



EDISI No. 2 | April - Juni 2020

Rayakan HUT “BBPK Jakarta *Launching* BBPK Jakarta TV dan *Talkshow*”

IMPLEMENTASI *E-Learning* di BBPK Jakarta

Sosialisasi Pencegahan COVID-19 Secara *Online*



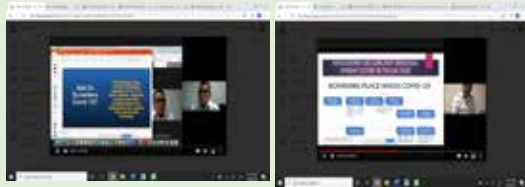
Daftar Isi

BERITA UTAMA

2

PELAKSANAAN PELATIHAN

Nusantara Sehat Individu Dalam Rangka
Darurat Bencana Wabah Penyakit
Akibat Covid-19 Gelombang I



FITUR

IMPLEMENTASI E-Learning di BBPK Jakarta



Halaman 14

Pemanfaatan E-Learning pada Pelatihan di Masa Pandemi Covid 19

Sebagai Sebuah Percepatan Penguatan
Literasi Digital bagi Seluruh Unsur
dalam Penyelenggaraan Pelatihan

Halaman 19

PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Halaman 24

HARAPAN BESAR pada LATSAR CPNS

Halaman 29

Institutional Readiness Bentuk kesiapan Fasyankes dalam menyelesaikan masalahnya

Halaman 33

LAPORAN KHUSUS

5

Rayakan HUT "BBPK Jakarta Launching BBPK Jakarta TV dan Talkshow"



LIPUTAN

Sosialisasi Pencegahan COVID-19 Secara Online



Halaman 08

Pelatihan TKHI di BBPK Jakarta Tahun 2020



Halaman 11



Halaman 38



Salam Kesuma...

Menemani kesibukan pembaca setia Buletin BBPK Jakarta, kembali kami menyuguhkan berita-berita seputar kegiatan BBPK Jakarta dan beragam berita lainnya di edisi kedua tahun 2020.

Ditengah pandemi COVID-19 yang sedang melanda dunia termasuk negara kita tercinta, "Pelaksanaan Pelatihan Nusantara Sehat Individu Dalam Rangka Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Covid 19 Gelombang I" kami pilih menjadi berita utama disamping rubrik menarik lainnya.

Laporan khusus edisi kali ini kami hadirkan liputan peringatan HUT BBPK Jakarta yang ditandai dengan peluncuran inovasi terbaru BBPK Jakarta yaitu "BBPK Jakarta TV" dan *talkshow* yang dilaksanakan secara daring. Berharap melalui rubrik ini dapat melahirkan ide-ide dan inovasi yang segar serta mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik menghadapi pandemi COVID-19.

Selamat membaca. Semoga sajian yang kami suguhkan dapat bermanfaat untuk semua pembaca serta tetap patuhi protokol Kesehatan COVID-19. Salam sehat.

BULETIN

BBPK JAKARTA

Tim Redaksi

Penanggungjawab
dr. Tri Nugroho, MQIH

Pemimpin Redaksi
Sri Hartanti, S.I.Kom, M.I.Kom

Redaktur Pelaksana
Diani Purwitasari, S.Sos

Editor
Yuli Susilowati, S.Psi, MM
Rusmiati, S.Kom, MM
Yana Irawati, SE, SKM, MKM
Miftakhuddiniyah, SKM, M.Epid

Sekretariat
Ida Ayu NSY, S.Sos

Fotografer
Rokim

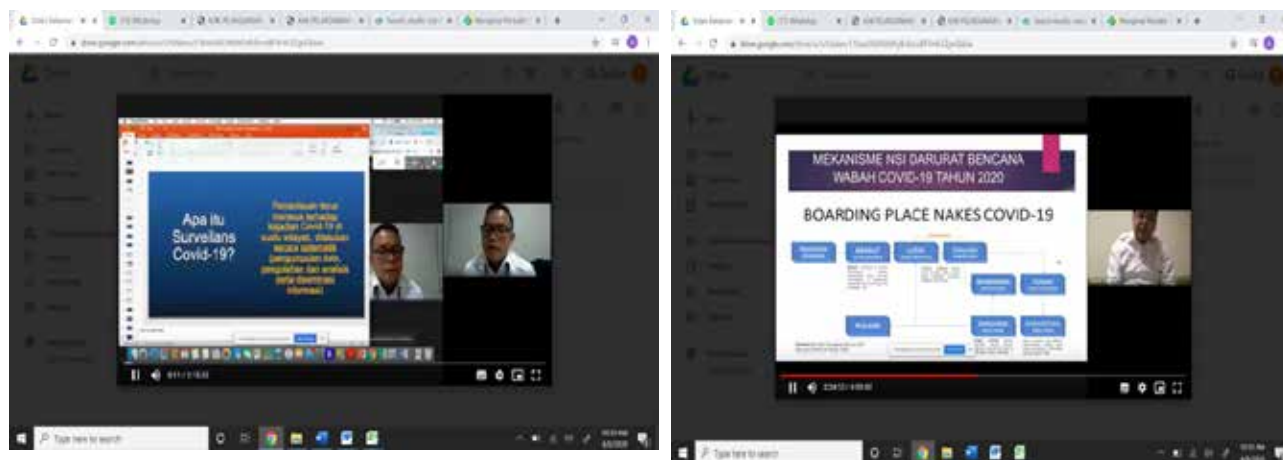
Alamat Redaksi

Jl. Wijayakusuma Raya No.45, Cilandak
Jakarta Selatan 12450
Telepon: 021 765 7625 Fax: 021 765 6876
Email: bbpkjakarta@gmail.com
bbpkjakarta.bppsdmk.kemkes.go.id

Nomor ISSN: 2086-6631

PELAKSANAAN PELATIHAN Nusantara Sehat Individu dalam Rangka Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Covid-19 Gelombang I

Oleh : Prapti Setyaningsih, S.Farm, Apt, M.K.K.K
Staf Bidang Pelatihan Teknis & Fungsional BBPK Jakarta



Akhirnya datang jugaaa...

Ya, setelah sekian waktu tidak ada laporan tentang Pasien Covid-19 di negeri kita tercinta meskipun di negara lain sudah ada, namun pada awal bulan Maret pasien dengan positif Covid 19 dilaporkan di negara kita.

Sejalan dengan berjalannya waktu, jumlah pasien Covid 19 terus meningkat dalam skala nasional maupun internasional. Penetapan Covid 19 sebagai pandemi oleh WHO semakin menyadarkan

kita bahwa segalanya harus dipersiapkan untuk menanggulangi wabah penyakit tersebut. Penetapan Rumah Sakit Rujukan Covid dan Pengoperasionalan Rumah Sakit darurat memerlukan pengerahan tenaga kesehatan. Salah satu jalur pemenuhan tenaga kesehatan tersebut dilakukan melalui tenaga Nusantara Sehat Individu.

Agar dapat berperan sebagai Tenaga Kesehatan Nusantara Sehat Individu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat COVID-19

yang akan melaksanakan penanganan COVID-19 dalam rangka mendukung percepatan penanggulangan wabah penyakit akibat COVID-19 maka dipandang perlu untuk dilakukan pelatihan terlebih dahulu. Kurikulum disesuaikan dengan kebutuhan penempatan peserta. Pelatihan dirancang dengan metode *video conference* menggunakan *aplikasi google meet*. Pelaksanaan pembelajaran ini menjadi salah satu pilihan terbaik untuk tetap dapat melaksanakan kegiatan

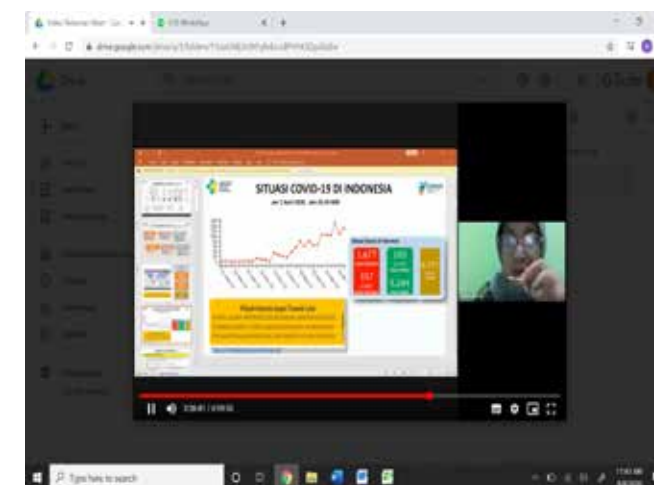
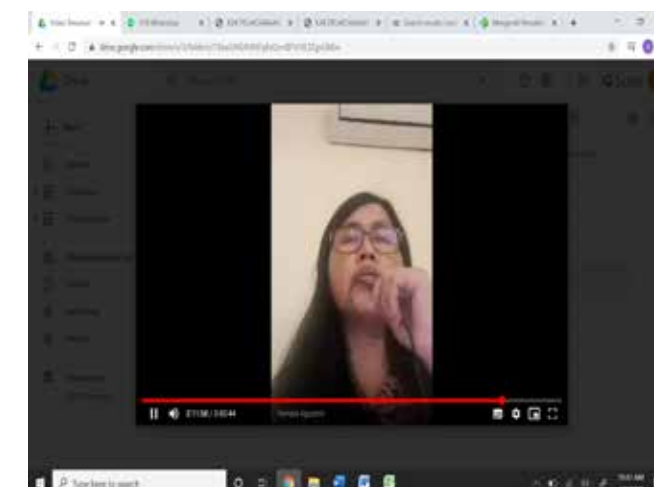
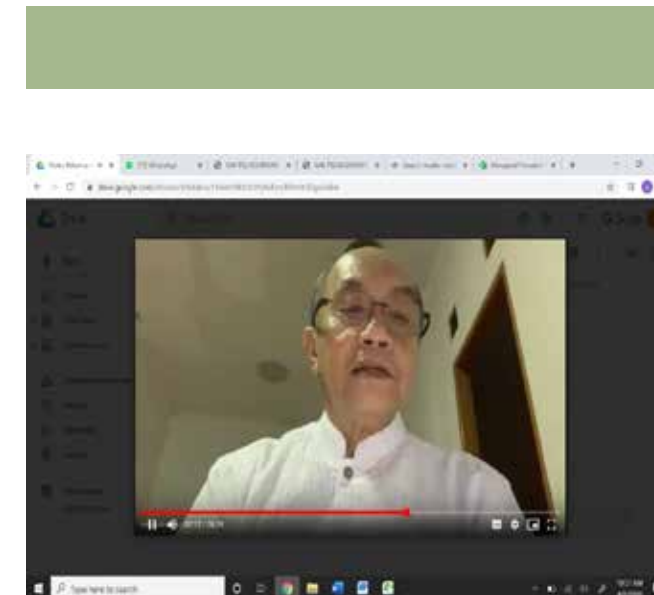
pelatihan di tengah himbauan pelaksanaan *social distancing*.

Sebanyak 72 orang peserta Nusantara Sehat Individu mengikuti pelatihan pada tanggal 2 - 4 April 2020. Peserta terdiri atas tenaga dokter, perawat, ATLM, tenaga farmasi, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi serta psikologi klinis.

Pelatihan dibuka oleh Kepala Pusat Pelatihan SDM Kesehatan, dr Achmad Soebagio Tancharino, MARS, sedangkan Kebijakan Pembekalan Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan NSI Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat COVID-19 disampaikan oleh Kepala Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Tenaga Kesehatan, Dr. dr. Maxi Rein Rondonuwu, DHSM, MARS.

Fasilitator - fasilitator lainnya berasal dari Direktorat Surveilans dan Karantina Kesehatan, Pusat Biomedik dan Teknologi Dasar Kesehatan (Badan Penelitian dan Pengembangan SDM Kesehatan), Direktorat Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat, Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan, Biro Komunikasi Setjen Kemenkes, Pokja PPI dari RSCM serta fasilitator dari RSPI Sulianti Saroso. Materi rencana tindak lanjut disampaikan oleh Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Tenaga Kesehatan.

Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah ceramah tanya jawab, curah pendapat, serta pemutaran video. Meskipun tidak dapat bertatap muka secara langsung, namun interaksi antara peserta dan fasilitator berjalan cukup lancar melalui *video conference*. Penggunaan media komunikasi *whats app group* cukup efektif sebagai sarana



komunikasi antara panitia dengan peserta, untuk mengingatkan peserta bergabung ke dalam video conference.

Sebagai tahap akhir dari pelaksanaan pelatihan, peserta diharuskan mengikuti evaluasi peserta melalui *google form*. Nilai evaluasi yang masih dibawah standar dilakukan remedial dan sebelumnya dipersilahkan untuk belajar. Peserta diberikan akses untuk melihat kembali proses pembelajaran melalui rekaman *video conference*

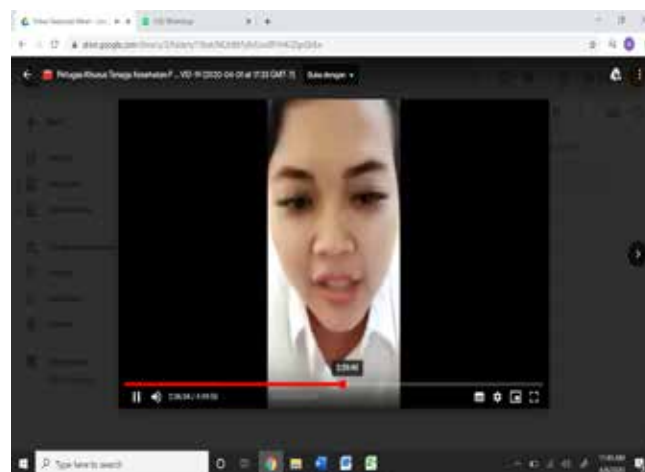
Pelatihan yang didesain dalam waktu yang singkat ini, cukup memberi pengetahuan dasar yang diperlukan peserta yang nantinya akan menangani pasien Covid-19, namun disarankan untuk terus belajar dalam penanganan pasien Covid 19 yang spesifik dengan jenis tenaga kesehatan masing-masing.

Dengan berakhirnya pelatihan, peserta siap untuk ditempatkan di Rumah Sakit sesuai penempatan. Untaian doa kami panjatkan agar seluruhnya diberi kesehatan dan kemudahan dalam melaksanakan tugas.

Selamat bertugas...

Sumber :

1. Kurikulum Pelatihan Nusantara Sehat Individu Dalam Rangka Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Covid-19 Gelombang I
2. Proses penyelenggaraan pelatihan terkait



Rayakan HUT “BBPK Jakarta *Launching* BBPK Jakarta TV dan *Talkshow*”



Oleh : Ida Ayu N S Yogantini, S.S
Pranata Humas Pertama BBPK Jakarta

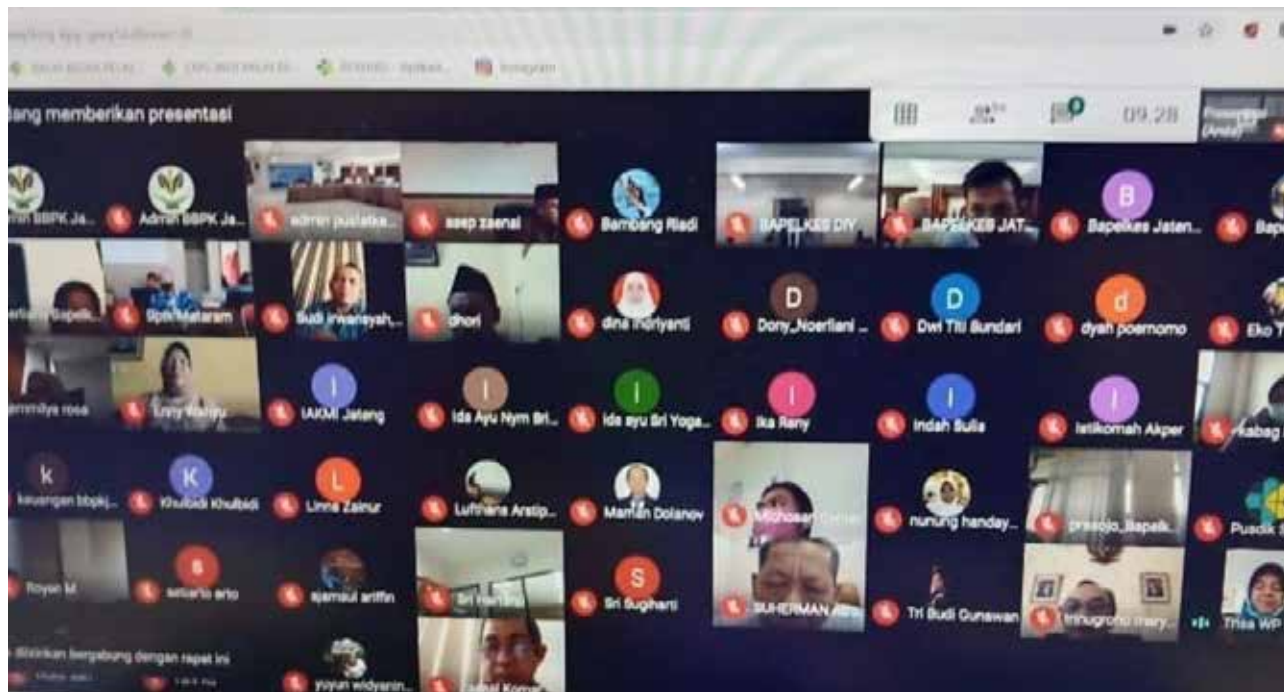
Ulang tahun tidak hanya sekedar bertambahnya angka tetapi juga dapat memberi makna yakni perubahan untuk menjadi lebih baik lagi.

HUT BBPK Jakarta diperingati setiap tanggal 29 Mei. BBPK Jakarta merupakan unit pelaksana teknis Bidang Pelatihan Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan yang mempunyai

tugas melaksanakan pengelolaan pelatihan sumber daya manusia Kesehatan .

BBPK Jakarta mengalami beberapa kali penggantian struktur organisasi dan nama. Dimulai pada tahun 1960, dimana pada saat itu bernama Kursus Tambahan Bidan (KTB), lalu pada tahun 1970 berganti nama menjadi Pusat Latihan

Kesehatan Masyarakat Nasional (PLKMN), dan pada tahun 1993 berubah nama menjadi Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Cilandak. Tidak hanya sampai disitu, pada tahun 2006 kembali berganti nama menjadi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Cilandak dan pada tahun 2009 sampai dengan sekarang namanya



menjadi Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta.

Ada acara apa sajakah pada HUT BBPK Jakarta tahun ini? Dalam rangka memperingati hari ulang tahunnya BBPK Jakarta terus berupaya untuk

memberikan yang terbaik dengan melahirkan inovasi-inovasi untuk kemajuan BBPK Jakarta dan juga Kementerian Kesehatan RI. Salah satu inovasi yang diluncurkan adalah "BBPK Jakarta TV" dalam bentuk layanan streaming baik

video on demand ataupun live melalui youtube. BBPK Jakarta TV merupakan media yang dibuat sebagai bentuk pelayanan kepada publik yang mencerminkan keterbukaan informasi serta memudahkan akses informasi bagi publik.



Pada tanggal 2 Juni 2020 untuk menandai HUT BBPK Jakarta selain peluncuran BBPK Jakarta TV juga diisi dengan *Talk Show* bertema "Kesiapan SDM di Era New Normal" dengan narasumber Sekretaris Badan PPSDM Kesehatan yang keduanya dilaksanakan melalui daring. *Talk Show* ini dapat membantu kita menjalani suatu kehidupan baru ditengah masa pandemi



ini tanpa mengurangi produktivitas dan kinerja kita sebagai pelayan masyarakat. Peluncuran/launching BBPK Jakarta TV secara resmi dibuka oleh Kepala Badan PPSDM Kesehatan.

Pada kesempatan tersebut BBPK Jakarta TV berkesem-

patan untuk melakukan wawancara secara live kepada Kepala Badan PPSDM Kesehatan dalam suasana yang santai dan penuh kehangatan.

Hadir secara online pada acara ini adalah para pejabat pimpinan tinggi pratama, para kepala BBPK dan bapelkes

di lingkungan Badan PPSDM Kesehatan serta kepala Bapelkes dan UPTD di wilayah mitra BBPK Jakarta.

Dirgahayu BBPK Jakarta semoga tetap jaya, terus berkarya dan mengabdikan untuk bangsa.

Sosialisasi Pencegahan COVID-19 Secara Online



Oleh : Ida Ayu N S Yogantini, S.S
Pranata Humas Pertama BBPK Jakarta

Tempat kerja sebagai tempat interaksi dan berkumpulnya orang merupakan faktor risiko penularan yang harus diantisipasi pada saat pandemi covid 19 masih ada disekitar kita. BBPK Jakarta sebagai salah satu unit pelaksana teknis BPPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan yang memiliki tugas menyelenggarakan pelatihan mengupayakan seoptimal mungkin bahwa gedung BBPK

Jakarta aman untuk semua pihak, baik untuk pegawai maupun para tamu yang datang berkunjung. Tentunya Kesehatan para pegawai dan tamu adalah hal yang utama agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman saat berada di tempat kerja.

Pada era new normal kita masih berdampingan dengan virus COVID-19. Tantangannya adalah bagaimana menyiapkan SDM yang mampu adaptif

dalam era new normal? Berbagai upaya telah dilakukan oleh BBPK Jakarta untuk memutus mata rantai penularan COVID-19 mulai dari himbauan baik secara tertulis maupun audio untuk tetap mematuhi protokol Kesehatan COVID-19. Selain itu BBPK Jakarta juga menggelar sosialisasi "Tata Laksana Kehidupan dalam Pencegahan & Pengendalian Penularan Penyakit Infeksi COVID-19 di



lingkungan BBPK Jakarta di Era New Normal". Kegiatan ini dilaksanakan secara daring pada tanggal 17 Juni 2020 dengan menghadirkan narasumber Ns. Gortap Sitohang, S.Kep, MPH dari RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dan acara ini dipandu oleh dr. Dhanita Amir, M.Kes, Widyaiswara BBPK Jakarta.

Sosialisasi ini wajib diikuti oleh seluruh pegawai BBPK Jakarta. Diharapkan setelah mengikuti sosialisasi seluruh pegawai BBPK Jakarta dapat mengimplementasikan tata laksana pencegahan COVID-19 dalam keseharian sehingga dapat memutus mata rantai penularan COVID-19.

Masih berkaitan dengan COVID-19 berselang beberapa hari tepatnya di hari Rabu, 24 Juni 2020, BBPK Jakarta kembali menyelenggarakan sosialisasi tetapi dengan topik yang berbeda yaitu sosialisasi "Manajemen Pencegahan dan Penanganan Kasus Covid -19 di Lembaga Pelatihan dalam rangka menjalankan Era New Normal". Kali ini acara dipandu oleh dr. Fathonah, MKM dengan narasumber drg. Farichah Hanum, M.Kes adalah Direktur Mutu dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan dimana beliau ikut berperan mengendalikan dan manage pelayanan di RS darurat wisma atlet Kemayoran.

Pada sesi terakhir pemaparan materi drg. Farichah Hanum, M.Kes menyampaikan





bahwa tenaga di lembaga pelatihan memiliki risiko terkena penyakit akibat kerja termasuk COVID-19, selanjutnya dalam rangka pencegahan virus corona di lembaga pelatihan dapat dilakukan inovasi digital dan teknologi seperti

pemanfaatan *e-learning* dan *e-evaluation*, kemudian seluruh peserta pelatihan maupun tenaga pengelola dan penyelenggara agar tetap menjaga kesehatan dan menerapkan PHBS serta agar selalu mematuhi protokol kewaspadaan

pencegahan virus corona di lembaga pelatihan.

Mari bersama-sama kita putus mata rantai penularan COVID-19 untuk kebaikan bersama dan untuk Indonesia.



Pelatihan TKHI di BBPK Jakarta Tahun 2020



Oleh : Prapti Setyaningsih, S.Farm, Apt, M.K.K.K
 Staf Bidang Pelatihan Teknis & Fungsional BBPK Jakarta

Pelatihan Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI) Tahun 2020 di BBPK Jakarta telah dilaksanakan sebanyak 3 gelombang sambung menyambung mulai tanggal 16 Februari pada gelombang I dan terakhir pada tanggal 18 Maret yang ditutup dengan gelombang III. Sebanyak 189 orang calon petugas dari provinsi DKI Jakarta, Lampung dan Banten dan 3 orang lainnya yang berasal dari

Provinsi Jawa Barat, Sumatera Selatan dan Kalimantan Barat telah menyelesaikan rangkaian pelatihan TKHI.

Sebelum proses pelatihan, dilaksanakan serangkaian proses rekrutmen yang di koordinir oleh Pusat Kesehatan Haji. Kegiatan kegiatan tersebut diantaranya Validasi Berkas, Tes *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI), Tes Narkotika,

Psikotropika dan Zat Adiktif (Napza) dan Tes Kebugaran. Peserta antusias mengikuti rangkaian proses tersebut.

Pelatihan dilaksanakan efektif selama 6 hari sesuai Kurikulum Pelatihan Tim Kesehatan Haji Indonesia yang dikeluarkan oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Struktur program pelatihan pada tahun ini mengalami penyesuaian, yaitu dengan



masuknya materi Pelayanan *Akupressure* mandiri pada gangguan kesehatan pada jamaah haji di kloter. Pada tahun ini pula seluruh fasilitator diharuskan lulus ujian kompetensi yang dilaksanakan secara *online* oleh Pusat Pelatihan SDM Kesehatan.

Pelatihan terbagi menjadi 3 gelombang dan masing-masing gelombang dilaksanakan paralel sebanyak 2 angkatan. Berkesempatan membuka Pelatihan TKHI Gelombang I, Kepala Badan PPSDM Kesehatan. Dalam sambutannya, Kepala Badan PSDM Prof. dr. H. Abdul Kadir,

Phd, Sp.THT_KL(KL), MARS berpesan kepada para peserta untuk mempersiapkan diri melayani tamu Allah, mulai memetakan kondisi kesehatan jamaah, memetakan risiko kesehatan jamaah selama perjalanan dan selama ibadah haji sehingga dapat mencari *alternative* solusi dari permasalahan tersebut.

Dikawal oleh MOT untuk masing masing kelas, yaitu dr. Dhanita Amir, MKes, dr. Dwidea Yuliana, dr. Fathonah, MKM, Natsir, SPd.MM, Ns. Sri Suprpti, MMRS serta DR. Ina Yuniati, M,Dipl, MW pelaksanaan pembelajaran

berjalan lancar. Para fasilitator yang terlibat dalam pelatihan ini berasal dari Pusat Kesehatan Haji, Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo, RSUP Fatmawati, KKP Soekarno Hatta, Direktorat Pelayanan Kesehatan Tradisional, Dinas Kesehatan DKI Jakarta, dan BBPK Jakarta. Salut untuk komitmen para fasilitator ditengah kesibukannya, dapat membagi ilmu kepada para peserta pelatihan. Metode belajar yang variatif, kompetensi fasilitator serta ditunjang oleh pengalaman bertugas pada pelaksanaan ibadah haji sebelumnya menjadikan pelatihan TKHI terasa lengkap.

Atmosfir pelaksanaan ibadah haji dihadirkan melalui pengalaman pengalaman yang dibagikan baik oleh fasilitator maupun peserta yang sebelumnya pernah ditugaskan menjadi petugas TKHI.

Disela sela proses belajar mengajar, peserta diajak untuk memiliki kebiasaan hidup yang baik. Olahraga dipagi hari menambah semarak interaksi antar peserta, tentu tujuan utama menjaga kesehatan tidak dikesampingkan. Sholat berjamaah di masjid serta mengikuti muhasabah juga dibiasakan di lingkungan BBPK Jakarta.

Tiba hari terakhir pelaksanaan pelatihan yaitu evaluasi peserta. Ujian tulis maupun ujian komprehensif diikuti seluruh peserta pelatihan TKHI BBPK Jakarta. Aspek *hard skill* maupun *soft skill* peserta dilakukan evaluasi pada akhir pelatihan. *Feed back* dari tim penguji diharapkan sebagai pelecut semangat untuk terus belajar, mempersiapkan diri sebaik baiknya sebelum hari penugasan tiba.

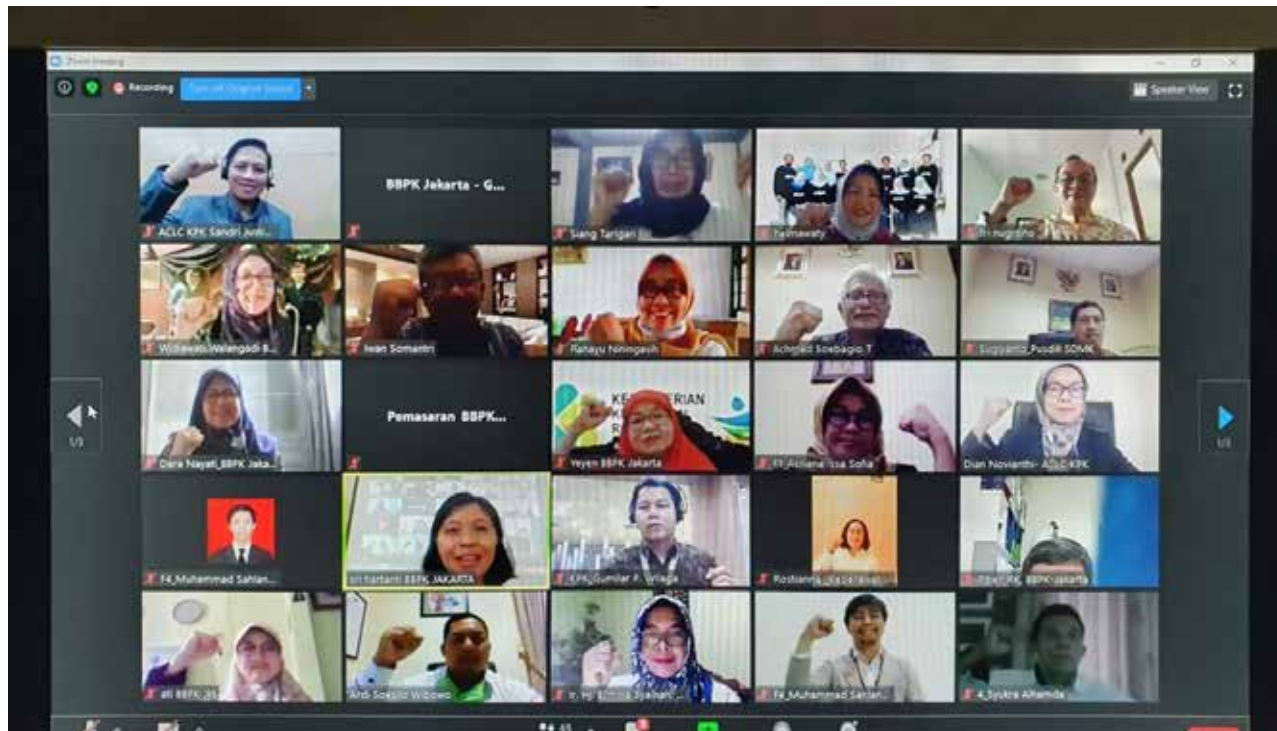
Dalam rangka kewaspadaan terhadap covid 19 dan upaya mengikuti himbauan *social distancing*, hari hari terakhir pada gelombang 3 beberapa

ketentuan disesuaikan dengan himbauan kewaspadaan terhadap Covid 19. Tempat duduk diatur lebih longgar, penyediaan masker bagi peserta yang sakit, penyediaan konsumsi dengan *box*, serta penyederhanaan upacara penutupan telah dilakukan.

Dengan selesainya gelombang 3 pada tanggal 18 Maret 2020, maka total 192 orang peserta telah selesai melaksanakan pelatihan TKHI. Selamat bertugas. Semoga pelatihan TKHI memberikan bekal yang memadai untuk melayani tamu Allah. Ingat semboyan TKHI **"Tugasku Ibadahku"**.



IMPLEMENTASI *E-Learning* di BBPK Jakarta



Oleh : drg. Dara Nayati, M.Kes
Widyaiswara Ahli Utama BBPK Jakarta

*Benih padi disemaikan sebelum ia ditanamkan.
Pembelajaran E-Learning sudah disiapkan tanpa mengurangi mutu pelatihan.*

A. Latar Belakang

Mungkin para pembaca yang budiman sering mendengar bahkan sudah menerapkan *E-Learning*. Tapi, tahukah Anda apa sebenarnya *E-Learning*? Marilah kita mengenalnya lebih dekat lagi melalui tulisan berikut ini.

Saat ini, kita tidak bisa lagi menghindari pemanfaatan

Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam berbagai hal, sebut saja *e-banking* dan *e-commerce* kini sudah menjadi tuntutan untuk kemudahan pelayanan serta akses ke dunia usaha. Proses adaptasi tersebut, mau tidak mau juga harus diikuti institusi kediklatan, salah satunya melalui penerapan *e-learning* yang tentu saja

berdampak signifikan terhadap aspek pembelajaran. Dengan situasi yang berkembang saat ini, semua pihak terkait kediklatan, baik itu fasilitator, narasumber, peserta maupun penyelenggara dituntut terbiasa memanfaatkan TIK, termasuk dalam mengakses sistem pembelajaran daring (*e-learning*) tanpa mengurangi mutu pelatihan itu sendiri

(<https://spada.kemdikbud.go.id/Menristekdikti/Luncurkan-E-Learning/Hybrid-Learning>, Strategi Pendidikan Tinggi untuk Kaum Milenial, diakses pada tanggal 12 Mei 2018)

Definisi *e-Learning* dirumuskan Chandrawati (2010) sebagai proses pembelajaran jarak jauh dengan cara menggabungkan prinsip-prinsip dalam proses suatu pembelajaran dengan suatu perangkat teknologi. Selanjutnya, Ardiansyah (2013) menyebutkan *E-Learning* sebagai sistem pembelajaran yang dilaksanakan tanpa harus bertatap muka secara langsung antara fasilitator/pengajar dengan peserta.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *E-Learning* merupakan pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) yang memanfaatkan teknologi komputer, jaringan komputer atau internet yang memungkinkan pembelajar belajar melalui komputer di tempat mereka masing-masing tanpa harus hadir secara fisik untuk mengikuti pembelajaran di kelas.

Karakteristik *E-Learning* menurut Nursalam (2008) terdiri dari beberapa poin, yaitu:

bersifat jaringan sehingga mampu memperbaiki secara cepat; menyimpan atau memunculkan kembali bahan ajar, kurikulum, penugasan oleh pengajar/fasilitator, peserta dan penyelenggara pelatihan kapan saja dan dimanapun berada; mendistribusikan dan membagikan pembelajaran; dan memberikan suatu informasi secara baik dan tepat. Adapun manfaat penggunaan *E-Learning*, antara lain: fleksibel dalam memilih waktu dan tempat untuk mengakses materi pembelajaran; belajar mandiri dan memegang kendali atas keberhasilan belajar; serta efisiensi biaya transportasi dan akomodasi ([http://pasca.unla.ac.id/assets/akademik/Panduan E-Learning_Mahasiswa](http://pasca.unla.ac.id/assets/akademik/Panduan-E-Learning-Mahasiswa))

E-learning memiliki kelebihan ditinjau dari beberapa aspek, seperti dikemukakan L. Tjokro (2009), diantaranya: fleksibilitas, interaktivitas, ringkas, tersedia dalam 24 jam per hari serta mudah dipahami karena menggunakan berbagai multimedia. Namun selain itu, *E-Learning* juga memiliki beragam kekurangan, antara lain: kurangnya interaksi antara pengajar, peserta didik dan penyelenggara pelatihan; mengabaikan aspek akademik dan sosial sehingga tumbuh

aspek bisnis/komersial; proses pembelajaran berjalan satu arah, berubahnya teknik pembelajaran dari konvensional ke penggunaan TIK, dan yang terakhir, tidak semua tempat tersedia fasilitas untuk terhubung ke internet (Nursalam, 2008).

Terlepas dari kekurangan dan kelebihan, untuk mendukung kegiatan *E-Learning*, diperlukan komponen yang membentuk *E-Learning* (Romisatriawahono, 2008), yaitu: (1) Sistem dan Aplikasi *E-Learning* (*Learning Management System/LMS*) yang merupakan rumah sistem perangkat lunak yang memvirtualisasikan proses belajar mengajar (2) Konten *E-Learning* (isi) terdiri *Multimedia-based Content*, *Text-based Content* dan aktor (fasilitator/pelatih) dan (3) Infrastruktur *E-Learning* (peralatan), diantaranya komputer, jaringan internet (*Interconnection Networking*) dan tentu saja, multimedia.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk menulis tentang implementasi *E-Learning* di BBPK Jakarta. Namun, sebagai pengantar, penulis akan menjelaskan terlebih dahulu gambaran implementasi *E-Learning* yang

pernah dilakukan di berbagai tempat.

B. Implementasi E-Learning

Saat ini, meskipun implementasi sistem *E-Learning* sangat bervariasi, tetapi seluruhnya mengacu kepada prinsip bahwa *E-Learning* merupakan upaya pendistribusian materi pembelajaran melalui media elektronik atau internet sehingga peserta latih mampu mengakses materi tersebut kapan saja dan dimana saja dari berbagai tempat di seluruh penjuru dunia.

Ciri pembelajaran dengan *E-Learning* adalah terwujudnya lingkungan belajar yang fleksibel dan terdistribusi. Fleksibilitas merupakan kata kunci dalam sistem *E-Learning*. Peserta latih menjadi sangat fleksibel dalam memilih waktu dan tempat belajar karena mereka tidak harus datang di suatu tempat pada waktu tertentu. Disisi lain, pengajar/fasilitator/widyaiswara dapat memperbaharui materi pembelajaran kapan saja dan dari mana saja. Dari segi isi, materi pembelajaran dapat dibuat sangat fleksibel mulai dari bahan pembelajaran yang berbasis teks ataupun bahan tayang sampai materi pembelajaran yang sarat dengan

komponen multimedia, karena kualitas pembelajaran dengan *E-Learning* juga sangat fleksibel atau bervariasi, dapat lebih buruk atau justru bertambah lengkap dan baik bila dibandingkan sistem pembelajaran tatap muka (konvensional). Untuk mendapatkan sistem *E-Learning* yang baik dibutuhkan *Distance Learning*, *Learning through mail*, radio, televisi, dan harus melalui perencanaan yang baik pula.

Distributed learning merujuk pada pembelajaran bahwa pengajar/fasilitator/widyaiswara, peserta latih, dan materi pembelajaran terletak di lokasi yang berbeda, sehingga peserta latih dapat belajar kapan saja dan dari mana saja. Sistem *E-Learning* perlu mempertimbangkan dua hal, yaitu peserta latih yang menjadi target dan hasil pembelajaran. Pemahaman atas peserta latih sangatlah penting, yaitu harapan dan tujuan peserta latih dalam mengikuti *E-learning*, kecepatan dalam mengakses internet atau jaringan, keterbatasan *bandwidth*, biaya untuk akses internet, serta latar belakang pengetahuan menyangkut kesiapan dalam mengikuti pembelajaran. Adapun pemahaman hasil pembelajaran

diperlukan untuk menentukan cakupan materi, kerangka penilaian hasil belajar, dan pengetahuan awal (Suryono. 2009)

Sistem *E-Learning* dapat diimplementasikan dalam bentuk *asynchronous*, *synchronous*, atau campuran antara keduanya. Contohnya *E-Learning asynchronous* banyak dijumpai di Internet baik yang sederhana maupun yang terpadu melalui *portal E-Learning*. Sedangkan dalam *E-Learning synchronous*, pengajar/fasilitator/widyaiswara dan peserta latih harus berada di depan komputer secara bersama-sama karena proses pembelajaran dilaksanakan secara langsung, baik melalui video maupun *audio conference*. Sedangkan istilah *blended learning* yakni pembelajaran yang menggabungkan semua bentuk pembelajaran misalnya *on-line*, langsung, maupun tatap muka/konvensional (Suryono.2009)

C. E-Learning BBPK Jakarta

Dalam rangka mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk menunjang kegiatan pembelajaran, BBPK Jakarta telah membangun sistem *E-Learning*.

E-Learning BBPK Jakarta diimplementasikan dengan paradigma pembelajaran *online* terpadu menggunakan *LMS (Learning Management System)*. Sistem *E-Learning* ini telah berfungsi sebagaimana mestinya dan dapat diakses melalui *link* BBPK Jakarta. Melalui *E-Learning* ini diharapkan pengajar/fasilitator/widyaiswara dapat mengelola materi pembelajaran, yaitu: menyusun RBPM dan RP, mengupload materi pembelajaran, memberikan tugas kepada peserta latih, menerima pekerjaan peserta latih, membuat tes/kuis, memberikan nilai, memonitor keaktifan peserta latih,

mengolah nilai peserta latih, berinteraksi dengan peserta latih dan sesama pengajar/fasilitator/widyaiswara melalui forum diskusi dan *chat* dan lain sebagainya, semua dilakukan dalam *E-Learning synchronous*.

Di sisi lain, peserta latih dapat mengakses informasi materi pembelajaran, berinteraksi dengan sesama peserta latih dan *pengajar/fasilitator/widyaiswara*, melakukan transaksi tugas-tugas pelatihan, mengerjakan tes/kuis, melihat pencapaian hasil belajar, dan lain lain. *E-Learning* di BBPK Jakarta diimplementasikan dengan menggunakan *LMS*

Moodle. *LMS* merupakan perangkat lunak untuk membuat materi pembelajaran *online* (berbasis web), mengelola kegiatan pembelajaran serta hasil-hasilnya, memfasilitasi interaksi, komunikasi, kerjasama antar pengajar/fasilitator/widyaiswara dan peserta latih.

LMS Moodle tersebut juga sangat mendukung berbagai aktivitas, antara lain: administrasi, penyampaian materi pembelajaran, penilaian (tugas, kuis), pelacakan/*tracking* dan monitoring, kolaborasi, serta komunikasi/interaksi. Salah satu keuntungan bagi pengajar/fasilitator/widyaiswara yang



membuat mata pembelajaran online berbasis LMS adalah kemudahan. Hal ini karena pengajar/fasilitator/widyaiswara tidak perlu mengetahui sedikitpun tentang pemrograman web, sehingga waktu dapat dimanfaatkan lebih banyak untuk memikirkan konten (isi) pembelajaran yang akan disampaikan. Disamping itu dengan menggunakan LMS Moodle, maka kita cenderung untuk mengikuti paradigma E-Learning terpadu yang memungkinkan menjalin kerjasama dalam knowledge sharing antar Balai Pelatihan di seluruh Indonesia (Suryono, 2009).

D. Kesimpulan

E-Learning merupakan sistem pembelajaran yang merujuk pada penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan berdasarkan karakteristik, mengakomodasi aktivitas pembelajaran secara utuh, untuk mendukung aktivitas pembelajaran sehingga adanya interaksi, komunikasi, kerjasama untuk memberikan fasilitas yang dapat diakses oleh pengajar/fasilitator/widyaiswara dan peserta latih secara pribadi dimana dan kapanpun.

Referensi

- Ardiansyah, Ivan. 2013. *Eksplorasi Pola Komunikasi dalam Diskusi Menggunakan Moodle pada Perkuliahan Simulasi Pembelajaran Kimia*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Chandrawati, Sri Rahayu. 2010. *Pemanfaatan E-learning dalam Pembelajaran*. No 2 Vol. 8. <http://jurnal.untan.ac.id/> diakses tanggal 20 Juni 2020
- Nursalam dan Ferry Efendi. 2008. *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Romisatriawahono. 2008. *Meluruskan Salah Kaprah Tentang E-Learning*. <http://romisatriawahono.net/2008/01/23/meluruskan-salah-kaprah-tentang-e-learning/>. Diakses pada tanggal 12 Juni 2020
- Surjono. D.H., 2009. *Pengantar E-Learning Dan Penyiapan Materi Pembelajaran*. UNY. Yogyakarta.
- Tjokro.L., Sutanto. 2009. *Presentasi yang Mencekam*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- http://pasca.unla.ac.id/assets/akademik/Panduan_E-learning_Mahasiswa_370.pdf, *Panduan Cara Penggunaan Sistem Informasi E-learning/*. Diakses tanggal 12 Juni 2020
- https://spada.kemdikbud.go.id/Menristekdikti_Luncurkan_E-Learning/HybridLearning_Strategi_Pendidikan_Tinggi_untuk_Kaum_Milenial, 12 Mei 2018/ Diakses tanggal 12 Juni 2020.



Pemanfaatan E-Learning pada Pelatihan di Masa Pandemi Covid 19 Sebagai Sebuah Percepatan Penguatan Literasi Digital bagi Seluruh Unsur dalam Penyelenggaraan Pelatihan



Oleh : Deviana, SKM, M.Kes
Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta

Merujuk pada sebuah keadaan dunia tidak terbatas pada batas negara dan zona waktu sebagai perwujudan dari perkembangan teknologi informasi. Saat ini telah tercipta "ruang baru" yang bersifat artificial dan maya yang disebut cyberspace.

Adanya mesin pencari elektronik (browser) membantu seseorang mencari bahan rujukan yang diinginkan secara cepat dengan murah hal terse-

but karena bahan ajar dan aktivitas interaksi sudah terdigitalisasi dengan adanya kemajuan teknologi yang sangat pesat. Keadaan itu semua sangat didukung dengan tersedianya jaringan internet dengan kualitas yang prima.

Munculnya era digital membawa berbagai perubahan dan dampak positif dalam kehidupan manusia. Di sisi lain digital menghasilkan dampak

negative yang menjadi tantangan dalam berbagai aspek kehidupan. Era digital bukan persoalan siap atau tidak siap, bukan juga menjadi sebuah pilihan akan tetapi sudah merupakan suatu konsekuensi atau keharusan terutama dengan adanya pandemi covid19 sejak Bulan Februari 2020 melanda Indonesia dan dunia. Maka tidak ada pilihan lain selain menguasai dan mengendalikan teknologi

dengan baik dan benar agar dapat tetap bertahan dan eksis serta memberi manfaat sebagai makhluk tuhan dengan berbagai karunia yang telah diberikan oleh sang pencipta dengan berpegang pada prinsip “manusia terbaik adalah yang paling bermanfaat bagi sesama manusia”. Sudah hampir 5 bulan kita semua dikondisikan oleh keadaan pandemic ini untuk masuk pada peradaban baru dalam segala tatanan kehidupan diberbagai aspek tidak hanya peradaban untuk menjadi biasa atau terbiasa sebagai suatu habituasi untuk selalu hidup dalam kepatuhan terhadap penerapan protocol Kesehatan dimanapun kapanpun pada saat apapun. Hidup harus terus berjalan live is must go on siapapun dia apapun profesinya berapapun usianya didorong untuk melakukan percepatan beralih dari keadaan digital literasi menjadi melek digital sehingga tetap bisa menjalankan perannya dalam tugas pekerjaan dan kehidupan nya.

Apa yang dimaksud dengan *e-learning*? Apa bedanya dengan *distance learning*?

Sesungguhnya pengertian *e-learning* mempunyai makna yang sangat luas dan masih

dipersepsikan secara berbeda-beda. Menurut Khan (2005) dalam Adri (2008), *e learning* dapat dilihat sebagai sebuah pendekatan inovatif untuk memberikan *well design*, berpusat pada peserta didik, interaktif dan memfasilitasi lingkungan belajar kepada siap pun, di mana pun, kapan pun dengan memanfaatkan sifat dan sumber daya dari berbagai teknologi digital bersama dengan bentuk lain cocok untuk bahan pembelajaran terbuka fleksibel dan didistribusikan di lingkungan belajar. Menurut pendapat Hartley (2001) dalam Wahono (2003) menjelaskan *e learning* merupakan suatu jenis belajar mengajar yang memungkinkan tersampainya bahan ajar ke siswa dengan menggunakan media internet, intranet atau media jaringan computer lain. Perdebatan lainnya mempertanyakan haruskah *e-learning* selalu mengacu pada pembelajaran dengan internet (Nugraha, 2007).

Sedangkan *distance learning* merupakan pembelajaran yang mengkondisikan antara pemberi pembelajaran dengan penerima pembelajaran tidak harus berada pada ruang yang sama, bisa pada waktu yang berbeda atau waktu yang sama. *E-learning*

merupakan salah satu metode *distance learning*.

Pemanfaatan *e-learning* pada pelatihan di era kekinian sangatlah terbuka luas terlebih lagi pada masa pandemic covid sebagaimana yang sudah diuraikan di atas adanya kebijakan yang membatasi mobilitas manusia maka *e-learning* merupakan solusi agar kegiatan pelatihan sebagai salah satu upaya pengembangan kompetensi dapat terus berjalan.

Peradaban baru dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan

Sebelum adanya pandemic covid19, Sebagian besar pelatihan bagi para SDM Kesehatan dilaksanakan secara klasikal tatap muka (*face to face contact*) yang terstruktur hanya sebagian kecil saja yang dilaksanakan secara *e-learning*. Peserta pelatihan dari berbagai tempat di seluruh nusantara NKRI ini diundang untuk datang ke tempat penyelenggaraan pelatihan. Semua entitas yang terlibat dalam proses penyelenggaraan pelatihan selama ini sangat nyaman dengan kondisi tersebut. Di satu sisi peserta pelatihan dengan senang hati meninggalkan

tugas rutinnya di unit kerjanya meninggalkan permanent systemnya untuk masuk ke *temporary system* (tempat pelatihan) dan bertemu dengan sesama peserta dan para pelatih yang mengajar pada pelatihan yang diikutinya. Kondisi tersebut ternyata memanjakan peserta-pelatih-penyelenggara pelatihan untuk tidak mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi yang sesungguhnya sudah sangat optimal bisa dimanfaatkan. Pada kondisi pandemic covid ada perubahan kebijakan yang mengharuskan kita berada pada kondisi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang merupakan turunan (*derivate*) dari *lock down* yang dilakukan oleh beberapa negara yang sudah lebih duluan mengalami masalah covid19, membawa sebuah kondisi baru yaitu tidak dibolehkannya mengumpulkan orang di satu tempat dan saling berdekatan karena adanya *physical distancing* dan *social distancing* dan dalam jangka waktu lama. Tiba-tiba kondisi yang selama ini dilakukan secara tatap muka harus berhenti total dan tidak dapat ditoleransi karena adanya pembatasan pergerakan manusia (mobilitas) orang dari satu tempat

ke tempat lain. Pada akhirnya pelatihan menerapkan sistem pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) dengan memanfaatkan teknologi *electronic learning*. Mulailah peradaban baru terjadi dengan percepatan (*accelerated*). Semua sistem harus melakukan rekonstruksi agar dapat beradaptasi dengan keadaan. Hal ini mengingatkan penulis dengan pelajaran Biologi saat Sekolah

Menengah Umum (SMU) ada sebuah teori yang diberi nama penemunya yaitu Teori Darwin. Menurut Darwin, proses **evolusi** terjadi karena adanya **seleksi alam**. Pada intinya adalah **teori seleksi alam** memiliki konsep bahwa spesies yang berhasil beradaptasi dengan baik akan terus bertahan hidup, sedangkan yang tidak dapat beradaptasi akan punah. Kondisi itulah yang sedang terjadi saat ini. Bagi siapapun yang tidak mau merekonstruksi dan beradaptasi dengan peradaban baru berinteraksi secara intens dengan teknologi informasi maka perlahan akan tertinggal dan terbatas ruang lingkungannya dalam pelaksanaan tugas di pekerjaannya dan dalam kehidupannya.

Merekonstruksi dan beradaptasi proses pembelajaran pada pelatihan bagi tenaga kesehatan

New normal kata yang sering kali menjadi topik bahasan webinar di masa pandemi ini. Apa sesungguhnya yang dimaksud? Apakah selama ini ngak normal? Kalo dibahas tentang istilah tersebut akan menghabiskan berlembar-lembar halaman Buletin ini dan itu bukanlah fokus bahasan utama pada artikel ini. Hakikatnya new normal membawakan konsekuensi adanya perubahan kebiasaan (*habits*) khususnya untuk mematuhi protokol kesehatan sehingga dapat beraktivitas secara normal. **Getting to a new normal** untuk protokol kesehatan tentunya pemahaman kita semua sudah sangatlah bagus sementara bagaimana dengan penyelenggaraan pembelajaran pada pelatihan. Perubahan yang dimaksud yaitu perubahan sistem pembelajaran dan untuk bisa berubah perlu dilakukan rekonstruksi. Apa yang dimaksud dengan *reconstruction* dalam konteks ini?

Selanjutnya setelah sistem dirubah maka orang2 yang menjadi pelaku sistem

tersebut haruslah beradaptasi. Sesuai dengan ucapan Bapak Mendikbud bahwa merdeka belajar itu kebutuhan sehingga percepatan dilakukan melalui pembelajaran online dan konsekuensinya yaitu komitmen seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelenggaraan pelatihan sangat diharapkan karena mau tidak mau metode ini harus kita lakukan meskipun ada beberapa orang yang masih belum bisa menerima kondisi ini. Sebisanya mungkin sebenarnya saat ini kita sedang menghadapi kenyataan bahwa kemajuan ini sebenarnya sangat memberikan peluang kepada seluruh pihak untuk tetap dapat beraktivitas secara normal. Penting untuk kita pahami bersama, pasti semua sulit bagaimanapun juga penyelenggara pelatihan apakah Lembaga Diklat (Lemdiklat) maupun non Lemdiklat dihadapkan pada situasi kebingungan atau dilema antara kegiatan yang harus tetap berjalan dengan adanya keterbatasan yang dimiliki saat ini. Penyelenggara pelatihan dapat mengatur dengan memperhatikan beberapa prinsip pencapaian kompetensi yang harus dicapai pada suatu pelatihan menjadi concern kita dalam

merancang pelatihan walaupun dengan cara online. Seperti apa pesan (message) pada saat pandemik ini ada 4 hal yang menjadi seperti apa kita merencanakannya (prepare) untuk pembelajaran yaitu: 1. *improve curriculum and teaching process* kurikulum harus *keep up* dengan beberapa metode terkini (pelajari karakteristik dari kompetensi yang akan dicapai; 2. Pertimbangkan untuk melakukan evaluasi *internal ability* seperti apa para pelatih yang kita miliki kadang kita dihadapi pada situasi para senior trainer yang kurang nyaman untuk *keep up* dengan teknologi informasi untuk online training, koneksi internet pada posisi penyelenggara, para pelatih dan para sasaran yang akan dilatih yang semua hal tersebut pada prinsipnya untuk mengoptimalkan *online learning metode*; 3. Tingkatkan usaha untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dengan menambah materi yang sebelumnya belum pernah diberikan dengan tujuan untuk mempermudah pemahaman; 4. Memberikan banyak contoh-contoh kasus secara riil dengan melihat seperti apa keadaan saat ini. Saat ini situasinya sangat menantang

semua pihak, adanya keluhan bahwa pembelajaran online menjadi lebih berat tidak hanya bagi pelatih juga bagi peserta karena sambil berjalan kita juga sambil belajar hingga akhirnya menemukan model yang sesuai dengan karakteristik substansi pelatihan-karakteristik pelatih dan karakteristik peserta latih.

Pandemi Covid19 mendorong percepatan kondisi Literasi Digital di Kalangan Para Pelatih (Widyaiswara)

Para pelatih (widyaiswara) sebagian besar merupakan generasi kelahiran tahun 60-an dan 70-an hanya sebagian kecil yang kelahiran 80-an, sedangkan peserta latih sebagian besar yaitu generasi kelahiran tahun 80-an ke atas atau disebut dengan istilah generasi milenial yang tentunya sangat akrab dan mahir berinteraksi dengan teknologi informasi.

Mencermati sasaran latih yang merupakan kelompok milenial mau tidak mau sebuah keharusan lagi bagi para pelatih untuk *upgrade* diri agar dapat menyeimbangkan diri bisa beradaptasi dengan kelompok sasaran yang dilatih. Berdasarkan pengalaman sebelum

pandemic covid kami para widyaiswara acapkali tanpa disadari ketika berinteraksi dengan teknologi informasi. nyaman dengan kondisi selalu dibantu oleh tenaga penyelenggara yang milenial. Di saat itu penggunaannya belumlah sepesat saat pelaksanaan pelatihan dengan online system seperti saat ini yang sudah merupakan sajian menu harian para pelatih.

Penguatan kapasitas Widyaiswara di bidang teknologi informasi khususnya terkait dengan penggunaan teknologi informasi untuk pembelajaran sebagai solusi Literasi Digital

Dinamika baru terjadi di masa pandemic covid, di saat jumlah pelatihan tidaklah sebanyak tahun sebelumnya dan sebagian besar bekerja dari rumah (work from home) memberi peluang kesempatan kepada para widyaiswara serta maraknya penawaran jasa seminar-workshop-pelatihan online untuk penguatan kapasitas SDM di bidang teknologi informasi khususnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran online, menjadikan para widyaiswara sebagai pemburu seminar-workshop dan pelatihan

online dengan semangat, antusiasme yang besar tanpa peduli pelaksanaan kegiatan belajar online harus hingga malam hari tetap dijalani. Itulah berita bagus (good news) yang terjadi selama pandemic covid19 ini. Menariknya lagi pengetahuan yang dipelajari langsung dapat diimplementasikan karena hingga saat ini di peradaban new normal masih didominasi dengan pelaksanaan pelatihan secara online. Kembali kepada pembahasan peningkatan kapasitas widyaiswara merupakan implementasi dari amanat Undang-undang No 5 tahun 2014 pasal 70 yaitu pemenuhan hak ASN melalui pengembangan kompetensi dan komitmen dari organisasi pun nyata mendukung terlaksananya upaya penguatan kemampuan widyaiswara agar melek digital khususnya di BBPK Jakarta. Selama masa pandemic covid 19 ini hampir seluruh widyaiswara BBPK Jakarta mendapatkan kesempatan untuk pengembangan kompetensi yang membawa perubahan nyata menjadi lebih "melek digital".

Sebagai akhir dari tulisan artikel ini, dapat dirangkum bahwa keadaan dapat mempercepat seseorang untuk

mencapai suatu perubahan dan istilah "*the power of kepepet*" pun menjadi nyata dibuktikan bahwa dalam kondisi mendesak setiap orang akan mendayagunakan kapasitas dirinya yang selama ini belum digunakan yang sesungguhnya kapasitas tersebut sudah dimiliki hanya saja keadaannya belum memaksa dan pada saat kondisi terpaksa maka muncullah kekuatan diri yang sesungguhnya karena ternyata "*melangkah ke jalur baru itu sulit tapi tidak lebih sulit dari pada bertahan dalam situasi*".

Semoga tulisan ini bermanfaat bagi siapa pun yang membacanya "*keep calm, keep learning, and together we can.*"

Referensi:

1. Andri, M. Pengembangan model belajar jarak jauh TF UNP dengan P4TK Medan dalam rangka perluasan kesempatan belajar. Diakses melalui portal www.ilmukomputer.com
2. Wahono, R.S. (2003) Strategi Baru Pengelola Situs e Learning gratis. Diakses melalui portal www.ilmukomputer.com
3. Nugraha W (2007). E Learning vs I learning Penyempitan makna e Learning dan penggunaan istilah internet learning. Diakses melalui portal www.ilmukomputer.com

PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Oleh : Natsir, SPd., MM
Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta

PEMIMPIN DAN PENGEMBANGAN POTENSI DIRI

Mengapa PEMIMPIN PERUBAHAN perlu MENGEMBANGKAN POTENSI DIRI ???

Perubahan mengharuskan pemimpin untuk mende-ngarkan dengan seksama, membuat tindakan melalui kemampuan beradaptasi terhadap realitas, dan tidak membiasakan diri untuk menghindari fakta yang harus dihadapi. Hal ini perlu untuk melakukan pengembangan potensi diri.

APA ITU PENGEMBANGAN POTENSI DIRI?

Suatu usaha atau proses yang terus menerus ke arah *personal mastery* (penguasaan pribadi), dapat mendorong dan meningkatkan pertumbuhan pribadi demi kemauan belajar, membentuk pribadi yang mantap dan sukses. Pribadi yang mantap dalam artian pribadi yang dewasa secara mental. Pribadi yang mampu tampil sebagai pemimpin perubahan yang siap menjadi agen perubahan.

Pengembangan Potensi Diri



POTENSI FISIK

Potensi fisik atau kecerdasan fisik → masalah yang menyangkut kekuatan dan kebugaran otot, kebugaran otak dan mental.

Orang yang seimbang fisik dan mentalnya memiliki tubuh yang ideal serta otak yang cerdas.

Kecerdasan fisik atau PQ (*Physical Quotient*) sebagai dasar dari elemen IQ (*Intelligence Quotient*) dan EQ (*Emotional Quotient*) - Mulyaningtyas & Hadiyanto (2007: 90-91)

Potensi fisik perlu dipelihara secara efektif. Meliputi pola makan yang seimbang, istirahat dan relaksasi yang memadai dan berolahraga secara teratur.

POTENSI MENTAL INTELEKTUAL

Istilah lain dari potensi ini adalah *Intelegensia Quotient* (IQ). Potensi ini berfungsi untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya kognitif, antara lain menganalisis masalah, membuat perencanaan, membuat karya ilmiah/karya tulis dan lain sebagainya.

IQ bersifat genetik dalam pengoptimalannya sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Aspek-aspek IQ: taraf kecerdasan, dayanalar/logika berfikir, daya mengingat, daya antisipasi, kemampuan memahami konsep bahasa, kemampuan memahami konsep hitungan, kemampuan analisa sintesa, daya bayang ruang dan kreatifitas

BAGAIMANA PENINGKATAN IQ?

(Profesor DR Howard Gardner tokoh pendidikan dan psikolog terkenal pencetus teori multiple intelligences)



POTENSI SOSIAL EMOSIONAL

Emosi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang berarti menggerakkan, bergerak ditambah awal dasarnya-e untuk memberi arti "bergerak menjauh", menyiratkan bahwa kecenderungan *bertindak* merupakan hal mutlak dalam emosi.

Pada dasarnya dalam diri setiap manusia terdapat 6 (enam) emosi dasar yaitu:

Joy (senang), Sorrow (sedih), Love (Cinta), Desire (hasrat), Rage (marah), Wonder (kagum) - Descartes tahun 1596-1650

Apakah kecerdasan emosi itu ?

Kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

5 UNSUR KECERDASAN EMOSI

1. Kesadaran Diri
2. Pengaturan Diri
3. Motivasi
4. Empati
5. Ketrampilan Sosial

➤ **Kesadaran diri dalam potensi emosional:**

- mengetahui kondisi diri sendiri termasuk kelebihan dan kelemahannya.
- kesadaran emosinya
- penilaian diri sendiri secara teliti
- rasa percaya diri.

➤ **Aspek pengaturan diri dalam potensi emosional meliputi :**

- mengelola kondisi impuls dan sumber daya diri
- pengendalian diri
- dapat dipercaya
- kewaspadaan serta kemampuan melakukan adaptasi secara maksimal serta kemampuan melaksanakan inovasi-inovasi

POTENSI SPIRITUAL

Kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego, atau jiwa sadar (bukan hanya mengetahui nilai tetapi juga menemukan nilai (Danah Zohar). Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan dan efektivitas yang terinspirasi Theis-ness (Penghayatan Ketuhanan).

→ Dimensi spiritual seseorang titik sentral pribadinya, merupakan komitmen individual

terhadap sistem nilainya, yang menjadi dasar/ landasan yang kuat bagi seorang pemimpin adanya kekuatan spiritual dalam dirinya yang dapat mengendalikan emosinya .

Dimensi ini merupakan sumber spiritual yang mengangkat semangat seseorang dan mengikatnya pada kebenaran tanpa waktu. Setiap orang berbeda cara mengembangkannya Dimensi spiritual seseorang titik sentral pribadinya, merupakan komitmen individual terhadap sistem nilainya, yang menjadi dasar/ landasan yang kuat bagi seorang pemimpin adanya kekuatan spiritual dalam dirinya yang dapat mengendalikan emosinya.

Dimensi ini merupakan sumber spiritual yang mengangkat semangat seseorang dan mengikatnya pada kebenaran tanpa waktu. Setiap orang berbeda cara mengembangkannya.

ADVERSITY INTELLIGENCE (KETAHANMALANGAN)

- *Adversity intelligence* kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi kesulitan dan sanggup untuk bertahan hidup, dalam hal ini tidak mudah menyerah dalam menghadapi setiap kesulitan hidup.

- *Adversity quotient* berarti bisa juga disebut dengan ketahanan atau daya tahan seseorang ketika menghadapi masalah

AQ sebagai suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua jenis kesuksesan. Suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan. Serangkaian peralatan dasar yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan.

Ciri orang yang memiliki potensi adversity intelligence

1. Menerima dirinya sendiri (menerima kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya), mengembangkan kelebihan dan meminimalisasi kekurangannya.
2. Menerima orang lain, menerima dan memahami bahwa setiap orang memiliki potensi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain.
3. Memiliki rasa humor tinggi
4. Menerima kritik dengan lapang dada
5. Yakin bahwa konsep hidup dan falsafah hidup yang dipakai adalah baik dan benar, memiliki kemampuan untuk bersikap dan bertindak berdasarkan konsep dan falsafah hidupnya.



6. Tidak mudah merasa bersalah, tidak mudah menyerah sebab ia memiliki kemampuan untuk mengatasi setiap persoalan, kesulitan serta kegagalan. Menerima dan menempatkan dirinya sebagai manusia yang bernilai dan dibutuhkan orang lain, mampu menikmati sukses serta kelebihan dirinya dengan rasa syukur kepada Allah SWT.

POTENSI DIRI YANG RELEVAN DENGAN PEMIMPIN KREATIF DAN INOVATIF

Bagaimana mengukur potensi diri seorang pemimpin? dan Bagaimanakah pandangan saudara terhadap pemimpin yang sukses?

PENGUKURAN POTENSI DIRI

Pandangan Realistik dan Obyektif seseorang tentang dirinya sendiri. Merupakan usaha-usaha untuk memperluas dan memperdalam kesadaran mengenai berbagai aspek, kecenderungan dan kekhususan diri sendiri yang sudah teraktualisasi maupun yang masih merupakan potensi. (*Pengenalan dan Pengembangan Potensi diri, Dharmayanti Utoyo Lubis, Phd.Psi*)

BERORIENTASI PADA TINDAKAN

Isi Pembicaraan :

- Hasil-hasil pekerjaan
- Tujuan-tujuan dari pekerjaan
- Kinerja diri dan kelompok
- Produktivitas diri dan kelompok
- Efisiensi dalam pekerjaan

- Umpan balik terhadap perilaku dan hasil karya
- Tanggungjawab terhadap pekerjaan
- Pengalaman-pengalaman
- Tantangan dalam pekerjaan
- Percakapan tujuan
- Perubahan-perubahan
- Keputusan-keputusan

Gaya dan Proses Pembicaraan :

- ⦿ Bersifat pragmatis (membumi)
- ⦿ Langsung ke sasaran, tidak bertele-tele (*to the point*)
- ⦿ Kelihatan tidak sabaran
- ⦿ Bersifat tegas
- ⦿ Cepat berpindah dari satu gagasan ke gagasan lainnya Terlihat energik (memberi tantangan kepada orang lain)

Cara menghadapi orang yang berorientasi pada tindakan

- Di awal pembicaraan, pusatkan pada hasil yang akan dicapai.
- Jangan terlalu banyak alternatif yang dikemukakan dan nyatakan alternatif terbaik yang anda rekomendasikan.
- Kemukakan segala sesuatu dalam bentuk yang singkat
- Tekankan segi praktis dari gagasan anda
- Menggunakan visualisasi yang dapat memberikan gambaran dari keseluruhan gagasan anda

BERORIENTASI PADA PROSES

Isi pembicaraan :

- Fakta-fakta dan Bukti-bukti
- Pengawasan
- Prosedur kerja
- Pengujian (uji coba)
- Perencanaan
- Observasi
- Pengorganisasian
- Analisis dan Rinci/mendetail

Gaya pembicaraan

- Berpikir logis (sebab-akibat)
- Berhati-hati
- Terlihat sabar
- Cermat dan teliti
- Berpikir dan bertindak sistematis
- Tidak emosional

Menangani orang yang berorientasi pada proses

- Bicarakanlah sesuatu yang realistis dan didukung oleh fakta
- Susunlah presentasi anda dalam suatu urutan yang logis. Misalnya: Latar belakang, Situasi nyata yang ada, Hasil yang ingin dicapai
- Berikanlah garis besar proposal anda dengan urutan yang teratur, contohnya; a..... b..... c.....
- Kemukakan alternatif-alternatif dengan hal-hal positif dan negatifnya.
- Kemukakan secara rinci pertimbangan atas rekomendasi anda

- Jangan mendesak waktu kepadanya

KESIMPULAN

Semoga pembaca tulisan ini sependapat bahwa kita akan membuat hal-hal yang besar jika kita mulainya dengan hal kecil. Sesungguhnya segala sesuatu yang besar tidak akan terjadi dengan tiba-tiba, akan tetapi diperoleh melalui perjuangan serta tekad yang kuat. Oleh karena itu anda perlu memahami potensi diri anda. Pemahaman potensi diri akan terlaksana apabila anda mengenal potensi diri anda.

Ada beberapa tehnik yang dapat dilakukan melalui penilaian secara pribadi, melalui feedback/umpan balik melalui orang lain dan menggunakan instrumen tertentu. Agar mampu berperan sebagai pemimpin perubahan, anda perlu memiliki ketrampilan berfikir kritis. Potensi ini akan optimal apabila anda mengembangkan ketahanan malangan (Adversity Quotient), potensi berfikir secara lateral serta percaya diri.

Potensi yang telah teridentifikasi perlu ditindak lanjuti dengan pengembangan potensi diri yang dapat dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis.

Langkah tersebut meliputi (1) mengenal konsep diri, mengenal hambatan diri menerima feedback dan menyikapinya secara positif dengan penuh kearifan serta menentukan tujuan/arah pengembangan diri, (2) melaksanakan tips-tips dalam pengembangan diri agar menuju pemimpin perubahan yang kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Surabaya: PT Erlangga, 2012
- M. Taufiq Amir., Strategi Mindset, Jakarta, 2009
- P. Boulden, George. Mengembangkan Kreativitas Anda. Jakarta: Dolpin Books, 2006
- Suprpti, Wahyu, Pengaruh Kepemimpinan transformasional, sikap menghadapi perubahan, aktualisasi diri, kreativitas terhadap inovasi, Disertasi, Jakarta, 2013
- Suprpti, Wahyu, Sri Ratna, Pengembangan Potensi Diri, Modul Pelatihan Pim Tingkat 4, Lembaga Administrasi Negara, 2005.

HARAPAN BESAR pada LATSAR CPNS



*Oleh : Mey Susianawati
Widyaiswara Bapelkes Provinsi Sumatera Selatan*

Pra kondisi Negara Kesatuan Republik Indonesia dapat dilihat dari letak geografisnya yakni dari Sabang sampai Merauke, memiliki kekayaan alam melimpah, jumlah dan potensi sumber daya manusia, peluang pasar besar dan demokrasi relatif stabil. Prakondisi ini menjadi modal untuk mewujudkan cita-cita mulia dari visi negara dan dituangkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ternyata hingga saat ini Indonesia masih saja tertinggal dari cepatnya laju pembangunan global. Fakta ini

menyatakan bahwa prakondisi yang dimiliki bangsa Indonesia belum cukup yang disebabkan pengelolaannya belum dilaksanakan secara efektif dan efisien (Rohaini, Hidayat, & Sutisna, 2019, hal. 692-699).

Aktor pembangunan yang berperan dalam mengelola kekayaan sumber daya Indonesia, yakni pihak pemerintah maupun swasta. Pemerintah merupakan sisi perpanjangan tangan Negara dianggap sebagai penguasa sumber daya. Penentuan dalam pengelolaan potensi dari prakondisi yang dimiliki Indonesia sangat membutuhkan Pegawai

Negeri Sipil (PNS) yang profesional. Indonesia bakal tumbuh berkembang menjadi Negara yang maju, berkeadilan sehingga rakyatnya sejahtera apabila PNS mengelola pemerintahan dengan profesional (Raharjo, 2016, hal. 21-35).

Peran dan kedudukan PNS dalam pemerintahan sangat penting sehingga memerlukan pembentukan sosok PNS profesional melalui berbagai pembinaan. Pembinaan dan pengembangan secara profesional bagi PNS yang merupakan sumber daya aparatur adalah prasyarat bagi organisasi publik agar dapat merespon perubahan-perubahan strategi yang terjadi. Saat ini permasalahan yang sangat dirasakan berkaitan dengan manajemen PNS sehingga menjadi kendala adalah buruknya sistem pengadaan PNS. Adapun permasalahan utama yang terjadi, yakni pemberlakuan sistem tersebut menimbulkan praktik korupsi, kolusi dan nepotisme dan menyebabkan calon PNS yang telah diangkat menjadi PNS yang mempunyai kemampuan rendah untuk melaksanakan pelayanan dan fungsinya secara benar (Ali, 2012, hal. 1-19).



Persyaratan secara kuantitas maupun kualitas agar dapat menyelenggarakan tugas pada pemerintahan dan pembangunan merupakan amanat yang ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dan wajib dilaksanakan oleh setiap instansi baik Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memiliki sumber daya manusia PNS handal. Upaya yang paling tepat dan strategis dalam mendukung terciptanya birokrasi berkelas dunia yakni melaksanakan pembaharuan sistem seleksi Calon PNS (CPNS) (Ali, 2012, hal. 1-19). Rangkaian dari sistem seleksi wajib dijalani oleh para CPNS yakni wajib menjalankan masa percobaan sebelum menjadi PNS (Purwoko, 2011, hal. 75-91).

Perubahan status CPNS/ pengangkatan menjadi PNS selain menyelesaikan kewajiban masa percobaan juga harus memenuhi dua kategori yang diusulkan yakni memiliki unsur penilaian prestasi kerja ekurang-kurangnya bernilai baik dan lulus dalam menjalankan pendidikan dan pelatihan agar memiliki kualifikasi yang memadai. Pendidikan dan pelatihan yang harus dilalui merupakan sebuah kegiatan proses untuk mengubah dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku PNS sehingga memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan ketentuan yang telah diterimanya. Pendidikan dan pelatihan tersebut adalah Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau disingkat

Latsar CPNS yang merupakan syarat bagi CPNS untuk diangkat menjadi PNS (Subekan & Iskandar, 2019, hal. 91-110).

Lembaga Administrasi Negara (LAN) adalah institusi yang berwenang untuk membuat kebijakan tentang diklat bagi CPNS yang bakal diangkat menjadi PNS. Pada kegiatan kediklatan yang telah ditetapkan melalui Peraturan LAN Nomor 12 Tahun 2018 menjelaskan bahwa ada lima nilai dan materi dasar yang harus diajarkan yang disingkat menjadi "ANEKA". Nilai-nilai ANEKA ini adalah Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik dan Komitmen Mutu serta Anti Korupsi. Melalui pembelajaran nilai dasar ANEKA yang merupakan upaya agar fungsi-fungsi PNS sebagai Aparatur Sipil Negara

(ASN) yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, sebagai pelayan publik dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa, tumbuh dan meningkat menjadi kecerdasan yang dimiliki oleh mereka dalam mengemban tugasnya. Upaya penanaman nilai-nilai ANEKA menjadi benih yang bertumbuh merubah dan membentuk perilaku peserta Latsar CPNS sehingga dikemudian hari memilikisikap dan perilaku sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan dan norma yang berlaku (Subekan & Iskandar, 2019, hal. 91-110).

Selain dari pada penanaman nilai-nilai dasar juga diberikan penanaman Peran dan Kedudukan PNS dalam NKRI meliputi mata pelatihan: Pelayanan Publik, Manajemen ASN dan *Whole of Government*



(WoG) (Gafar, 2018, hal. 151-158). Bekal lain yang juga membentuk karakter CPNS yang wajib mengambil bagian terdepan untuk upaya bela negara, sesuai bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Bentuk kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS bukan merupakan kesiapsiagaan untuk melaksanakan perjuangan fisik, melainkan untuk mengabdikan diri secara total kepada negara dan bangsa serta kesiagaan untuk menghadapi berbagai ancaman multi dimensional yang dapat terjadi di masa yang akan datang. Kesiapsiagaan bela negara bagi CPNS menjadi titik awal langkah pengabdian didasari nilai-nilai dasar negara (Republik Indonesia, 2019, hal. 1-274).

Penanaman nilai-nilai ANEKA, Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI, serta Kesiapsiagaan Bela Negara diberikan dalam pembelajaran secara klasikal yakni pemberian materi di dalam kelas berdasarkan ketetapan kurikulum yang diterbitkan oleh LAN, yang disebut dengan kegiatan pembelajaran *on campus*. Proses pembelajaran dilanjutkan dengan kegiatan pembelajaran *off campus* yaitu peserta diberikan kesempatan

untuk menerapkan/mengaktualisasikan nilai-nilai yang telah didapatkan selama *on campus* sehingga menjadi kebiasaan (*habitiasi*), yang membangun sikap dan perilaku yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan dan norma yang berlaku. Kesempatan yang diberikan dalam bentuk ruang dan waktu untuk menumbuhkan kebiasaan tersebut dilakukan di unit organisasi peserta bekerja (Republik Indonesia, LAN, 2016).

Kesiapan Peserta Latsar CPNS menjalankan kegiatan habituasi dipengaruhi oleh proses pembelajaran selama *on campus*. Hal ini dinyatakan teori *Vygotsky* yang mengingatkan keterlibatan seluruh komponen penyelenggara dapat memberi makna pembelajaran dan pengalaman bagi peserta Latsar CPNS selama proses pembelajaran *on campus*, sebagai persiapan untuk melaksanakan aktualisasi pada kegiatan habituasi. Landasan ini menekankan pada pentingnya memanfaatkan lingkungan dalam pembelajaran. Lingkungan sekitar peserta yang dimaksud adalah orang-orang, kebudayaan termasuk pengalaman dalam lingkungan tersebut (Nugraha, 2014, hal. 38-49).

Daftar Pustaka:

- Ali, S. (2012). Konsep Pembaharuan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Transparansi*, 1-19.
- Gafar, F. A. (2018). Analisis Implementasi Whole Of Governmen (WoG) Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Di Badan

Pendidikan Dan Pelatihan Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 151-158.

Nugraha, F. (2014). Motivasi Belajar Orang Dewasa Dan Implikasinya Pada Penyelenggaraan Diklat. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, 38-49.

Purwoko, A. P. (2011). Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Yang Efektif. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 75-91.

Raharjo, T. (2016). Efektifitas Diklat Prajabatan Pola Baru Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan. *Jurnal Info Artha*, 21-35.

Republik Indonesia, L. (2019). *Kesiapsiagaan Bela Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Republik Indonesia, LAN. (2016). Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Golongan I dan Golongan II serta Golongan III. *Perkalan Nomor 21 dan 22*. Jakarta, Indonesia: Lembaga Administrasi Negara.

Rohaini, R. A., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumber Daya Manusia Profesional Berkarakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 692-699.

Subekan, A., & Iskandar, A. (2019). Pengaruh Pemahaman Nilai Dasar "ANEKA" Terhadap Pembentukan Sikpa Peserta Latsar CPNS Pada Balai Diklat Keuangan Di Malang. *Jurnal Pendidikan*, 91-110.

Institutional Readiness Bentuk Kesiapan Fasyankes dalam Menyelesaikan Masalahnya



Oleh : Sidiq Purwoko, SST, MM.
Peneliti Balai Litbangkes Magelang

Institutional Readiness dapat diartikan sebagai langkah penyiapan fasyankes sebagai Institusi dalam mengenali persoalannya sendiri secara mandiri dan kemampuan mengatasinya. Konsep ini di dasari pada kenyataan bahwa setiap fasyankes memiliki karakter yang berbeda karena hadir di daerah dan lokasi yang berbeda-beda.

Angka kematian Ibu (AKI) dan angka kematian bayi baru lahir (AKB) yang masih

tinggi beberapa tahun ini masih menjadi *momok* yang mengkhawatirkan dalam pembangunan sistem kesehatan di Indonesia. Data terakhir menunjukkan AKB pada angka 24 kematian per 1.000 kelahiran hidup dan AKI 305 kematian per 100.000 kelahiran hidup. Berbagai upaya telah banyak dilakukan, namun AKI dan AKB seperti sulit beranjak dari zona merah sistem kesehatan di Indonesia. Penerapan program prioritas, melakukan berbagai

upaya intervensi, penerapan teknologi yang mendukung dan Berbagai paket kebijakan kesehatan telah di luncurkan, namun AKI dan AKB tetap stagnan alias diam ditempat. Bahkan kondisi merah yang di dapat Indonesia tersebut masih lebih tinggi dari negara tetangga di ASEAN yang beberapa diantaranya memiliki penghasilan kapita pertahunnya lebih rendah dari Indonesia. Sebagai ilustrasi melansir dari laporan yang di sampaikan



ASEAN Statistik Report of MDG's 2017, Indonesia yang memiliki Gross Domestic Product (GDP) 3,974 USD memiliki AKI 300 kematian per 100.000 kelahiran hidup atau lebih tinggi dari Vietnam yang data AKI-nya adalah 50 kematian per 100.000 kelahiran hidup walau hanya memiliki GDP 1,770 USD, sementara Kamboja dengan GDP 1,708 USD memiliki data AKI sekitar 190 kematian per 100.000 kelahiran hidup.

Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mencapai 6% di tahun 2017 belum mampu membantu menurunkan angka kematian ibu pertahunnya. Situasi tersebut tentunya menuai pertanyaan klasik, ada masalah apa dengan sistem kesehatan di Indonesia? Apakah

lemahnya koordinasi dan evaluasi menjadi penyebab?

Mengutip pernyataan Dr. Budiharja Singgih, MPH dalam pertemuan Annual Scientific Meeting 2019 yang di selenggarakan UGM Yogyakarta, setidaknya ada tiga parameter yang dapat di jadikan bahan rujukan dalam penanganan AKI dan AKB di Indonesia. Ketiga hal tersebut adalah Kualitas layanan fasyankes (*quality of care*), sistem rujukan kesehatan (*Referral system*) dan Pemanfaatan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada pelayanan kesehatan ibu dan anak. Dalam paparannya Budiharja menjelaskan kesiapan layanan kesehatan atau *readiness* menjadi salah satu point yang harus di perhatikan dalam

upaya peningkatan kualitas layanan di fasyankes, seperti data yang disampaikan bahwa dari seluruh puskesmas baru sekitar 8% puskesmas yang memiliki kemampuan memberikan layanan dasar persalinan (*obstetri*) di Indonesia, belum lagi kenyataan bahwa baru ada sekitar 41% klinik swasta yang mampu memberikan layanan dasar kesehatan tersebut bagi ibu dan anak.

Budiharjo juga menambahkan belum *settle*-nya sistem rujukan menambah beban permasalahan tersebut, dari data pelaksanaan program EMAS di dapatkan fakta bawah 39% masalah sistem rujuk berkontribusi terhadap 90 kasus kematian Ibu melahirkan. Masih dalam konteks sistem rujukan, persoalan seperti

berubahnya prosedur rujukan, fasilitas yang kurang memadai dan kemampuan SDM yang belum kompeten menjadi batu sandungan permasalahan yang muncul terkait masih tingginya AKI/AKB dalam koridor sistem rujukan.

Tidak hanya sampai di situ, Budiharja menguraikan terkait pemanfaatan JKN yang belum optimal membuat permasalahan AKI/AKB ini menjadi semakin kompleks seperti keterlambatan penggantian biaya klaim di fasyankes, berubahnya kriteria klaim yang membuat banyak dari pasien yang akhirnya membayar sendiri biaya layanan kesehatan dan karena hal tersebut membuat beberapa pihak swasta terindikasi tidak tertarik terlibat dalam sistem JKN ini.

Permasalahan-permasalahan tersebut oleh Budiharja dijelaskan mengerucut pada satu hal yaitu lemahnya kepatuhan terhadap aturan dan regulasi. Ketaatan terhadap aturan

ini tidak hanya di pandang sebagai faktor penyebab tetapi juga dapat di katakan sebagai faktor yang tidak terlihat.

Banyak indikator yang dapat di gunakan untuk melihat sisi kepatuhan dari sebuah institusi namun yang terpenting adalah bagaimana aturan yang di buat dapat kompatibel dan memberikan kemudahan pada saat dilaksanakannya. Penulis sendiri sudah melihat adanya upaya konkrit pemerintah dalam melihat persoalan ini dari sisi institusi salah satunya adalah pemberlakuan sistem akreditasi pada fasyankes secara bertingkat. Harapannya tentu dengan semakin *mature*-nya fasyankes sebagai sebuah Institusi yang dibangun melalui sistem akreditasi akan semakin menguatkan perannya dalam membantu program-program pemerintah sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan di masyarakat.

Status akreditasi yang di hubungkan dengan kualitas layanan dan kompensasi kesejahteraan pegawai akan berimbas pada pengembangan dan kemajuan fasyankes membuat fasyankes berlomba-lomba meraih status akreditasi. Kondisi tersebut pada akhirnya membuat banyak fasyankes memperoleh status akreditasi karena upayanya memenuhi kriteria untuk perbaikan sistem dapat di lakukan dengan baik. Pemberian status akreditasi semestinya membantu institusi dalam mencapai tujuan organisasinya, tidak berbeda dengan Institusi pada umumnya Puskesmas sebagai organisasi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat tidak lepas dari tuntutan akreditasi. Dan bila status akreditasi tertinggi di peroleh harapannya meningkat pula kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

Sistem akreditasi sejatinya adalah sistem manajemen yang di bangun dengan pola tertentu dan memiliki keterkaitan antar sub sistem yang berfungsi meningkatkan fungsi institusi dari berbagai aspek yang melingkupi institusi tersebut. Adalah selaras bila sistem akreditasi di ciptakan sebagai stimulus bagi peningkatan layanan kesehatan di masyarakat, cara berfikir secara sistem melalui tuntutan akre-

“Semakin banyaknya Fasyankes yang memperoleh status akreditasi menjadi harapan baru di tengah fakta masih tingginya AKI/AKB di Indonesia”

ditasi berusaha di bangun oleh pemerintah agar komponen penunjang di dalam institusi seperti sumber daya manusia, fasilitas layanan, keuangan dapat terisinerji dalam mendukung institusi mencapai tujuannya. Namun demikian, janganlah lengah, pelaksanaan penilaian dan surveilans akreditasi yang hanya bersifat *shot-time* atau hanya dalam waktu beberapa hari saja di harapkan tidak menjebak fasyankes hanya fokus pada waktu-waktu itu saja. Setelah masa peninjauan berakhir sistem yang sudah terbangun diharapkan dapat terus di jalankan dan di jaga konsistensi penerapannya karena potensi munculnya inkonsistensi pada tahap pelaksanaan menjadi momok yang mengkhawatirkan lembaga manapun yang sudah terakreditasi.

Bila tidak di jaga dengan komitmen yang kuat, Inkonsistensi ini yang pada akhirnya dapat menjebak fasyankes dalam memaknai sistem akreditasi. Dalam prosesnya sebaiknya sistem yang telah di bangun dalam akreditasi dapat terus di dampingi oleh pemangku kepentingan yang lebih tinggi agar tatanan sistem yang telah di bangun dalam sistem akreditasi dapat terus berjalan setiap waktunya.

Beban pekerjaan harian ditambah beban pelaksanaan aneka sistem yang hadir di puskesmas membutuhkan komitmen tinggi dari pimpinan dan jajaran manajemen fasyankes tersebut. Belum lagi beban fasyankes masih ditambah dengan banyaknya program perbaikan tertentu yang di inisiasi pejabat peng-

ampu di atasnya. Berbagai aplikasi sistem informasi yang mengiringi program wajib di jalankan puskesmas, dan tentu saja dengan segala aktifitas pelaporannya. Program tersebut seperti berjalan sendiri-sendiri dan menuntut puskesmas melaksanakannya secara mandiri dan terpisah. Berbagai program tersebut memang membutuhkan monitoring pelaksanaan di lapangan, dan tentu saja Puskesmas sebagai garda terdepan layanan di masyarakat menjadi tumpuannya, namun ada baiknya bila seluruh program dan sistem informasi yang di jalankan terintegrasi dan menyatu agar menghasilkan keluaran yang lebih *powerfull*, sehingga akan memudahkan pelaksanaan sistem monitoring dan evaluasi yang dilakukan.

Berbagai masalah tersebut pada akhirnya menuntut kesiapan institusi atau *Institutional Readiness* (IR) yang dalam hal ini adalah fasyankes. *Institutional Readiness* adalah kesiapan Institusi untuk berubah menjadi lebih baik sesuai dengan data yang ada dengan berbagai macam cara. Kemampuan Institusi dalam memahami persoalan dirinya adalah kunci dari perubahan menuju perbaikan mandiri atau dengan kata lain perubahan yang dilakukan harus di dasarkan pada data yang ada pada institusi tersebut, data yang dianggap menjadi faktor penyebab permasalahan mesti diperbaiki. *Institutional Readiness* dapat diartikan sebagai langkah penyiapan fasyankes dalam mengatasi persoalannya sendiri. Konsep ini di dasari pada kenyataan bahwa setiap fasyankes memiliki karakter yang berbeda karena hadir di daerah dan lokasi yang berbeda-beda.

Pimpinan Institusi harus mampu melihat dengan jeli, permasalahan yang ada seperti contoh kurangnya kepatuhan terhadap SOP, kurang kompetennya SDM, atau belum tersusunnya petunjuk teknis, dan mungkin penyebab lainnya, untuk selanjutnya para pimpinan fasyankes mempersiapkan institusinya untuk

mengatasi permasalahan tersebut. Ide atau gagasan tersebut. Ide atau gagasan *Institutional readiness* yang dilontarkan Dr. Budiharja Singgih sebagai salah satu upaya penurunan AKI/AKB di Indonesia menjadi menarik karena mampu dengan jeli melihat institusi bagian dari sebuah sistem yang harus di bangun. Institusi dilihat sebagai payung sistem yang dapat membantu sub sistem lain seperti SDM, sarana prasana dan penganggaran sebagai peluang untuk memperbaiki masalah. Dengan mendorong kesiapan institusi untuk berubah yang berbasis pada data permasalahan masing-masing institusi tersebut berarti akan merangsang institusi untuk memahami persoalan mendasar di lingkungannya atau dengan kata lain program perbaikan yang di lakukan tidak melulu program yang diberikan (*given*) dari Institusi lain di atasnya. Selain akan lebih sesuai dengan karakter dan sumber masalah, membangun institusi untuk berubah dengan data mereka sebenarnya adalah upaya untuk melatih dan mendorong institusi memahami dirinya.

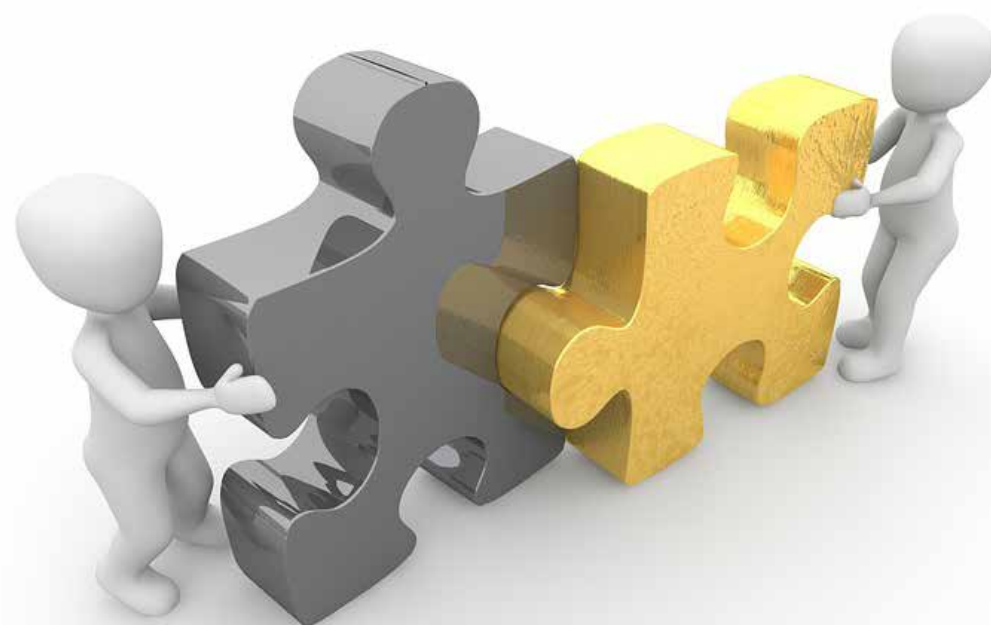
Dan pada akhirnya, sebaik apapun sistem di bangun, kepedulian dan perhatian setiap pelaksana program adalah kuncinya, kesadaran bahwa perubahan yang

dilakukan adalah untuk kemaslahatan masyarakat dan peningkatan kualitas kesehatan di masyarakat adalah tujuan utama dari perbaikan itu sendiri. Komitmen dan konsistensi dalam menjalankan perbaikan sistem diperuntukkan sebesar-besarnya untuk kemanusiaan dan kesehatan dan di lakukan sebagai bagian dari upaya memberikan kontribusi positif untuk bangsa dan negara yang kita cintai ini. Semoga

Daftar Pustaka :

1. Kanal FK UGM. "Annual Scientific Meeting (ASM) 2019, Koordinasi & Efisiensi Pelaksanaan Kebijakan Kesehatan." YouTube. YouTube, 19 Mei 2019. Web. <https://www.youtube.com/watch?v=b-AINTgJHB8>.
2. Kemenkes, R. I. (2018). *Profil Kesehatan Indonesia 2018*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi. Sekretariat Jenderal Kemenkes RI.
3. The ASEAN Secretariat, 2017, *ASEAN: Statistical Report on Millennium Development Goals 2017*, Jakarta, EU-ASEAN Compass.
4. Berbagai sumber

* Penulis adalah peneliti pertama pada Balai Litbangkes Magelang

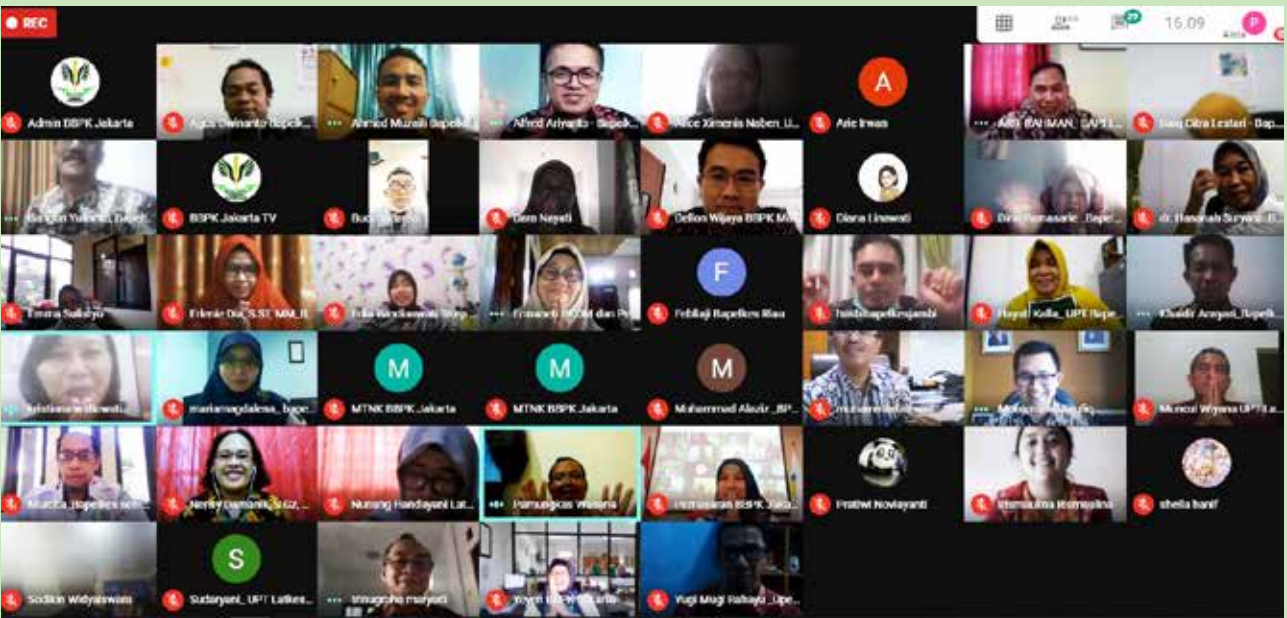




Halal Bi Halal pegawai BBPK Jakarta secara daring, Selasa 26 Mei 2020



Peserta PKA Angkatan 1 mengikuti Studi Lapangan ke Provinsi DKI Jakarta secara daring, Selasa 9 Juni 2020



Penutupan Pelatihan Kewidyaiswaraan Jenjang Menengah Angkatan II secara daring, Kamis 18 Juni 2020



Penyegaran persiapan penilaian WBBM dengan mengundang Inspektur IV secara daring, Itjen Kemenkes, 25 Juni 2020

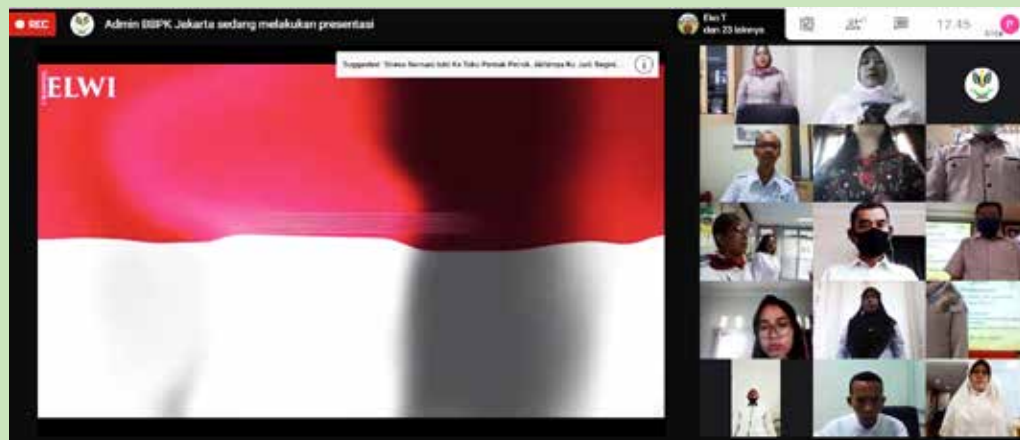




Workshop Audit Mutu Internal
Bagi Institusi Penyelenggara
Pelatihan Bidang Kesehatan
secara daring, 26 Juni 2020



Pembukaan TOC Angkatan
III bekerjasama dengan LAN
RI oleh Kepala BBPK Jakarta
secara daring, 29 Juni 2020



Penutupan Pelatihan Penyuluh anti Korupsi Jenjang Pratama bekerja sama dengan KPK RI secara daring, 30 Juni 2020

Studi Lapangan Peserta TOC
Angkatan III ke BBPK Ciloto
secara daring, 30 Juni 2020





NAWACITA



1. Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara.
2. Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan.
4. Menolak Negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa.
9. Memperteguh kebhinnekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

NILAI-NILAI KERJA & DOA

KOMITMEN
ETIKA
RESPONSIF
JUJUR
AKUNTABEL
&
DEDIKASI
OPTIMIS
AMANAH

BBPK EDISI No. 2 | April - Juni 2020
JAKARTA

DIKLAT BERKUALITAS SDM CERDAS

Jl. Wijayakusuma Raya No.45, Cilandak
Jakarta Selatan 12450
Telepon: 021 765 7625 Fax: 021 765 6876
Email: bbpkjakarta@gmail.com

bbpkjakarta.bppsdmk.kemkes.go.id