

## Pengembangan Budaya Mutu dan Kerja Bapelkes Mataram

Mulyadi Fadjar  
Bapelkes Mataram

---

### Article Info

#### Article history:

Received: 19 Juni 2022

Publish: 20 July 2022

---

#### Keywords:

organizational culture,  
accreditation, training, Bapelkes

---

### Info Artikel

#### Article history:

Diterima: 19 Juni 2022

Publis: 20 July 2022

---

### Abstract

Bapelkes NTB Province became Bapelkes Mataram as a UPT within the Ministry of Health based on the Minister of Health Decree No. 29 of 2021 concerning the Organization and Work Procedures of the Technical Implementation Unit for Health Training in the Ministry of Health. Bapelkes Mataram as one of the organizations under the Ministry of Health of the Republic of Indonesia in its readiness to carry out re-accreditation continues to evaluate the development of education and training services by implementing a quality culture and work of Bapelkes Mataram with benchmarks on the Professional - Innovative - Solid aspect which is abbreviated as PIS. Qualitative descriptive method which is a follow-up research as a form of evaluation of the application of quality and work culture. Using research instruments that were refined from previous studies. The results of this study provide an illustration of an increase of 19.33%. Input on the dissemination of survey results to triangulate data on the Solid (S) indicator component to get results that are the real situation. The diversity of organizational forms that will affect different cultures is a natural thing because of the different organizational environments. Several activities were carried out in an effort to establish and improve Professional Values (P) and Solid Values (S) with the "Raboan" meeting activity; make a work schedule for Manager On Duty (MOD) holidays and public holidays; appoint a technical implementing coordinator for the Bapelkes Mataram with a mentor. Continuous evaluation in an effort to achieve success in institutional re-accreditation will be achieved.

---

### ABSTRAK

Bapelkes Provinsi NTB menjadi Bapelkes Mataram sebagai UPT di lingkungan Kemenkes berdasarkan Permenkes RI No. 29 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan di Lingkungan Kemenkes. Bapelkes Mataram sebagai salah satu organisasi di bawah Kementerian Kesehatan RI dalam kesiapannya melakukan re-akreditasi terus melakukan evaluasi pengembangan layanan kediklatan dengan penerapan budaya mutu dan kerja Bapelkes Mataram dengan tolok ukur pada aspek Profesional – Inovatif – Solid yang disingkat dengan PIS. Metode deskriptif kualitatif yang merupakan penelitian lanjutan sebagai bentuk evaluasi penerapan budaya mutu dan kerja. Menggunakan instrumen penelitian yang disempurnakan dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini memberikan gambaran adanya peningkatan 19,33%. Masukan pada desiminasi hasil survey untuk melakukan triangulasi data pada komponen indikator Solid (S) untuk mendapat hasil yang mendekati keadaan yang sebenarnya. Keanekaragaman bentuk organisasi akan mempengaruhi budaya yang berbeda-beda adalah hal yang wajar karena lingkungan organisasi yang bereda-beda. Beberapa kegiatan yang dilakukan dalam upaya menjalin dan meningkatkan Nilai Profesional (P) dan Nilai Solid (S) dengan kegiatan pertemuan "Raboan"; membuat jadwal kerja Manager On Duty (MOD) hari libur dan tanggal merah; menetapkan koordinator pelaksana teknis Bapelkes Mataram masing-masing dengan mentor. Evaluasi yang berkelanjutan dalam upaya mencapai keberhasilan dalam re-akreditasi institusi akan tercapai

*This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)*



---

### Corresponding Author:

Mulyadi Fadjar

Bapelkes Mataram

[mulyadifadjar930@gmail.com](mailto:mulyadifadjar930@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Balai Pelatihan Kesehatan atau disingkat Bapelkes adalah Institusi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam bidang kesehatan. Selain dimiliki oleh Pemerintah Pusat, hampir semua Pemerintah Tingkat Provinsi memiliki Balai Pelatihan Kesehatan yang umumnya berada di ibu kota mereka masing-masing (Wikipedia,

2020). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 29 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kesehatan di Lingkungan Kementerian Kesehatan maka untuk mengoptimalisasi penyelenggaraan pelatihan di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Barat, maka dilakukan peralihan pengelolaan Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Barat menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Kesehatan (Menteri kesehatan RI, 2021). Selanjutnya Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) adalah satuan kerja yang berada dan bertanggungjawab kepada Dirjen Tenaga Kesehatan Kementerian Kesehatan RI yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan. Dalam pelaksanaan tugasnya Bapelkes memiliki fungsi sebagai berikut: 1) penyusunan rencana, program, dan anggaran; 2) pelaksanaan pelatihan manajemen, teknis, teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu; 3) pelaksanaan pengembangan metode dan teknologi pelatihan manajemen, teknis, teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu; 4) pelaksanaan penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan manajemen, teknis, teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu; 5) pelaksanaan kerja sama di bidang pelatihan manajemen, teknis, teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu; 7) pelaksanaan bimbingan teknis di bidang pelatihan manajemen, teknis, teknis non kesehatan, fungsional, dan pelatihan unggulan tertentu; 8) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan 9) pelaksanaan urusan administrasi balai. Berdasarkan Permenkes No. 50 tahun 2021 pada pasal 11 dan 12 menyebutkan bahwa balai pelatihan kesehatan dipimpin kepala dan susunan organisasi balai pelatihan kesehatan terdiri atas: 1).subbagian administrasi umum, dan 2.) Kelompok jabatan fungsional (Bapelkes Mataram, 2022)

Bapelkes Mataram harus selalu berkembang dan mampu beradaptasi dan berakselerasi dalam lingkungan persaingan yang kompetitif, dengan didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya (Lucia Nurbani Kartika, 2014), dikatakan bahwa pegawai merupakan aset organisasi yang vital, karena sebagai penggerak utama akselerasinya roda organisasi dan akan memberi kontribusi besar sebagai aktor yang akan menjalankan tercapainya tujuan organisasi. Bapelkes Mataram sebagai salah satu organisasi di bawah Kementerian Kesehatan RI dalam kesiapannya melakukan re-akreditasi dan menjadi Bapelkes Nasional terus melakukan evaluasi pengembangan layanan kediklatan dengan penerapan budaya mutu dan kerja Bapelkes Mataram dengan tolok ukur pada aspek **Profesional – Inovatif – Solid** yang disingkat dengan **PIS** (Fadjar, 2020). Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai yang dianut dan diyakini bersama oleh seluruh karyawan sebagai norma perilaku dalam penyelesaian masalah di organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan organisasi, menjadikan organisasi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai (Bunjamin Cecep & Yosepha Yanthy Sri, 2021)

Melakukan perbaikan secara terus menerus untuk dapat menghasilkan perangkat instrumen atau alat yang mampu mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan dari setiap institusi untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Perpaduan dari semua fungsi manajemen yang dibangun atas kualitas, *team work*, produktivitas dan kepuasan pelanggan dengan pengelolaan setiap orang yang berada dalam organisasi tanpa membedakan status, posisi dan perannya dalam institusi (Fatkur, 2022).

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus, dengan rancangan penelitian deskriptif untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara obyektif yang digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang (Notoatmodjo Soekidjo, 2010). Dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif, untuk lebih memungkinkan menangkap realita ganda dan mendeskripsikan secara komprehensif dalam konteks yang sesungguhnya (Utarini, 2000).

Penelitian ini merupakan penelitian berkelanjutan dari penelitian sebelumnya sebagai bentuk evaluasi dan melihat hasil perkembangan dari kondisi sebelumnya, dimana saat ini telah menjadi Bapelkes Mataram sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kemenkes.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bapelkes Mataram dengan jumlah 46 orang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan budaya mutu dan kerja organisasi Bapelkes Mataram dengan melihat dari nilai Profesional (P), Inovatif (I) dan Solid (S) sebagai variabel pada seluruh karyawan Bapelkes Mataram. Instrumen penelitian menggunakan Kuesioner Evaluasi Penerapan P-I-S yang merupakan penyempurnaan dari instrumen penelitian sebelumnya berdasarkan hasil rapat penyusunan kuesioner (tabel 1). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data survey yang dibuat dalam bentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert, dibuat berbasis digital dengan *Google Forms* agar mudah diakses dan responden diberikan kesempatan selama 1 bulan untuk pengisiannya. (tabel 7). Skala Likert digunakan sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2018)

**Tabel 1.** Perbaikan Kriteria & Skoring Pada Komponen Kuesioner

<b>A. Komponen Profesional (P)</b>		
No	Kriteria Instrumen th. 2020	Kriteria Instrumen th. 2021
1	5 pertanyaan	6 pertanyaan, dengan penambahan 1 item pertanyaan: <b>Saya mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi minimal 20 JPL dalam satu tahun.</b>
2	Skor: 50	Skor: 60
<b>B. Komponen Inovatif (I)</b>		
1	5 pertanyaan	4 pertanyaan
2	Pertanyaan yang dikurangi: <b>Keinginan SDM untuk Berubah</b>	
3	Skor: 50	Skor: 40
<b>C. Komponen Solid (S)</b>		
1	5 pertanyaan	6 pertanyaan, dengan penambahan 1 item pertanyaan: <b>Saya menghargai pendapat orang lain untuk mencapai mufakat</b>
2	Skor: 50	Skor: 60
3	Total Skor: 150	Total Skor: 160

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dijelaskan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

#### 3.1. Hasil Penelitian

Data umum karyawan Bapelkes Mataram sebagai responden penelitian, antara lain:

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Orang	Prosentase (%)
1	ASN	23	50
2	Tenaga Admin*	7	15,22
3	Tenaga CS & Security**	16	34,78
	<b>Jumlah</b>	46	100

**Keterangan:**

\* Tenaga admin adalah personal yang bekerja secara sukarela yang bertugas membantu proses kelancaran administrasi di Bapelkes Mataram

\*\* Tenaga CS & Security adalah tenaga yang dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja di bagian kebersihan dan keamanan

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Orang	Prosentase (%)
1	Laki-Laki	32	69,57
2	Perempuan	14	30,43
	<b>Jumlah</b>	46	100

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Orang	Prosentase (%)
1	< 30 Th	7	15,22
2	30 - 39 Th	16	34,78
3	40 - 49 Th	13	28,26
4	> 50 Th	10	21,74
	<b>Jumlah</b>	46	100

Berdasarkan **tabel 4** di atas, 50% (23 orang) merupakan generasi milenial yang merupakan penduduk kelahiran 1981-1996, sehingga sudah berada pada rentang usia 24-39 tahun. *Millennial generation* atau generasi Y (BPS, 2021)

**Tabel 5.** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Orang	Prosentase (%)
1	SMP/Sederajat	1	2,17
2	SMA/Sederajat	15	32,61
3	Diploma II	1	2,17
4	Diploma III	1	2,17
5	Strata-I	14	30,43
6	Strata-II	14	30,43
	<b>Jumlah</b>	46	100

Berdasarkan **tabel 5** di atas, karyawan Bapelkes Mataram 65,20% dengan latar belakang Pendidikan Perguruan Tinggi dari level D.II sampai dengan level S.II. 34,78% pada Tingkat Pendidikan Dasar (1orang) dan Pendidikan Menengah (15 orang)

**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Orang	Prosentase (%)
1	Tanpa Golongan	23	50
2	Golongan I	1	2,17
3	Golongan II	3	6,52
4	Golongan III	12	26,09
5	Golongan IV	7	15,22
	<b>Jumlah</b>	46	100

**Tabel 7.** Time Table Pelaksanaan Survei Penerapan Budaya Mutu dan Kerja Organisasi

NO	KEGIATAN	Tahun 2022					PIC
		Januari	Pebruari	Maret	April	Mei	
1	Rapat Penyusunan Kuisisioner						Ardi
2	Pembahasan DO						Ardi
3	Sosialisasi Form Survei						Khaerul
4	Pelaksanaan Survei :						
	a. Pengumpulan Data						Ardi
	b. Pengolahan						Yani
	c. Analisis Data						Yani
	d. Penyusunan laporan						Yani
5	Desiminasi						Yani
6	Tindak Lanjut						Yani

**Tabel 8.** Definisi Operasional Budaya Kerja Organisasi

No	Unsur Yang Dinilai	Definisi Operasional
1	<b>PROFESIONAL</b>	Mengembangkan kapabilitas, bertanggung jawab, cekatan, solutif, berdedikasi dan loyal, serta berkomitmen memberikan pelayanan prima dalam kediklatan bidang kesehatan.
2	<b>INOVATIF</b>	Berinovasi, mengembangkan kreatifitas, proaktif, dan menggerakkan berbagai sumber daya untuk tujuan kediklatan bidang kesehatan.
3	<b>SOLID</b>	Membangun kerjasama Tim yang sinergis, saling peduli dan menghargai perbedaan sehingga terwujud lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 9.** Data Survei Penerapan Budaya Mutu Dan Kerja Organisasi Bapelkes Mataram

A. Komponen Profesional (P)		
No	Kriteria	Skoring
1	Saya bekerja sesuai dengan SOP.	9
2	Saya mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi minimal 20 JPL dalam satu tahun.	7
3	Saya selalu hadir bekerja tepat waktu ( sesuai ketentuan jam kerja )	9
4	Saya bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi)	9
5	Saya mengerjakan Laporan lengkap dan Tepat waktu	8
6	Saya menanggapi pesan komunikasi dengan baik dan cepat.	9
Total Skor		51
Prosentase		85%

**B. Komponen Inovatif (I)**

No	Kriteria	Skoring
1	Saya memiliki respon cepat dan tuntas dalam pelaksanaan tugas.	9
2	Saya mengoptimalkan pemanfaatan IPTEK dalam pelaksanaan tugas.	9
3	Saya selalu berinisiatif menjalin Kerjasama yang baik dengan pihak lain.	9

4	Saya ikut terlibat dalam mengembangkan perangkat Penyelenggaraan Pelatihan.	7
Total Skor		34
Prosentase		85%

C. Komponen Solid (S)		
No	Kriteria	Skoring
1	Saya menerapkan 3 S ( Senyum, Salam, Sapa ) dalam situasi kerja	9
2	Saya membantu karyawan lainnya sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi)	8
3	Saya hadir pada acara/ kegiatan institusi atau undangan keluarga besar Bapelkes.	8
4	Saya tidak menyampaikan hal hal negative keluar lingkungan kerja	9
5	Saya menghargai pendapat orang lain untuk mencapai mufakat	10
6	Saya menampilkan kekompakkan tim pada setiap kegiatan Bapelkes baik internal maupun eksternal	9
Total Skor		53
Prosentase		88%

**Tabel 10.** Responden yang Mengisi Kuesioner

No	Responden	Orang	Prosentase (%)
1	Mengisi Kuesioner	34	74%
2	Tidak Mengisi Kuesioner	12	26%
<b>Jumlah</b>		46	100%

Berdasarkan **tabel 10**, responden yang mengisi kuesioner 34 orang (74%) dan 12 orang (26%) tidak mengisi kuesioner

**Tabel 11.** Evaluasi Penerapan Nilai Profesional, Inovatif Dan Solid (PIS) Bapelkes Mataram

NO	INDIKATOR	NILAI		
		Th. 2020	Th. 2021	Peningkatan
1	Profesional	50	85	35
2	Inovatif	80	85	5
3	Solid	70	88	18
<b>Rata-Rata</b>		<b>66,67</b>	<b>86,00</b>	<b>19,33</b>

$$\text{Cakupan Total} = \frac{\text{Jumlah skor diperoleh}}{\text{Total Score}} \times 100 \% = \frac{51+34+53}{160} \times 100\% = 86\%$$

Penerapan Tata Nilai **P-I-S** Bapelkes Mataram: 86%

Berdasarkan **tabel 11**, penerapan nilai **P-I-S** Bapelkes Mataram, pada tahun 2020 rata-rata 66,67% dan penerapan tahun 2021 dengan rata-rata 86%. Adanya peningkatan 19,33%. Dari hasil diskusi dalam tahap desiminasi hasil penelitian, didapatkan beberapa masukan untuk dapat dilakukan elaborasi lebih lanjut untuk dapat mengidentifikasi permasalahan yang dirasakan langsung dalam pelaksanaan kerja, antara lain adalah:

1. Melakukan klarifikasi dengan menindaklanjuti dengan metode triangulasi data, khususnya pada komponen indikator Solid (S)
2. Melengkapi hasil penelitian dengan diagram tulang ikan untuk melihat secara visual sebab dan akibat untuk mengungkap akar penyebab masalahnya.

3. Menggunakan bahasa yang lebih operasional dalam rekomendasi hasil penelitian sesuai dengan Program *Public Relation, Opinion, Marketing Office (PROMO)* Direktorat Tenaga Kesehatan Kemenkes RI
4. Terkait dengan Indikator Profesional (**P**), untuk meningkatkan kapasitas Bapelkes Mataram bisa dilakukan antara lain dengan program *Bi-Share 'i* (Bincang & Sharing Ilmu)
5. Kegiatan sosialisasi bisa dilakukan melalui beberapa media, banner dan lain-lain

### 3.2. Pembahasan

#### 1. Budaya Mutu Dan Kerja Organisasi

Penelitian ini untuk mengetahui penerapan budaya mutu dan kerja organisasi Bapelkes Mataram. Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan gambaran adanya peningkatan 19,33%. Penerapan nilai **P-I-S** dari tahun 2020 rata-rata 66,67% dan tahun 2021 rata-rata 86%. Menurut Bunjamin, budaya organisasi yang kuat akan membuat organisasi dalam memberikan kepastian kepada karyawan untuk dapat bertumbuh dan berkembang bersama-sama. Diperlukan komitmen bersama yang dibangun berdasarkan budaya mutu dan kerja organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang. Dari hasil penelitian 26% responden yang “Tidak Mengisi Kuesioner” dan 50% responden merupakan generasi millennial dengan rentang usia 24 – 39 tahun. Maka diskusi pada desiminasi hasil survey mendapat masukan untuk melakukan triangulasi data pada komponen indikator Solid (**S**) untuk mendapat hasil yang mendekati keadaan yang sebenarnya. Keanekaragaman bentuk organisasi akan mempengaruhi budaya yang berbeda-beda adalah hal yang wajar karena lingkungan organisasi yang berbeda-beda. Beberapa kegiatan yang dilakukan dalam upaya menjalin dan meningkatkan Nilai Profesional (**P**) dan Nilai Solid (**S**) antara lain dengan adanya kegiatan pertemuan “*Raboan*” (Fadjar, 2020); membuat jadwal kerja *Manager On Duty (MOD)* hari libur dan tanggal merah, untuk memberikan informasi kepada pimpinan terkait kondisi di Bapelkes Mataram secara berjenjang, menangani permasalahan yang terjadi pada jam kerja tugasnya dan membantu manajemen untuk mengontrol kegiatan Bapelkes Mataram; Menetapkan koordinator pelaksana teknis Bapelkes Mataram masing-masing dengan mentor.

#### 2. Perbaikan berkelanjutan

Menurut Fatkur, Perpaduan dari semua fungsi manajemen yang dibangun atas kualitas, team work, produktivitas dan kepuasan pelanggan dengan pengelolaan setiap orang yang berada dalam organisasi tanpa membedakan status, posisi dan perannya dalam institusi. Manajemen perkantoran juga dikatakan sebagai suatu kegiatan pengelolaan data dan informasi yang dilakukan secara teratur, sistematis dan terus menerus, mengikuti kegiatan organisasi dengan tujuan mencapai keberhasilan dari tugas organisasi yang bersangkutan (Saifuddin A. Rasyid, 2018). Bapelkes Mataram dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan layanan kediklatan dan manajemen yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, membutuhkan strategi untuk melakukan evaluasi yang berkelanjutan dalam upaya mencapai keberhasilan dalam re-akreditasi institusi setelah berhasil menjadi UPT di lingkungan Kemenkes. Hasil evaluasi penerapan budaya mutu dan kerja Bapelkes Mataram mengalami peningkatan, dengan rata-rata 19,33 (**tabel 11**) dengan hasil skoring 53 (88%), hasil tertinggi pada komponen Solid (**S**) yang merupakan gambaran dari sinergitas kerjasama tim yang saling peduli dengan saling menghargai perbedaan, sehingga terwujud lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi dengan mempertahankan atau meningkatkan hasil akreditasi institusi dapat tercapai dalam terpelihara dalam jangka panjang. Sumberdaya manusia akan menggerakkan sistem, budaya, struktur dan strategi dalam sebuah organisasi, dan begitu juga sebaliknya sistem, budaya, struktur dan strategi akan mempengaruhi sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menjadi central dalam sebuah organisasi maka ia harus dikelola. Dunia yang semakin cepat berubah menjadikan sebuah organisasi harus mampu dengan cepat beradaptasi, sehingga peran sumber daya manusia sangat penting,

Pentingnya Sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi, menjadikan pengelolaan sumberdaya manusia menjadi fokus perhatian, hal ini terkait dengan pengembangan sumberdaya (Litbangkes, 2020)

### 3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Kegiatan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan komitmen budaya mutu dan kerja Bapelkes Mataram dapat meningkatkan penerapan nilai **P-I-S** rata-rata 19,33%. Pegawai sebagai aset organisasi yang vital, sebagai penggerak utama akselerasi Bapelkes Mataram sebagai UPT lingkup Kemenkes RI akan memberikan kontribusi besar tercapainya tujuan organisasi.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Bapelkes Mataram akan melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Evaluasi yang berkelanjutan, khususnya pada komponen Inovatif (I) dan Profesional (P) perlu dilakukan kaji ulang yang lebih mendalam dengan metoda triangulasi data untuk mendapatkan titik permasalahan yang lebih spesifik. Sinergitas kerjasama tim akan meningkatkan terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif, saling peduli dan menghargai perbedaan dalam penyelesaian masalah di organisasi. Evaluasi yang berkelanjutan dalam upaya mencapai keberhasilan dalam re-akreditasi institusi akan tercapai.

### 4. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada H. Ali Wardana, SKM., M.Si. selaku Kepala Bapelkes Mataram yang telah memberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi mengirimkan karya tulis ilmiah. Tim PIC (*Person in Charge*) Pelaksana Survei Penerapan Budaya Mutu dan Kerja Organisasi Penerapan Nilai Profesional, Inovatif dan Solid (**PIS**) Bapelkes Mataram yang telah berkenan berbagi data dan informasi, Teman Widyaiswara yang telah memberikan motivasi dan semangat hingga penulisan artikel ilmiah ini selesai.

### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Bapelkes Mataram. (2022). RAK tahun 2022 - 2024. Mataram.
- BPS. (2021, januari 21). <https://www.republika.co.id/berita/qna4mf457/bps-gen-z-dan-milenial-dominasi-penduduk-indonesia>. Retrieved from republika.co.id.
- Bunjamin Cecep, & Yosepha Yanthy Sri. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 5-21.
- Fadjar, M. (2020). Evaluasi Penerapan Tata Nilai Bapelkes Provinsi NTB dalam Kesiapannya Menjadi Bapelkes Nasional. Peran widyaiswara dalam pengembangan inovasi pembelajaran menuju adaptasi kebiasaan baru di era revolusi industri 4.0 (pp. 26-50). Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Fatkur, K. (2022, Mei 17). [https://www.academia.edu/22202904/TQM\\_SEBAGAI\\_PROSES\\_PENINGKATAN\\_MUTU\\_BERKELANJUTAN\\_Oleh\\_Khabib\\_Fatkur1](https://www.academia.edu/22202904/TQM_SEBAGAI_PROSES_PENINGKATAN_MUTU_BERKELANJUTAN_Oleh_Khabib_Fatkur1). Retrieved from <https://pdfcoffee.com/tqm-sebagai-proses-peningkatan-mutu-berkelanjutan-oleh-khabib-fatkur1-pdf-free.html>.
- Litbangkes, B. (2020). Rencana Aksi Program 2020 - 2024. Jakarta: Kemenkes RI.
- Lucia Nurbani Kartika, A. S. (2014, April 1). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17. Retrieved from <https://ejournal.uksw.edu/jeb/article/view/240>
- Menteri kesehatan RI. (2021, Oktober 6). Peraturan Menteri Kesehatan No. 29 tahun 2021. Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo, D. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saifuddin A. Rasyid, r. S. (2018). Manajemen Perkantoran (Vol. I). (Nurrahmi, Ed.) Banda Aceh, Banda Aceh: Bandar Publishing.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

- Utarini, A. (2000). Merancang Penelitian Kualitatif: Tujuan Hingga Analisis Data. Yogyakarta: Magister KIA-UGM.
- Wikipedia, B. I. (2020, 8 21). ensiklopedia bebas. Retrieved from [https://id.wikipedia.org/wiki/Balai\\_Pelatihan\\_Kesehatan](https://id.wikipedia.org/wiki/Balai_Pelatihan_Kesehatan)