinic* pengelolaan BMD, 2024)

Penyebab Utama Permasalahan dalam Pengelolaan BMD

Penyebab utama permasalahan pengelolaan BMD dianalisis menggunakan *Fishbone Diagram*, yang pertama kali dikenalkan oleh Dr. Kaoru Ishikawa asal Jepang pada tahun 1943 dan populer pada tahun 1968 (Widyana dkk., 2022: 13).



Gambar 3. *Fishbone Diagram* Penyebab Utama Permasalahan BMD

Data yang diperoleh dari peserta Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan BMD Angkatan III Tahun 2024, penyebab permasalahan pengelolaan BMD ada 6 aspek, meliputi sumber daya manusia (*man*), anggaran (*money*), langkah (*methods*), mesin (*machine*), pendataan/penghitungan (*measurement*), fisik BMD dan regulasi (*material*)

Tabel 3. Penyebab Utama Permasalahan Pengelolaan BMD

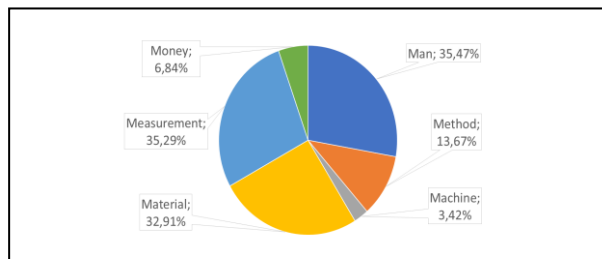
No.	Aspek	Penyebab Permasalahan		Proporsi Penyebab Permasalahan Per Aspek		Keterangan
		Jml	Persentase	Jml	Persentase	
1.	Man	83	35,47%	9	10,84%	Komitmen seluruh pejabat dalam Pengelolaan BMD belum maksimal
				4	4,82%	Kurang SDM, lebih banyak non PNS
				23	27,71%	Kompetensi SDM kurang

No.	Aspek	Penyebab Permasalahan		Proporsi Penyebab Permasalahan Per Aspek		Keterangan
		Jml	Persentase	Jml	Persentase	
		25	30,12%			Tanggung jawab pemegang barang terhadap BMD belum maksimal/lalai/tidak sesuai peruntukannya
		22	26,51%			Koordinasi belum maksimal, antar pegawai, antar bidang/bagian, antar SKPD, dan koordinasi menyeluruh antara semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan BMD
2.	Method	32	13,67%	19	59,38%	RKBMD belum dibuat/dibuat setelah tersusunnya RKA/DPA, tidak koordinasi dengan pengurus barang, menjadi salah prosedur
		5	15,62%			Pemakai barang tidak sesuai BAST/peruntukannya, termasuk penyalahgunaan penggunaan BMD
		2	6,25%			Aset DOB belum diserahkan
		6	18,75%			Dokumen barang/dokumen kepemilikan barang tidak lengkap, perjanjian/BAST tidak ada, tidak ada Izin Mendirikan Bangunan (IMB)/Persetujuan Bangunan Gedung (PBG)
3.	Machine	8	3,42%	5	62,5%	Pengamanan BMD belum maksimal (CCTV, garasi, gudang, lemari, dll)
		3	37,5%			Komputer belum mencukupi
4.	Material	77	32,91%	25	32,47%	Fisik BMD tidak bisa ditelusuri
		17	22,08%			Kebijakan KDH belum dibuat, antara lain: Standar Kebutuhan BMD, Pemanfaatan BMD, Pemindahtanganan BMD, Pemusnahan BMD, Penghapusan BMD, Pembentukan Tim, SK Penetapan Status Penggunaan Barang.
		18	23,38%			Tim Penilai belum ada
		12	15,58%			Dokumen tidak lengkap (dokumen kepemilikan, BAST, dokumen barang, dll.)
		5	6,49%			Sulit menarik BMD kepada pejabat
5.	Measurement	18	7,69%	6	35,29%	Rekonsiliasi dan sinkronisasi belum maksimal
		5	29,41%			Salah pencatatan/salah penghitungan
		4	23,53%			Data tidak lengkap
		2	11,76%			Double pencatatan
		1	5,88%			Menerima Hibah tanpa nominal nilai/harga barang
6.	Money	16	6,84%	8	50,00%	Anggaran untuk pengadaan belum mencukupi
		5	31,25%			Anggaran untuk pemeliharaan belum mencukupi
		3	18,75%			Anggaran untuk pengamanan belum mencukupi
		234		234		

Data diolah penulis, dari hasil kuesioner peserta *coaching clinic* pengelolaan BMD, 2024.

Penyebab utama permasalahan pengelolaan BMD paling besar disebabkan aspek manusia (*man*), sebesar 35,47% karena faktor tanggung jawab pemegang barang terhadap BMD belum maksimal/lalai/tidak sesuai peruntukannya, kompetensi SDM kurang, koordinasi belum maksimal, komitmen seluruh pejabat dalam

pengelolaan BMD belum maksimal, dan kurangnya SDM PNS. Diagram persentase penyebab permasalahan pengelolaan BMD dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Penyebab Utama Permasalahan BMD
(Data diolah penulis, dari hasil kuesioner peserta *coaching clinic* pengelolaan BMD, 2024)

Upaya Pengembangan Kompetensi ASN melalui *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

Upaya pengembangan kompetensi ASN melalui *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD dilakukan dengan Lima Tahap (MANTAP): menelaah hasil analisis penelitian pendahuluan, merancang pengembangan model *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD, validasi model *GROW ON Coaching Clinic* Pengelolaan BMD, uji coba terbatas, dan implementasi *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD.

1. Tahap Menelaah Hasil Analisis Penelitian Pendahuluan

Hasil penelitian pendahuluan didapatkan bahwa implementasi kebijakan pemerintah tentang pengelolaan BMD belum dilaksanakan maksimal, permasalahan pengelolaan BMD masih banyak di setiap siklus pengelolaan BMD, dan penyebab utama permasalahan BMD dari aspek *man* (manusia) terbanyak karena faktor tanggung jawab kurang, dari aspek *method* (metode) terbanyak karena faktor RKBMD belum dibuat/dibuat setelah tersusunnya RKA/DPA sehingga salah prosedur, dari aspek *machine* (mesin/peralatan) terbanyak karena faktor pengamanan belum maksimal, dari aspek material terbanyak dikarenakan fisik BMD belum dapat ditelusuri keberadaannya, dari aspek *measurement* (pengukuran) terbanyak dikarenakan rekonsiliasi dan sinkronisasi belum maksimal, dan dari aspek *money* (uang) terbanyak dikarenakan anggaran pengadaan yang belum mencukupi.

2. Tahap Merancang Pengembangan Model *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

Ada beberapa model *coaching* (Anonim, LAN RI, 2023: 9-34)

- **PEDDIE** (*Presenting the problem, Elaborating the problem, Developing ideas, Developing strategies, Implementing strategies, Evaluating strategies*).

- **GROW ME** (*Goal, Reality, Option, Will, Monitoring, Evaluation*).
- **Step by Step** (*Rapport building, Coaching contract, Creating experience, Action plan, Evaluation*).
- **COMBAT** (*Clarifying agenda, Organizing perspective, Magnifying the situation, Building alternatif, Acquiring decision, Taking commitment*).
- **PROCESS** (*Preparation, Relationship, Outcome, Creating Awareness, Exploration, Setting action and strategy, Summary*).
- **FIRA** (*Fokus pada tujuan, Identifikasi GPS – Gap-Possibilities-Solution, Rencana aksi, Akuntabilitas dan komitmen*).
- **GROW** (*Goal, Reality, Option, Will*).

Model *PEDDIE*, *GROW ME*, dan *Step by Step* baru sampai tahap evaluasi, *COMBAT* sampai tahap komitmen, *PROCESS* sampai tahap kesimpulan, *FIRA* sampai tahap akuntabilitas dan komitmen, dan *GROW* sampai tahap kehendak melakukannya, yang belum lengkap apabila diterapkan pada *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD. Dari beberapa model *coaching*, model *GROW* (*Goal, Reality, Option, Will*) yang mendekati dapat diimplementasikan dalam *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD, namun perlu ditambahkan *ON* (*Observation* dan *Need of accountability*) supaya lebih lengkap.

Coaching model *GROW* yang diperkenalkan oleh John Whitmore pada tahun 1992, mengakhiri fase *coaching* dengan *will* (kehendak). Pada fase ini disepakati apa yang hendak/akan dilakukan *coachee* selanjutnya. Untuk *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD, tujuannya adalah mewujudkan pengelolaan BMD yang tertib sesuai regulasi. Tentunya tidak hanya cukup sampai fase *Will* saja, tetapi diperlukan pengawasan yang lebih ketat atas apa yang dilakukan *coachee*, agar tindak lanjut yang dilaksanakan *coachee* dapat diobservasi (*Observation*), sampai selanjutnya *coachee* muncul kesadaran akan kebutuhan/perlunya akuntabilitas yang menjadi tanggungjawab bersama (*Need of accountability*) untuk terwujudnya tertib pengelolaan BMD sebagai bagian dari akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Jadi Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model *GROW ON*.

3. Tahap Validasi Model *GROW ON Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

(1) Validasi Metode *Coaching Clinic* Model *GROW ON*

Pada tahun 2024, Togar Sibarani, pakar metodologi *coaching*, memvalidasi Model *GROW ON*, sebagai berikut:

Tabel 4. Validasi Metode *Coaching Clinic* Model *GROW ON*

No.	Aspek	Jumlah Tiap Aspek	Skor Maksi mal	Persen tase	Kriteria
1.	Kelayakan/ketepatan pemilihan metode		4	100%	Sangat Layak
2.	Kelayakan dalam pemberian ruang interaksi yang dibutuhkan <i>coachee</i>		4	100%	Sangat Layak
3.	Kelayakan dalam pemberian ruang komunikasi kepada <i>coachee</i>		4	100%	Sangat Layak
4.	Kelayakan/ketepatan <i>coach</i> dalam membantu <i>coachee</i> , dengan menetapkan tujuan dari awal		4	100%	Sangat Layak
5.	Kelayakan/ketepatan strategi <i>coaching clinic</i> , diawali dengan identifikasi masalah, sehingga memudahkan <i>coachee</i> dalam mencari alternatif solusi dalam memecahkan permasalahan		4	100%	Sangat Layak
6.	Kelayakan/ketepatan peran <i>coach</i> dengan mendorong <i>coachee</i> berpikir kritis dalam memecahkan masalah		4	100%	Sangat Layak
7.	Kelayakan/potensi kemanfaatan <i>coaching clinic</i> untuk meningkatkan kinerja <i>coachee</i> dalam upaya tertib pengelolaan BMD		4	75%	Layak
Jumlah Total		27			
Skor Maksimal		28			
Persentase		96,43%			
Kriteria		Sangat Layak			

Data diolah penulis, dari hasil kuesioner ahli metode pembelajaran *coaching clinic* BPSDM Kemendagri, 2024.

Tabel 5. Kriteria Kelayakan

No.	Skor Rata-Rata (%)	Kategori
1.	75-100	Sangat Layak
2.	50-75	Layak
3.	25-50	Tidak Layak
4.	0-25	Sangat Tidak Layak

Penghitungan:

$$\text{Persentase Kelayakan} = \frac{\text{Jumlah Score Jawaban Tiap Aspek}}{\text{Jumlah Score Tertinggi (Ideal)}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Kelayakan} = \frac{27}{28} \times 100\%$$

Persentase Kelayakan = 96,43%

Sesuai kriteria kelayakan pada Tabel 5, validasi Model *GROW ON Coaching Clinic* Pengelolaan BMD 96,43% termasuk kategori sangat layak.

(2) Validasi Substansi *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

Hasil validasi oleh ahli substansi pengelolaan BMD adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Validasi Substansi Pengelolaan BMD

No.	Aspek	Jumlah Tiap Aspek	Skor Maksi mal	Persen tase	Kriteri a
1.	Kelayakan/ketepatan pemilihan metode	3	4	75%	Layak
2.	Kelayakan dalam pemberian ruang interaksi yang dibutuhkan <i>coachee</i>	4	4	100%	Sangat Layak
3.	Kelayakan dalam pemberian ruang komunikasi kepada <i>coachee</i>	4	4	100%	Layak
4.	Kelayakan/ketepatan <i>coach</i> dalam membantu <i>coachee</i> , dengan menetapkan tujuan dari awal	3	4	75%	Layak
5.	Kelayakan/ketepatan strategi <i>coaching clinic</i> , diawali dengan identifikasi masalah, sehingga memudahkan <i>coachee</i> dalam mencari alternatif solusi dalam memecahkan permasalahan	4	4	100%	Sangat Layak
Jumlah Total		18			
Skor Maksimal		20			
Persentase		90%			
Kriteria		Sangat Layak			

Data diolah penulis, dari hasil kuesioner ahli substansi pengelolaan BMD BPSDM Kemendagri, 2024.

Penghitungan:

$$\text{Persentase Kelayakan} = \frac{\text{Jumlah Score Jawaban Tiap Aspek}}{\text{Jumlah Score Tertinggi (Ideal)}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Kelayakan} = \frac{18}{20} \times 100\%$$

Persentase Kelayakan = 90,00%

Sesuai kriteria kelayakan pada Tabel 5, validasi substansi *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD 90,00% termasuk kategori sangat layak.

4. Tahap Uji Coba Terbatas

Tahap Uji Coba Model *GROW ON Coaching Clinic* Pengelolaan BMD secara terbatas dilakukan, kemudian memberikan kuisisioner kepada peserta, kemudian menindaklanjuti apabila ada saran dan masukan (dalam uji coba ini tidak ada saran atau masukan).

Hasil jawaban kuisisioner pada uji coba terbatas, bersama 4 peserta, didapatkan hasil:

Tabel 7. Uji Coba *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

No.	Aspek	Jumlah Tiap Aspek	Skor Maksimal	Persentase	Kriteria
1.	Kelayakan dengan kriteria kemudahan <i>coaching clinic</i> untuk diikuti	32 (4 responden)	32	100%	Sangat Layak
2.	Kelayakan dari tingkat kemungkinan minat dan motivasi mengikuti <i>coaching clinic</i>	31	32	96,87%	Sangat Layak
3.	Kelayakan dari tingkat dorongan kemampuan berfikir kritis dalam mencari penyebab utama masalah pengelolaan BMD	31	32	96,87%	Sangat Layak
4.	Kelayakan dari tingkat dorongan kemampuan berfikir kritis dalam memecahkan masalah pengelolaan BMD	31	32	96,87%	Sangat Layak
5.	Kelayakan dari tingkat dorongan kemampuan kolaborasi untuk menyelesaikan masalah pengelolaan BMD	31	32	96,87%	Sangat Layak
6.	Kelayakan dari tingkat manfaat memberikan semangat mewujudkan akuntabilitas dalam pengelolaan BMD	32	32	100%	Sangat Layak
Jumlah Total		188			
Skor Maksimal		192			
Persentase		97,92%			
Kriteria		Sangat Layak			

Data diolah penulis, dari hasil kuesioner sampel peserta *coaching clinic* pengelolaan BMD, 2024.

Penghitungan:

$$\text{Persentase Kelayakan} = \frac{\text{Jumlah Score Jawaban Tiap Aspek}}{\text{Jumlah Score Tertinggi (Ideal)}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Kelayakan} = \frac{188}{192} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Kelayakan} = 97,92\%$$

Sesuai kriteria kelayakan pada Tabel 5, uji coba *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD 97,92% termasuk kategori sangat layak.

5. Tahap Implementasi *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

• Perencanaan *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

- 1) Pembuatan *WhatsApp Group* sebagai media komunikasi
- 2) Kesiapan peserta dan menyepakati waktu pelaksanaan *coaching clinic*

• Pelaksanaan *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

Mengimplementasikan *Coaching Clinic* Pengelolaan Barang Milik Daerah Model *GROW ON*.

Coaching Clinic Pengelolaan BMD dilaksanakan dengan baik dan lancar mulai 02 Juli s.d. 30 September 2024. *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD dilakukan secara langsung maupun *Asynchronous via Zoom Meeting* dan *Video Call*.

1) *Goal* (Tujuan)

Membuka percakapan dengan kehangatan. Kemudian menanyakan kepada *Coachee*, *Goal* yang ingin dicapai dalam meningkatkan kinerja sebagai upaya pengelolaan BMD yang tertib sesuai peraturan perundang-undangan.

2) *Reality* (Kenyataan)

Dari hasil analisis, Implementasi kebijakan pemerintah tentang pengelolaan BMD belum 100% terlaksana. Dari semua siklus pengelolaan BMD, masih terdapat permasalahan di setiap siklusnya. Penyebab utama permasalahan muncul dari 6 sisi, yaitu: *man, material, methode, machine, measurement, money*.

Dalam tahap ini, *coach* menanyakan kepada *coachee* realitas yang terjadi saat ini dalam pengelolaan BMD.

3) *Option* (Pilihan)

Menggali berbagai alternatif yang dapat dilakukan sesuai permasalahan/kasus yang terjadi, kemudian memilih opsi yang akan dilakukan.

4) *Will* (Kehendak)

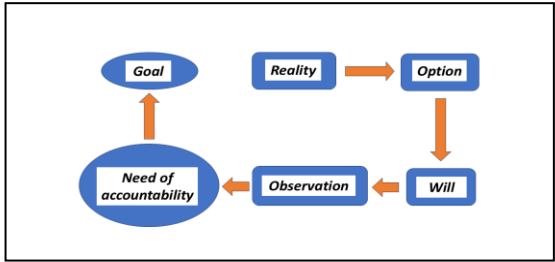
Mendorong *coachee* untuk memahami regulasi Pengelolaan BMD, dan melakukan upaya menyelesaikan permasalahan yang ada dengan melaksanakan Rencana Tindak Lanjut.

5) *Observation* (memberikan manfaat)

Mengobservasi progress *coachee* dalam upaya peningkatan kinerja untuk pengelolaan BMD yang lebih baik. Progres sudah ada sesuai tugas dan fungsi *coachee*.

6) *Need of accountability* (kebutuhan/perlunya akuntabilitas)

Perlunya/kebutuhan akuntabilitas yang muncul dari diri *coachee* sebagai bagian dari peningkatan kinerja *coachee*. Untuk mencapai akuntabilitas pengelolaan BMD, perlu tindak lanjut yang melibatkan kewenangan pejabat/tim lain, seperti: Tim Inventarisasi, Tim Peneliti, Tim Penilai, Pejabat Penatausahaan Barang, Kuasa Pengguna Barang/Pengguna Barang, Pengelola Barang dan Kebijakan Kepala Daerah, dikomunikasikan. Muncul komitmen untuk ditindaklanjuti. Alur *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 5. *Coaching Clinic* Pengelolaan Barang Milik Daerah Model *GROW ON*

• **Evaluasi *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD**

Coaching Clinic Pengelolaan BMD memotivasi *coachee* untuk meningkatkan kinerjanya dalam upaya tertib pengelolaan BMD. Evaluasi kegiatan *coaching clinic* menggunakan *New World Kirkpatrick Model*.

1) **Level 1: *Reaction* (Reaksi)**

Mengetahui tingkat kepuasan/kebermanfaatan bagi *coachee*. Analisis kebermanfaatan dalam *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD ini menggunakan *Skala Likert*.

Tabel 8. Kebermanfaatan *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

No.	Aspek	Jumlah Tiap Aspek	Skor Maks imal	Persen tase	Kriteria
1.	Manfaat kemudahan diikuti	120	120	100,00%	Sangat Bermanfaat
2.	Manfaat pemberian motivasi dalam <i>coaching clinic</i>	119	120	99,17%	Sangat Bermanfaat
3.	Manfaat dorongan kemampuan berfikir kritis dalam mencari penyebab utama masalah pengelolaan BMD	117	120	97,50%	Sangat Bermanfaat
4.	Manfaat dorongan kemampuan berfikir kritis dalam	116	120	96,67%	Sangat Bermanfaat

No.	Aspek	Jumlah Tiap Aspek	Skor Maks imal	Persen tase	Kriteria
5.	memecahkan masalah pengelolaan BMD	117	120	97,50%	Sangat Bermanfaat
6.	Manfaat dorongan kemampuan meningkatkan kinerja dan kolaborasi untuk menyelesaikan masalah pengelolaan BMD	117	120	97,50%	Sangat Bermanfaat
Jumlah Total				706	
Skor Maksimal				720	
Persentase				98,06%	
Kriteria				Sangat bermanfaat	

Data diolah penulis, dari hasil kuesioner peserta *coaching clinic* pengelolaan BMD, 2024.

Penghitungan:

$$\begin{aligned} \text{Persentase Kebermanfaatan} &= \frac{\text{Jumlah Score Jawaban Tiap Aspek}}{\text{Jumlah Score Tertinggi (Ideal)}} \times 100\% \\ \text{Persentase Kebermanfaatan} &= \frac{706}{720} \times 100\% \end{aligned}$$

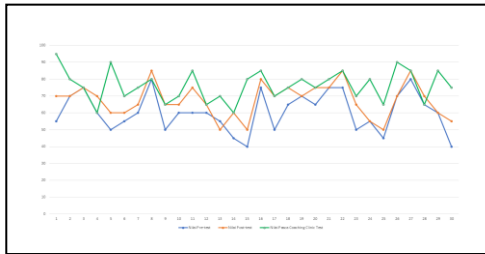
Persentase Kebermanfaatan = 98,06%

Sesuai kriteria kelayakan pada Tabel 5, kebermanfaatan *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD 98,06% termasuk kategori sangat layak. $98,06\% \geq 75,00\%$ kategori sangat bermanfaat.

Coaching Clinic Pengelolaan BMD yang sudah dilakukan, sangat bermanfaat bagi *coachee*. Hasil *coaching clinic* dilihat dari kebermanfaatannya, mendapatkan *score* 98,06% (kategori sangat bermanfaat).

2) **Level 2: *Learning* (Pembelajaran)**

Mengetahui output hasil motivasi dari *coach* sehingga *coachee* terdorong untuk meningkatkan pemahaman regulasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Evaluasi *Pre-test* (rata-rata 60,62), *Post-test* (rata-rata 67,50) dan *Pasca Coaching Clinic test* (rata-rata 76,17) ada peningkatan rata-rata pemahaman secara signifikan (8,67 point) setelah dilakukan *coaching clinic*.



Gambar 5. Grafik Nilai *Pre-test*, *Post-test*, dan *Pasca Coaching Clinic -test* (Data diolah penulis, dari hasil nilai *Pre-test*, *Post-test*, dan *Pasca Coaching Clinic-test* pengelolaan BMD, 2024)

3) Level 3: *Behavior* (Perubahan Perilaku)

Mengetahui perubahan perilaku *coachee*. Membandingkan kondisi perubahan perilaku *coachee* sebelum dan setelah *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD dalam kinerjanya. Sebelum dilakukan *coaching clinic* belum termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Setelah *coaching clinic* termotivasi untuk meningkatkan kinerja dengan lebih memahami regulasi untuk selanjutnya diimplementasikan melalui tindak lanjut dalam upaya tertib pengelolaan BMD.

4) Level 4: *Result* (Hasil)

Mengetahui dampak perubahan perilaku peserta terhadap tingkat produktivitas organisasi dalam upaya tertib pengelolaan BMD, dengan membandingkan kondisi sebelum dan setelah *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD. Upaya sudah dilakukan, dengan kondisi sebelum dan setelah *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD sebagai berikut:

Tabel 9. Kondisi Sebelum dan Setelah *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD

No.	Aspek	Sebelum <i>Coaching Clinic</i> (penyebab masalah)	Setelah <i>Coaching Clinic</i> (ada peningkatan kinerja <i>Coachee</i> yang dilakukan, sebagai <i>Outcome</i>)
1.	<i>Man</i>	Komitment seluruh pegawai/pejabat dalam Pengelolaan BMD belum maksimal.	Sudah disampaikan regulasi tentang Pengelolaan BMD kepada atasan langsung untuk selanjutnya disampaikan kepada Pengguna Barang (Kepala SKPD) sebagai komitmen bersama untuk melaksanakan regulasi.
		Kurang SDM, lebih banyak non PNS.	Sudah disampaikan usulan untuk penambahan SDM.

No.	Aspek	Sebelum <i>Coaching Clinic</i> (penyebab masalah)	Setelah <i>Coaching Clinic</i> (ada peningkatan kinerja <i>Coachee</i> yang dilakukan, sebagai <i>Outcome</i>)
		Kompetensi SDM kurang.	Sudah diusulkan kepada atasan langsung untuk disampaikan kepada Pengguna Barang agar dilakukan pengembangan kompetensi kepada Pengurus Barang, Pengurus Barang Pembantu, Pembantu Pengurus Barang, Pejabat Penatausahaan Barang, dan Pejabat lainnya terkait Pengelolaan BMD, dan semua Pegawai yang melaksanakan tugas dalam pengelolaan BMD.
		Tanggung jawab pemegang barang terhadap BMD belum maksimal/lalai/tidak sesuai peruntukannya.	Sudah disampaikan informasi kepada pemegang barang mengenai tanggung jawab dalam pemakaian barang. Selanjutnya dilaporkan kepada pimpinan perkembangan tanggung jawab pemegang barang, apabila masih terdapat penyimpangan dilaporkan kembali agar dilakukan pembinaan.
		Koordinasi belum maksimal, antar pegawai, antar bidang/bagian, antar SKPD, dan koordinasi menyeluruh antara semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan BMD.	Sudah dilakukan koordinasi internal. Kemudian sudah dilaporkan kepada atasan langsung dan Pengguna Barang untuk dapat dilakukan koordinasi eksternal.
2.	<i>Method</i>	RKBMD belum dibuat/dibuat setelah tersusunnya RKA, tidak koordinasi dengan pengurus barang, menjadi salah prosedur.	Sudah dilakukan koordinasi, penyampaian informasi, dan dilakukan penyusunan RKBMD sesuai regulasi, serta penyusunan RKBMD mulai di tahap awal.
		Pemegang barang tidak menggunakan barang sesuai BAST/peruntukannya, termasuk penyalahgunaan penggunaan BMD.	Sudah diinformasikan bahwa penggunaan barang harus sesuai regulasi. Selanjutnya menyampaikan kepada atasan langsung dan Pengguna Barang, apabila masih terjadi penyimpangan.
		Aset DOB belum diserahkan.	Sudah diidentifikasi dan dilaporkan kepada atasan langsung dan Pengguna Barang tentang aset DOB yang belum diserahkan secara sah, untuk diproses penyelesaiannya.

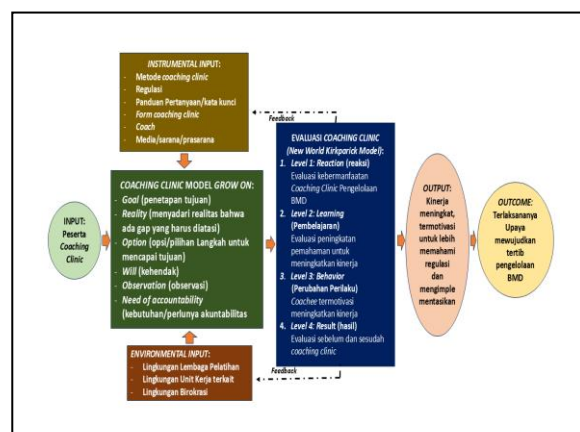
No.	Aspek	Sebelum <i>Coaching Clinic</i> (penyebab masalah)	Setelah <i>Coaching Clinic</i> (ada peningkatan kinerja <i>Coachee</i> yang dilakukan, sebagai <i>Outcome</i>)
		Dokumen barang/dokumen kepemilikan barang tidak lengkap, perjanjian/BAST tidak ada, tidak ada Izin Mendirikan Bangunan (IMB)/Persetujuan Bangunan Gedung (PBG).	Sudah dilakukan diidentifikasi dokumen barang/dokumen kepemilikan barang yang tidak lengkap, kemudian sudah dilaporkan kepada atasan langsung dan Pengguna Barang, untuk ditindaklanjuti.
3.	<i>Machine</i>	Pengamanan BMD secara fisik belum maksimal (CCTV, garasi, lemari, dll).	Sudah diusulkan untuk pengadaan sarana pendukung pengamanan fisik BMD.
4.	<i>Material</i>	Komputer belum mencukupi.	Sudah diusulkan pengadaan sarana dan prasarana.
5.	<i>Measurement</i>	Fisik BMD tidak bisa ditelusuri.	Sudah diusulkan pembentukan Tim Inventarisasi dan Tim Peneliti untuk menelusuri BMD.
6.	<i>Money</i>	Kebijakan KDH belum dibuat, antara lain: Standar Kebutuhan BMD, Pemanfaatan BMD, Pemindahtanganan BMD, Pemusnahan BMD, Penghapusan BMD, Pembentukan Tim, SK Penetapan Status Penggunaan Barang.	Sudah diusulkan penyusunan Kebijakan Kepala Daerah tentang Pengelolaan BMD, dan usulan pembentukan Tim yang diperlukan.

Data diolah penulis, dari hasil kuesioner peserta *coaching clinic* pengelolaan BMD, 2024.

Dati Tabel 9 dapat kita lihat bahwa *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD dengan Model *GROW ON* dapat dilaksanakan dan memberikan progress positif dalam meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tertib pengelolaan BMD. Komunikasi dan koordinasi harus dilakukan dengan sesama pegawai, atasan, dan juga pihak-pihak terkait, agar akuntabilitas dapat terwujud secara optimal. *Goal*/tujuan *coachee* tercapai, dengan upaya positif melakukan langkah lebih baik dalam upaya tertib pengelolaan BMD. Untuk tindak lanjut diluar tugas dan fungsi *coachee*, diperlukan komitmen bersama semua pihak terkait, mulai Kepala Daerah selaku pemegang kebijakan pengelolaan BMD, Sekretaris Daerah selaku Koordinator/Pengelola BMD, Pejabat Penatausahaan

BMD, Pengurus Barang Pengelola, Pengguna Barang, Pejabat Penatausahaan Pengguna Barang, dan pihak-pihak terkait.

Kerangka Pikir Pengembangan Kompetensi ASN melalui *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Kerangka Pikir Pengembangan Kompetensi ASN melalui *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD (Hasil analisis peneliti, *Coaching Clinic* model *GROW ON* yang dikembangkan dari Model *GROW Coaching Clinic* Jabatan Fungsional Pejabat Pengawas Urusan Pemerintah Daerah)

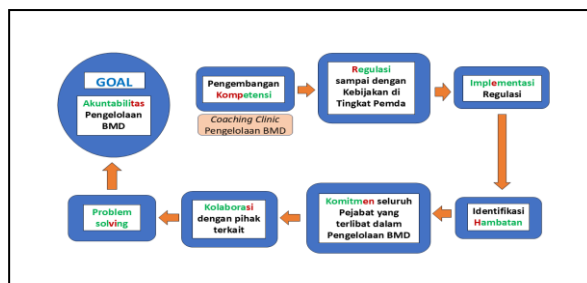
Model Strategi Implementasi Pengelolaan BMD

Dari hasil *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD, dapat disusun Model Pengelolaan BMD untuk mengoptimalkan implementasi kebijakan pemerintah dalam Pengelolaan BMD secara menyeluruh (komprehensif). Mengupayakan penyelesaian masalah dari setiap siklus pengelolaan BMD: Perencanaan dan Penganggaran; Pengadaan; Pemanfaatan; Pengamanan dan Pemeliharaan; Penilaian; Pemindahtanganan; Pemusnahan; Penghapusan; Penatausahaan; Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian. Penyebab masalah dapat diupayakan untuk diselesaikan dengan alternatif solusi yang paling sesuai dan memungkinkan. Model strategi pengelolaan BMD secara keseluruhan yang dapat diimplementasikan ada beberapa langkah, yang dapat disusun sebagai akronim **KOMPREHENSIVITAS** (**KOMP**etensi, **Regulasi**, **implE**mentasi, **identifikasi Hambatan**, **komitmEN**, **kolaboraSI**, **problem solVing**, **akuntabiliTAS**). Model **KOMPREHENSIVITAS** ini menjadi *novelty* dalam Pengelolaan BMD secara komprehensif.

1. Pengembangan kompetensi, melalui *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD, pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi, seminar, *workshop*, *Forum Group Discussion*, *Self Learning*. Kompetensi yang harus dikembangkan adalah kompetensi teknis terkait penguasaan regulasi, kompetensi manajerial terkait pemahaman tugas dan

- wewenang masing-masing pejabat terkait pengelolaan BMD, kompetensi sosial kultural terkait tanggung jawab, integritas, dan akuntabilitas untuk semua pegawai di lingkungan pemerintah daerah;
2. Pemerintah Daerah melengkapi regulasi teknis yang lebih spesifik di tingkat daerah terkait pengelolaan BMD;
 3. Implementasi pengelolaan BMD harus sesuai regulasi;
 4. Identifikasi hambatan atau permasalahan dihimpun, dicari penyebabnya;
 5. Komitmen seluruh pegawai untuk melaksanakan pengelolaan BMD sesuai regulasi;
 6. Kolaborasi dengan pihak-pihak terkait;
 7. *Problem solving*, menyelesaikan permasalahan atau hambatan;
 8. Bersama-sama mewujudkan akuntabilitas pengelolaan BMD.

Model strategi pengelolaan BMD secara komprehensif dapat disajikan pada gambar berikut:



Gambar 7. Model Strategi Pengelolaan BMD KOMPREHENSIVITAS
(Hasil Analisis Penulis, 2024)

PENUTUP

Simpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu : mengetahui implementasi kebijakan pengelolaan BMD, permasalahan, penyebab utama, upaya pengembangan kompetensi ASN melalui *coaching clinic* dan merumuskan strategi implementasi kebijakan pengelolaan BMD, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan pemerintah tentang pengelolaan BMD belum 100% dilaksanakan dengan baik, terutama Permendagri Nomor 21 Tahun 2018 baru dilaksanakan sebagian 13,33%, dan Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 baru dilaksanakan sebagian 26,67%.
2. Masalah pengelolaan BMD masih ada di setiap siklusnya, paling banyak 17,52% masalah pada siklus Penatausahaan BMD.

3. Penyebab utama permasalahan pengelolaan BMD dari aspek manusianya (*man*) 35,47%, terbanyak karena faktor tanggung jawab kurang.
4. *Coaching Clinic* Pengelolaan BMD Model *GROW ON* (*Goal, Reality, Option, Will, Observation, Need of accountability*) tingkat kebermanfaatan bagi *coachee* 98,06% kategori sangat bermanfaat. Ini sebagai *Novelty*, yang sebelumnya model ini belum ada.
5. Model Strategi Implementasi Pengelolaan BMD secara komprehensif dapat dilakukan dengan Model KOMPREHENSIVITAS (**KOMP**etensi, **Reg**ulasi, **impl**Ementasi, **identifikasi** **H**ambatan, **komitm**EN, **kolabora**SI, **problem sol**VIing, **akuntabili**TAS).

Saran

Coaching Clinic Pengelolaan Barang Milik Daerah Model *GROW ON* sangat layak untuk diimplementasikan di Kemendagri untuk membantu memecahkan masalah pengelolaan BMD.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2016 tentang Kodifikasi Barang Milik Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2018 tentang Penilai Barang Milik Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2019 tentang Penyusutan Barang Milik Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 63 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Insentif dan/atau Tunjangan kepada Pejabat atau Pegawai yang Melaksanakan Pengelolaan Barang Milik Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pembukuan, Inventarisasi, dan Pelaporan Barang Milik Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam

Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

Jurnal

Abdullah, M. 2020. Model Konseptual *Coaching* dalam Pelatihan Pengembangan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Pendekatan Integratif. *Jurnal Aparatur*, Vol. 4 No. 1 Februari 2020: 31-43.

Bendri, Sujianto, dan Harapan Tua, R.F.S. 2023. Pengelolaan Barang Milik Daerah di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*. Volume 9, Nomor 1, Februari 2023. Universitas Riau: 64-66.

Fristiannisa, F.H. 2020. Analisis Efektivitas Coaching Clinic bagi Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S). *Jurnal AgriWidya*. Vol. 1 No. 3-September 2020: 84-98.

Hutahaean, T.M., Johannes, dan Edward. 2023. Analisis Coaching dan Mentoring terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* Vol. 12 No. 02, Juni 2023. P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424: 516-526.

Muller, A.A., Kotte, S. 2020. Of SMART, GROW and goals gone wild (A systematic literature review on the relevance of goal activities in workplace coaching. *Journal of International Coaching Psychology Review*. Vo. 15 No. 2 Tahun 2020: 69-98.

Nur, St.H., dkk. 2023. Bimbingan Teknis dan Pendalaman Materi Berbasis Coaching Clinic dalam Penyusunan RAN sesuai PermenPUPR Bidang Bina marga, Cipta Karya, dan Sumber Daya Air Se-Kabupaten Maros. *Jurnal Teknologi Terapan untuk Pengabdian Masyarakat* Vo. 6 No. 2 Tahun 2023: 396-404.

Nurjanah, S. dan Khotimah, H. 2023. Metode Coaching GROW terhadap Pelaksanaan Pemasangan Infus. *Jurnal Well Being, Jurnal Kesehatan STIKES Bahrul Ulum*. Volume 8 No. 1, 2023: 44-54.

Rahmah, DDN, dan Muhliansyah. 2020. Pelatihan Model GROW untuk meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi. *Jurnal Plakat (pelayanan Kepada Masyarakat)* Vol. 2 No. 1 Juni 2020. ISSN: 2714-5239: 52-63.

Rahman, AFJ dan Kamaliah, N. 2023. Adaptasi Pembelajaran 70 20 10 pada Agenda 1, 2, dan 3 Pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. E-ISSN: 2598-6449 P-ISSN: 2580-4111 Vol. 7, No. 3, Desember 2023: 495-504.

Sibarani, T. 2024. Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah melalui *Coaching Clinic*. *Karya Tulis Ilmiah untuk Orasi Ilmiah*. LAN RI.

Sumarni. 2019. Model Penelitian dan Pengembangan (R&D) Lima Tahap (Mantap). *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Publication*: 1-33.

Sumarno, R.M., dan Rossieta, H. 2022. Optimalisasi Pengelolaan Aset Tetap pada Pemerintah Provinsi Riau. *Journal of Applied Business ad Economic (JABE) Universitas Indonesia* Vol. 8 No. 3 (03 Maret 2022) 252-277.

Syahputra, K., Syaikat, Y. & Irwanto, A. K. 2018. Strategi Peningkatan Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas. *Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah*. Institut Pertanian Bogor. Volume 10 Nomor 1, Juni 2018: 1-14.

Widiastuti, S., Bachri, B.S., dan Maureen, I.Y. 2023. The New World Kirkpatrick Model (NWKM) pada Pelatihan Mandiri Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)* Vol. 9 No. 2 April 2023: 1303-1315.

Widyana, I.P. 2022. Penerapan Diagram Fishbone dan Metode Kaizen untuk Menganalisa Gangguan pada Pelanggan PT PLN (Persero) UP3 Gorontalo. *Jurnal Jambura Industrial Review*. Vol. 2 No. 1, Mei 2022: 11-19.

Textbooks dan Modul

Anonim, LAN RI. 2023. *Modul Tahapan dan Instrumen Coaching dan Mentoring*. LAN RI.

Bandur, A. 2021. Proposal Penelitian *Mixed Methods*, Desain dan Teknik Penulisan. Penerbit Mitra Wacana Media. Bogor. ISBN: 978.602-318-463-7.

Borg, W.R. dan Gall, M.D. 1989. *Educational Research: An Introduction*, Fifth Edition. New York: Longman.

Lombardo, Michael M; Eichinger, Robert W. 1996. *The Career Architect Development Planner* (1st ed.). Minneapolis: Lominger. p. iv. ISBN 0-9655712-1-1.

Purba, K. 2023. Penelitian dan Pengembangan (*Research and Development*). Bandung: Penerbit Yrama Widya. ISBN 978-623-205-612-1.

Wahyuni, S. 2023. Riset Kualitatif, Strategi dan Contoh Praktis. Kompa, Penerbit Buku. Jakarta.

Whitmore, John. 2022. *Coaching for Performance*. Jakarta: Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. ISBN 979-694-853-2.

Artikel dan Sumber Data Terkait

- Anonim LAN RI. 2020. *Panduan Coaching Internal bagi Puslatbang KMP LAN RI*. Puslatbang KMP Makassar. <https://makassar.lan.go.id/wp-content/uploads/2021/05/PANDUAN-LGROW-2.pdf> (diakses pada 01 Juni 2024 pukul 09.00 WIB).
- Anonim. 2018 s.d. 2023. *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. BPK RI*. <https://www.bpk.go.id/ihps> (diakses pada tanggal 10 Mei 2024 pukul 20.00).
- Anonim. 2024. Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. Data Aset dan Non Aset Seluruh APBD <https://djpk.kemenkeu.go.id/portal/data/apbd> (diakses pada tanggal 25 Juni 2024 pukul: 20.15 WIB).
- Nirwana. 2023. Mengenal Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif. Universitas Gadjah Mada Fakultas Kedokteran Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan. <https://fkkmk.ugm.ac.id/mengenal-triangulasi-dalam-penelitian-kualitatif/> (diakses pada tanggal 26 Juli 2025 pukul: 21.00 WIB).