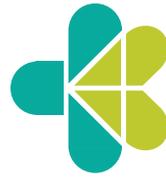


BBPK JAKARTA



KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA



EDISI No. 3 | Juli - September 2020



SEMINAR NASIONAL BBPK JAKARTA

TRANSFORMASI PELATIHAN DAN PENDIDIKAN BERBASIS ORGANISASI DIGITAL MENGHADAPI ERA ADAPTASI BARU UNTUK MEWUJUDKAN SDM UNGGUL

PEMBUKAAN

**Prof. dr. Abdul Kadir, Ph.D.,
Sp.THT-KL (K), MARS**
Kepala Badan PPDH Kesehatan

KEYNOTE SPEAKER
Dr. Adi Suryanta, MEd
Kepala LAR

PEMBICARA

Erna Inawati, S.Sos, M.Pol, Adm
Kepala Pusat Pembinaan Program
dan Kebijakan Pengembangan
Kompetensi ASN LAR

Perubahan Pola Pola Kerja Persepsi
& Perilaku tentang Model Pembelajaran
di Masa Adaptasi Baru

Dr. Bambang Sudiana

Senior General Manager Telkom
Corporate University PT Telkom

Menyusun penyelenggaraan
Pendidikan dan pelatihan berbasis
teknologi di era adaptasi baru

Dr. Harry Abdul Aziz, MEd
Wakil Ketua PPDH

M. Hasan Chubbika, ST, MEd
M. Kepala Pusat Data & Informatika
Kesehatan



Daftar Isi

BERITA UTAMA

Seminar Nasional BBPK Jakarta Hadirkan Narasumber dari Praktisi dan Akademisi



2

LAPORAN KHAYALAS

Sri Suprati

Widyaiswara Berprestasi Tingkat Nasional



4

FITUR

INARATA PIS-PK

(Instrumen Analisis Raw Data)

Halaman 13

Beradaptasi dengan Isu Ergonomi Saat Working From Home (WFH) di Masa Pandemi Covid 19

Halaman 22

Penerapan Komunikasi NLP dalam Model Pembelajaran

Halaman 26

Sudahkah Kita Gemar Membaca?

Halaman 31

PRESEPTORSIP, SOLUSI DALAM PEMBELAJARAN ON-LINE

Halaman 34

Penerapan Budaya Kerja Profesional dalam Organisasi

Halaman 38

LIPUTAN

Hadirkan Narasumber Praktisi dan Public Figure dari Artis serta Politisi, BBPK Jakarta Gelar Dua Seminar Virtual tentang COVID-19



Halaman 06

Menghadapi Peserta Pelatihan yang Memiliki Ciri-Ciri Kepribadian TOXIC

Halaman 09

WORKSHOP PENGEMBANGAN BAHAN AJAR DAN MEDIA PEMBELAJARAN BAGI WIDYAIWARA DAN PENYELENGGARA LATIHAN

Halaman 17



Halaman 41



BULETIN

BBPK  JAKARTA
KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

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



Salam Kesuma...

Menginjak triwulan ke 3 Tahun 2020 BULETIN BBPK Jakarta hadir Kembali untuk berbagi informasi dengan pembaca setia.

Pada edisi ketiga ini akan kami sajikan informasi terkini di BBPK Jakarta serta informasi menarik lainnya serta topik lain yang akan menambah wawasan pembaca.

Sebagai Berita Utama kami angkat Seminar Nasional BBPK Jakarta yang bertajuk "Transformasi Pelatihan dan Pendidikan Berbasis Organisasi Digital menghadapi Era Adaptasi Baru untuk Mewujudkan SDM Unggul". Pada edisi kali ini kami sajikan pula laporan khusus "Widyaiswara Berprestasi Tingkat Nasional" Jakarta serta berbagai kegiatan yang telah diselenggarakan oleh BBPK Jakarta terangkum dalam Berita Lensa.

Selamat menikmati edisi ketiga kami di Tahun 2020, semoga bermanfaat dan dapat menjadi inspirasi serta jangan lupa untuk selalu patuhi protokol Kesehatan..

Terima Kasih
Salam Sehat,
Tim Redaksi

Seminar Nasional BBPK Jakarta Hadirkan Narasumber dari Praktisi dan Akademisi

Oleh : **Ida Ayu Nyoman Sri Yogantini, S.Sos**
Pranata Humas BBPK Jakarta



Revolusi industri 4.0 secara fundamental mengakibatkan berubahnya cara berpikir atau *mindset* dalam menyikapi kemajuan jaman dan dalam berinteraksi satu sama lainnya. Penyelenggara dan tenaga pendidik/pelatih dituntut untuk beradaptasi dengan matang yaitu dapat menerapkan pembelajaran berbasis teknologi

informasi dan komunikasi agar dapat menghasilkan peserta latih sesuai tuntutan jaman. Menjawab tuntutan tersebut seminar nasional yang digawangi oleh para widyaiswara BBPK Jakarta ini dihadirkan untuk meningkatkan peran organisasi pelatihan dan pendidikan sebagai sarana menciptakan SDM yang berkualitas.

Tenaga pendidik dan pelatih mau tidak mau dituntut untuk bekerja lebih maksimal lagi. Dan untuk memenuhi harapan tersebut seminar nasional BBPK Jakarta kali ini diselenggarakan dengan mengusung tema: Transformasi Pelatihan dan Pendidikan Berbasis Organisasi Digital Menghadapi Era Adaptasi Baru Untuk Mewujudkan SDM Unggul” pada hari Rabu, 18/8/2020.

Seminar ini memiliki tujuan untuk meningkatkan peran organisasi pelatihan dan pendidikan sebagai sarana menciptakan SDM yang berkualitas, juga membahas tentang perkembangan kondisi dan teknologi terkini serta peran tenaga pendidik dan pelatih dalam menghadapi tantangan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya dalam dunia pelatihan.

Seminar Nasional kali ini mengundang narasumber dari praktisi dan akademisi antara lain : *keynote speaker* adalah Kepala Lembaga Administrasi

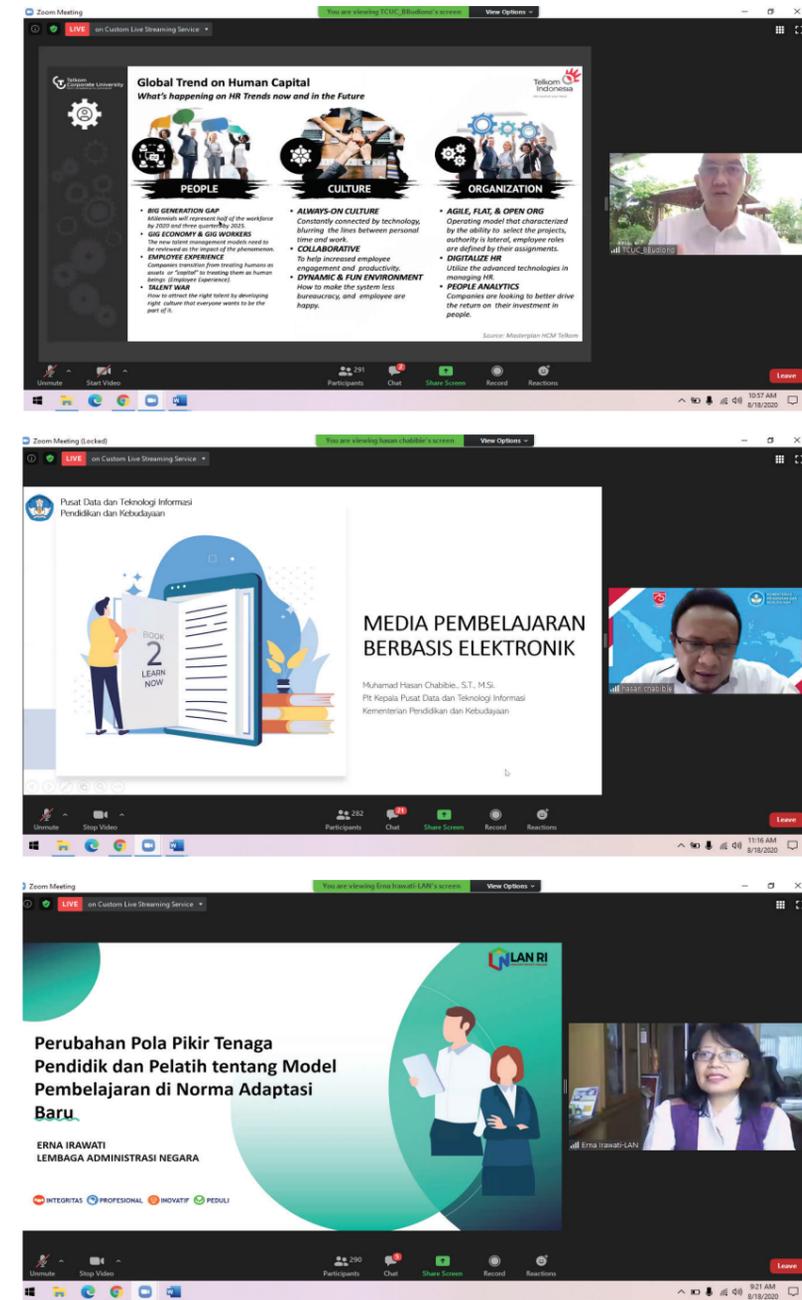
Negara RI dan pembukaan secara resmi oleh Plt. Kepala Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Kegiatan ini juga menghadirkan Erna Irawati, S.Sos, M.Pol, Adm, Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan ASN LAN, Dr. Bambang Budiono, Senior General

Manager Telkom Corporate University PT. Telkom dan seorang Widyaiswara Ahli Utama Kementerian Kominfo Ir. Herry Abdul Azis, M.Eng serta M. Hasan Chabibie, ST, M.Si adalah Plt. Kepala Pusat Data & Informasi Kemendikbud. Seminar ini ditayangkan langsung

secara *live streaming* menggunakan platform *zoom meeting* dan link *youtube* BBPK Jakarta TV.

Acara ini merupakan salah satu bentuk dari peran BBPK Jakarta untuk meningkatkan wawasan manajemen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di era adaptasi baru dan wawasan tentang media pembelajaran berbasis elektronik yang tentunya sangat bermanfaat. Selain mengusung tema yang relevan, Pengetahuan yang disampaikan oleh narasumber dapat menjadi bekal yang sangat berharga untuk seluruh peserta.

Tidak hanya memaparkan materi/teori oleh narasumber, kegiatan ini juga melibatkan langsung peserta melalui sesi tanya jawab yang disampaikan melalui kolom *chat zoom* maupun *youtube* dan dipandu oleh moderator yang berasal dari widyaiswara BBPK Jakarta. Para peserta seminar juga turut memberikan apresiasinya atas pelaksanaan seminar di kolom *chat*. Seluruh peserta yang mengikuti kegiatan ini akan mendapatkan e-sertifikat setelah mengisi link evaluasi dan materi serta sertifikat akan dikirimkan oleh panitia melalui email peserta pada saat registrasi.



Sri Suprapti

Widyaiswara Berprestasi Tingkat Nasional



Oleh : Ida Ayu Nyoman Sri Yogantini, S.Sos
Pranata Humas BBPK Jakarta

Seorang Widyaiswara yang sangat sarat akan pengalamannya yang luar biasa, akhirnya terpilih sebagai peringkat 1 (pertama) Widyaiswara berprestasi tingkat Nasional tahun 2020. Bercita-cita menjadi guru pada waktu kecil memiliki rentetan perjalanan karir yang tentu saja semakin menambah pengalaman hidupnya. Ibu dari tiga orang anak, Dewi

Rahmawati, Muhammad Ridwan dan Nurrahmawati Fitriyani ini mengenyam Pendidikan S1 dan Program Profesi (Ners) di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, serta menamatkan program Master di S2 Manajemen Rumah Sakit di Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya - Malang. Widyaiswara (WI) yang satu ini bernama lengkap Ns. Sri

Suprapti, S.Kep., MMRS, putri dari bapak Sukardi.

Selepas menamatkan sekolah, bu Prapti, demikian beliau dipanggil, mempunyai segudang pengalaman dalam melakukan tugasnya. Karirnya diawali sebagai Perawat pelaksana pada tahun 1986 di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo. 19 tahun kemudian yaitu pada tahun 2005, bu

Prapti terpilih untuk mengemban tugas baru sebagai manajer Keperawatan IGD RSCM. Selama 5 tahun berselang akhirnya terpilih mengemban tugas menjadi Kepala Sub Administrasi dan Keuangan IGD RSCM. Setelah bertugas selama 2 tahun bu Prapti diminta oleh Pimpinan untuk menjadi Ka. Sub Umum Operasional untuk membantu membenahi IGD menyiapkan IGD RSCM dalam. Dan sejak 2013, bu Prapti berkarir menjadi Widyaiswara di BBPK Jakarta.

Selama menjalankan tugasnya, Istri dari pak Martono ini selalubekerjadengansepenuh hati. Bu Prapti meyakini bahwa dalam bertugas, beliau harus berusaha membenahi kondisi yang tidak benar, menjadi benar, bersih dan lurus. Walau berat dan sulit Bu Prapti tetap berjuang sebab baginya, sekecil apapun yang dilakukan

akan dipertanggungjawabkan di akherat kelak. Selain itu, bagi seorang bu Prapti, selalu berusaha untuk melayani dan memberikan yang terbaik dimanapun di tugaskan dan berharap selalu diingat sebagai mitra kerja yang baik.

Sama seperti pegawai lainnya, sepanjang karirnya, bu Prapti juga mendapatkan suka dukanya. Duka dalam bertugas dijadikannya sebagai pembelajaran untuk membenahi diri agar menjadi lebih baik. Beberapa pengalaman yang menarik dan tak akan pernah terlupakan baginya adalah Ketika bertugas sebagai tim kesehatan pada saat bencana tsunami di Aceh tahun 2004, serta saat mendapat kesempatan sebagai petugas kesehatan haji (PPIH) pada tahun 2008, 2010 dan 2014. Pengalaman menarik lainnya, selama mengemban tanggung

jawab Manajemen di IGD RSCM, dilibatkan dalam memanager SDM dan sarana saat terjadi bencana baik di dalam maupun luar negeri, sebagai bagian dari tim penyusun remunerasi, dan Pokja *Join Commission International (JCI)* RSCM.

Namun ketika ditanya apa suka dukanya selama menjadi Widyaiswara? Bu Prapti menjawab "Tidak ada suka duka yang saya rasakan, walaupun ada sedikit kendala akan saya jadikan sebagai anak tangga untuk menuju lebih tinggi, menjadi lebih baik dan sukses lagi. Yang saya rasakan semua suka bangga, bisa berbagi dan mendapatkan ilmu, terpacu untuk terus belajar dan mengupdate ilmu, yaa inilah dunia Widyaiswara", Sambungny.

Pengalamannya berorganisasi memberikan andil untuk seorang bu Prapti bertugas dengan hati nurani untuk kemanusiaan. Saat ditanya tentang kiat-kiatnya hingga berhasil meraih predikat sebagai Widyaiswara terbaik tahun ini, bu Prapti menjawabnya dengan lugas, kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas, sebab "Perjuangan tidak akan menghinai hasil".

Selamat bu Prapti, Indonesia bangga mempunyaimu.



Hadirkan Narasumber Praktisi dan *Public Figure* dari Artis serta Politisi, BBPK Jakarta Gelar Dua Seminar Virtual tentang COVID-19

Oleh : Ida Ayu Nyoman Sri Yogantini, S.Sos
Pranata Humas BBPK Jakarta



Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk memutus mata rantai penularan Covid-19. Tetapi kenyataannya angka kasus baru Covid-19 terus bertambah. Padahal protokol Kesehatan sudah disosialisasikan melalui berbagai jenis media komunikasi seperti seminar, iklan layanan masyarakat, spanduk, leaflet dan lain-lain.

Tenaga Kesehatan sebagai garda terdepan untuk memberikan pelayanan Kesehatan, mau tidak mau dituntut untuk bekerja lebih maksimal lagi. Berbagai usaha telah dilakukan oleh berbagai pihak untuk membantu tenaga Kesehatan dalam melakukan tugas mulia mereka. Dan harapan tentang kesuksesan mereka untuk memperbaiki kondisi Kese-

hatan di negara ini semakin tinggi. Perlu diyakini bahwa dengan komunikasi yang efektif bukanlah hal yang fiktif untuk melahirkan tenaga kesehatan yang produktif dan kreatif pada masa pandemi Covid-19.

Sejalan dengan pemerintah, tokoh masyarakat juga memiliki peran yang sangat penting dalam situasi seperti ini. Di

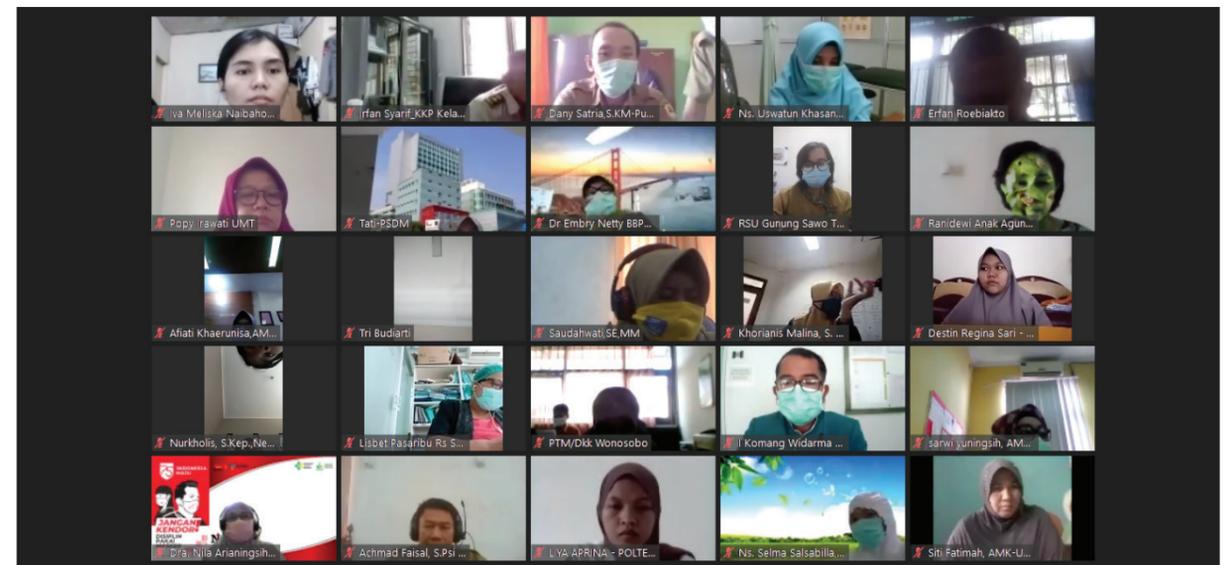
jaman milenial dengan berbagai macam kemudahan teknologi, *influencer-influencer* yang berasal dari tokoh masyarakat adalah salah satu tokoh sentral untuk berkomunikasi dengan masyarakat umum menghadapi pandemi Covid-19 ini.

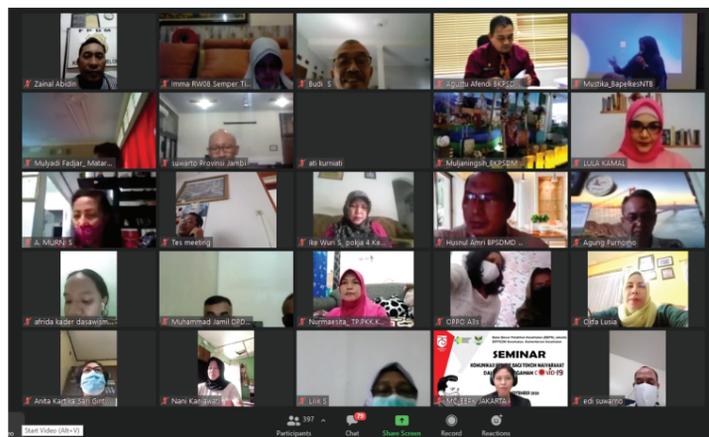
Untuk memenuhi harapan tersebut BBPK Jakarta telah berhasil menghadirkan narasumber praktisi, publik figur dari artis dan politisi. Adapun tema seminar adalah "Komunikasi Efektif Bagi Tenaga Kesehatan Dalam Pelayanan Kesehatan Di Fasyankes Pada Masa Pandemi COVID-19" yang dilaksanakan pada hari Selasa, 22 September 2020 dan "Komunikasi Efektif Bagi Tokoh Masyarakat Dalam Pencegahan COVID-19" diselenggarakan pada hari Kamis, 24 September 2020.

Seminar "Komunikasi Efektif Bagi Tenaga Kesehatan Dalam Pelayanan Kesehatan di Fasyankes Pada Masa Pandemi COVID-19" mengundang Direktur mutu dan akreditasi pelayanan kesehatan sebagai *keynote speaker* dan menghadirkan dua narasumber yaitu DR. Rita Sekarsari, Skp, MHSM, Kepala Sub Komite Peningkatan Mutu RS Jantung dan Pembuluh Harapan Kita memberikan materi Komunikasi Efektif antar Tenaga Kesehatan dalam Pelayanan Kesehatan dan Chuchum Sumiarty, S.Kep, Ns, M.Kep, Kepala Sub Komite Keselamatan Pasien RS dan Pembuluh Harapan Kita dengan memberikan materi Komunikasi Efektif saat Transfer, Rujukan dan Serah Terima Antar Shift. Acara diskusi pada seminar ini dipandu oleh Ns. Sri Suprapti,

S.Kep, M.MRS, Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta.

Sementara itu Seminar "Komunikasi Efektif bagi Tokoh Masyarakat Dalam Pencegahan COVID-19" menghadirkan Direktur Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat, dr. Riskiyana Sukandi Putra M.Kes sebagai *keynote speaker*. Seminar ini dibagi menjadi dua sesi diskusi, sesi pertama dipandu oleh Margaretha Yuliani, SKM, MM, Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta dengan menghadirkan dua narasumber yaitu DR. dr Fidihsyah Mursyid Ahmad, SpKJ, MPH, Direktur Utama RSJ H.Marzoeki Mahdi Bogor memberikan materi "Peran Kecerdasan Holistik Dalam Menghadapi Pandemi COVID-19" dan dr. Lula Kamal, MSc, Pemerhati Kesehatan





yang merupakan salah satu pesohor di negeri kita memberikan materi "Peran Tokoh Masyarakat Dalam Mempengaruhi Masyarakat untuk menerapkan Protokol Kesehatan sebagai Kebiasaan Baru". Selanjutnya pada sesi kedua menghadirkan narasumber DR.H.Edy Wuryanto,S.Kp., M.Kep, anggota Komisi IX DPR RI periode 2019-2024 dan dipandu oleh dr. Dedy Kuswenda,M.Kes, Widyaiswara Ahli Utama BBPK Jakarta.

Dengan mengundang praktisi, artis dan politisi para pesohor di negeri kita menjadi narasumber pada seminar ini diharapkan dapat menjadi role model atau panutan bagi masyarakat dalam memutuskan mata rantai penularan COVID-19. Pada seminar ini peserta dapat mengikuti melalui dua link yaitu link *zoom meeting* dan link *youtube bbpkjakartatv* serta tidak dipungut biaya. Seluruh peserta akan mendapatkan sertifikat setelah mengisi link evaluasi dan sertifikat akan dikirimkan melalui email pada saat registrasi.

Semoga terjalannya komunikasi yang efektif dapat mengurangi angka pasien yang reaktif dan positif sehingga keadaan bangsa ini menjadi lebih kondusif. Mari kita tetap bersemangat untuk memutuskan mata rantai penularan dengan memberikan pelayanan Kesehatan demi masa depan Indonesia.

Menghadapi Peserta Pelatihan yang Memiliki Ciri-Ciri Kepribadian *TOXIC*

Oleh : Yuli Susilowati, S.Psi, MM.Psi
Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta

Zoon Politicon merupakan sebuah istilah yang digunakan oleh **Aristoteles** untuk menyebut manusia sebagai makhluk sosial. Sedangkan menurut **Adam Smith**, ia menyebut manusia sebagai makhluk sosial dengan **Homo Homini socius**, yang berarti manusia menjadi sahabat bagi manusia lainnya. Sedangkan **Thomas Hobbes** menggunakan istilah **Homini Lupus** untuk menyebut manusia sebagai makhluk sosial, yang berarti manusia yang satu menjadi serigala bagi manusia lainnya.

Manusia dikatakan makhluk sosial yaitu makhluk yang di dalam hidupnya tidak bisa melepaskan diri dari pengaruh manusia lain. Manusia dikatakan makhluk sosial, juga di karenakan pada diri manusia ada dorongan untuk berhubungan dengan orang lain. Ada kebutuhan sosial (*social need*) untuk

hidup berkelompok dengan orang lain. Seringkali didasari oleh kesamaan ciri atau kepentingan masing-masing. Misalnya, profesi sebagai seorang *public figure* mungkin akan lebih nyaman jika bergaul dengan sesama *public figure*. Seorang politikus akan lebih nyaman berteman dengan seorang politikus. Orang yang berprofesi sebagai artis, cenderung mencari teman sesama artis. Hal ini dimungkinkan

karena ingin mencari kenyamanan dan mencari perkembangan terkini untuk lebih mengasah kemampuan profesi untuk lebih berkembang disetiap bidang kerjanya. Manusia sebagai makhluk sosial artinya manusia membutuhkan orang lain dan lingkungan sosialnya sebagai sarana untuk bersosialisasi. Bersosialisasi disini berarti membutuhkan lingkungan sosial sebagai salah satu



habitatnya maksudnya tiap manusia saling membutuhkan satu sama lainnya untuk bersosialisasi dan berinteraksi. Manusia pun berlaku sebagai makhluk sosial yang saling berhubungan dan keterkaitannya dengan lingkungan dan tempat tinggalnya. Manusia bertindak sosial dengan cara memanfaatkan alam dan lingkungan untuk menyempurnakan serta meningkatkan kesejahteraan hidupnya demi kelangsungan hidup sejenisnya. Namun potensi yang ada dalam diri manusia itu hanya mungkin berkembang bila ia hidup dan belajar di tengah-tengah manusia yang sehat raga dan mentalitasnya.

Ciri-ciri Manusia Sebagai Mahkluk Sosial: 1. Suka bergaul 2. Suka bekerja sama 3. Hidup berkelompok 4. Memiliki kepedulian terhadap orang lain 5. Tidak bisa hidup sendiri.

Ciri-ciri Manusia Sebagai Mahkluk Sosial yang Bermoral. 1. Manusia memiliki toleransi dan kepedulian terhadap orang lain ketika bersosialisasi. Contoh perilaku manusia sebagai makhluk sosial yang bermoral: 1. Bergotong-royong membersihkan desa 2. Mengunjungi orang sakit

Pada hakekatnya manusia sehat yang sesuai dengan kodratnya adalah manusia yang memiliki ciri-ciri tersebut.

Akan tetapi ditengah perjalanan hidupnya dalam riwayat perkembangannya banyak yang tidak terpenuhi tugas tugas perkembangannya yang sesuai pada masanya. Dan terkadang "missing" ini yang menjadi benang merah mengapa manusia menjadi pribadi yang mengganggu manusia lainnya dan lingkungan disekitarnya.

Dan kita mengenal istilah "**KEPRIBADIAN YANG TOXIC**" artinya seseorang yang memiliki sifat dan karakter yang bisa menjadi racun dalam hubungan pertemanan dan pergaulan. Dan bahkan dapat mengganggu kemajuan kita dalam mengembangkan potensi diri kita. Bagaimana cara mengenali kepribadian toxic ini ditengah pergaulan kita, baik ditempat kerja maupun lingkungan sosial lainnya? agar kita terhindar dari pengaruh negatifnya. Kita harus mengetahui ciri-ciri orang dengan kepribadian toxic :

1. Manipulatif

Manipulatif alias sering menggunakan modus tertentu untuk kepentingannya sendiri. Itulah orang yang memiliki karakter beracun. Dia biasanya memanfaatkan kebaikan orang lain untuk mencapai tujuannya.

2. Judgemental

Ia kerap mengkritik dan

menghakimi orang lain. Ia merasa tidak puas jika tidak mengomentari hidup orang lain. Hal ini juga membuat mereka tidak bisa menilai diri sendiri.

3. Tidak bertanggung jawab atas perasaannya sendiri

Mereka tidak bertanggung jawab pada emosi apa yang diberikannya pada orang lain. Seringkali emosinya malah melukai perasaan orang lain. Ia cenderung menilai segala sesuatu melalui perspektifnya semata. Tidak hanya itu, ia juga tidak bertanggung jawab atas segala hal yang dibuatnya.

4. Tidak pernah meminta maaf

Orang yang bisa mencemari keutuhan sebuah hubungan adalah mereka yang tidak pernah meminta maaf. Mereka menganggap bahwa tidak ada alasan untuk meminta maaf karena semua orang bisa saja bersalah. Ia juga cenderung memanipulasi keadaan sehingga ia seolah-olah menjadi korban dari sebuah persoalan. Dia tidak pernah ingin disalahkan dan mengakui kesalahannya.

5. Tidak konsisten dan tidak teratur

Ia cenderung berubah-ubah. Tidak berpendirian teguh sehingga sulit untuk mengenali

apa yang menjadi sifat dan karakter aslinya. Ia bisa saja

mengubah prinsip, pikiran, dan tingkah lakunya tergantung pada apa yang mereka inginkan terjadi. Contohnya, menjadi baik ketika membutuhkan sesuatu dari orang lain. Sungguh tidak bisa dipercaya.

6. Mereka membuat orang lain harus membuktikan diri

Toxic Person membuat orang harus membuktikan diri di hadapannya. Ia akan membuat kita berada dalam pilihan-pilihan yang sulit dengan kelihaiannya. Dan kalau terpancing, kita bisa ikut dalam skenarioanya.

Hati-hatilah terhadap tipe orang seperti ini. Sebab modusnya bisa jadi membuat kita kehilangan kontrol akan situasi. Sebab bagi *toxic people*, dirinya selalu benar, dan kita salah. (*psychology today.com*)

7. Membawa Aura Negatif

Orang-orang ini selalu memiliki aura negatif dan berusaha untuk membagikan sisi negatif mereka kepada orang-orang di sekitarnya. Kadang, mengobrol bersama mereka akan menjadikan *mood* kamu turun. Mereka juga suka mengeluh hampir setiap waktu. Bahkan ia akan mengajakmu untuk melakukan hal-hal yang bersifat negatif.

B. Cara Menghadapi kepribadian toxic ??

Bagaimanan jika ciri kepribadian toxic itu ada diantara rekan kerja dikantor ?

• Jangan mengikuti 'permainan' mereka

Menyalahkan orang lain atas segala hal adalah salah satu jenis 'permainan' yang sering dilakukan oleh *toxic people*. Daripada mendapat kritikan, mereka akan memutarbalikkan fakta dan bersikap sebagai korban alias *play victim*.

Mungkin akan lebih mudah bagi kita untuk mengiyakan atau tersenyum saja demi menghindari konflik. Tapi sikap seperti ini justru akan membuat mereka makin sering melakukannya. Atau lebih buruk, mereka menganggap kita sebagai target empuk.

Pastikan bahwa mereka tahu kalau Anda tidak setuju dengan pendapat mereka. Ungkapkan ketidaksetujuan ini dengan baik, dan hindari menuduh langsung.

Kemungkinan besar orang toksik tidak akan menerima pendapat atau omongan kita. Tapi tidak apa, karena cara ini akan membuat mereka berpikir ulang untuk membombardir dan mengganggu kita.

• Berani katakan tidak

Berkata tidak mungkin hal tersulit yang pernah kita lakukan, entah karena tidak enak

atau kasihan. Tapi jika tak dilakukan, apalagi pada *toxic people*, ini bisa menjadi bumerang untuk kita. Ada kalanya orang toksik menghalalkan segala cara agar kita menuruti keinginannya. Mereka tidak bisa menerima kata tidak dari mulut orang lain.

Tetaplah pada pendirian kita, dan berlatih untuk mengatakan tidak pada mereka. Semakin sering kita melakukannya, akan semakin mudah pula karena terbiasa. Dengan selalu berkata tidak, orang toksik lama-kelamaan akan menyadari bahwa kita tidak menyukai perilaku mereka.

• Batasi komunikasi

Toxic people selalu merasa bahwa mereka satu-satunya orang di dunia ini yang memiliki masalah. Mereka juga akan menyeret orang lain untuk ikut tenggelam bersama. Mereka bahkan tidak segan untuk menuding orang lain tanpa rasa bersalah. Tentu saja hal ini akan membuat Anda lelah secara emosional. Jika Anda ingin lebih tenang dan positif, cara terbaik adalah membatasi komunikasi dengan mereka.

• Buat batasan

Berikan batasan mengenai apa yang dapat kita terima dan tidak. Misalnya, kita tidak masalah jika harus mendengar teman kerja mengeluh, namun

tidak akan tinggal diam jika kita di-bully. Terkadang, sedikit kompromi bisa menjadi cara yang baik. Namun tetaplah membuat batasan agar kita tidak ikut-ikutan menjadi negatif.

- **Berbicara dengan mereka**

Jika kita memiliki hubungan dekat dengan orang yang berperilaku toksik, berbicara dari hati ke hati mungkin bisa menjadi salah satu cara untuk membantu mereka atau memulihkan hubungan. Kita bisa mengatakan bahwa sikap mereka merugikan dan mempengaruhi orang di sekitar mereka. Jika mereka terlihat menyangkal, dorong mereka untuk menemui psikolog supaya akar dari perilaku atau masalah mereka bisa diketahui. Karena psikoterapi dapat membantu orang untuk mengidentifikasi mengapa

mereka berperilaku toksik. Dan mereka juga bisa belajar untuk mengelola emosi dengan cara yang lebih sehat.

Jika kita memiliki teman rekan kerja yang memiliki ciri ciri sifat diatas, tetaplah hati-hati dan berilah jarak antara kita dan mereka.

Jika perilaku mereka tidak kunjung berubah, mungkin ini saatnya bagi kita dan dirinya untuk saling menjauh sementara waktu. Awalnya mungkin terasa sulit, terutama jika orang ini benar-benar dekat dengan kita. Namun bukankah kita juga berhak untuk memiliki hubungan yang lebih sehat dan bermakna?

Bahwa sesuai dengan kodratnya manusia sebagai makhluk sosial dan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada setiap diri

tentunya kita juga harus memiliki teman, rekan kerja yang dapat mengoptimalkan potensi kita dengan memilih teman yang tepat dan menjauhkanteman, rekan kerja yang memiliki kepribadian yang toxic. Ingat, kamu punya hak untuk selalu merasa aman dan menjalani hidup dengan bahagia.

Sehingga hidup kita dapat berkualitas dan bermakna serta membawa aura positif bagi lingkungan dimana kita berada. Jadilah insan Rahmatan lil alamin...

Daftar Pustaka

John W. Santrock, Life Span Development 13 th ed. Original edition C 2011 By Mc.grow hill. Edisibahasa Indonesia 2012 Jakarta Penerbit Erlangga

Jeffrey S Nevid, Spencer A Rathus, Beverly Grenee. Abnormal psychology in a changing world, ninth edition. Penerbit :the collage of New Yersey. Alih bahasa Jakarta Penerbit Erlangga

<https://www.msn.com/id-id/gayahidup/hidup-pintar/cara-menghadapi-orang-dengan-kepribadian-yang-toxic/ar-BBZF2Gk>

<https://www.sehatq.com/artikel/ini-dia-ciri-ciri-toxic-people-yang-harus-anda-hindari>

<https://www.liputan6.com/citizen6/read/3890316/6-tanda-kamu-sedang-berhadapan-dengan-toxic-people>



INARATA PIS-PK (Instrumen Analisis Raw Data)

Oleh : *Arihni Supriati, SKM, M.Epid*
Widyaiswara Madya BBPK Jakarta

Apa latar belakang adanya INARATA PIS-PK?

Tahun 2016 melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 39 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga, Kementerian Kesehatan menetapkan salah satu strategi pembangunan kesehatan melalui Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK).

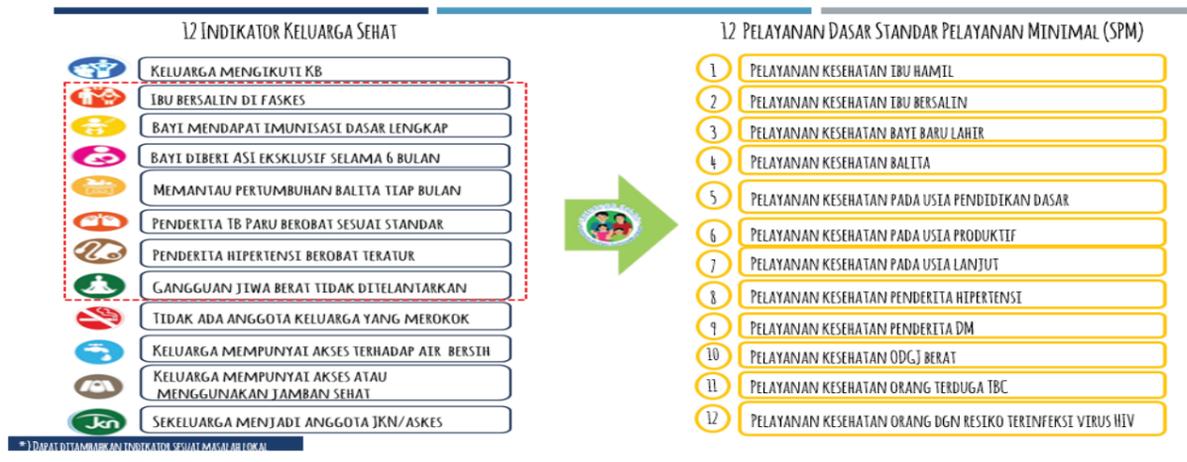
Pendekatan Keluarga merupakan salah satu cara Puskesmas untuk meningkatkan jangkauan sasaran dan mendekatkan/meningkatkan akses pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya dengan mendatangi keluarga. Pendekatan Keluarga ini tidak hanya berupa pendataan, karena selanjutnya puskesmas akan melakukan analisis terhadap hasil kunjungan keluarga dan merencanakan upaya intervensi lanjut yang dilakukan terhadap masalah kesehatan yang dibahas dalam

forum lokakarya mini puskesmas. Sehingga jika pendekatan keluarga dilaksanakan dengan baik maka pelayanan dasar SPM Kabupaten/ Kota Bidang Kesehatan akan tercapai. Disamping itu, dari hasil kunjungan keluarga dapat dilakukan analisis untuk perhitungan kebutuhan pemenuhan pelayanan dasar serta sasaran secara riil (Kemenkes, 2019).

Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) dilaksanakan secara bertahap dan pada tahun 2019 sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/190/2019 tentang Lokus Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga Tahun 2019 dilaksanakan oleh seluruh puskesmas di Indonesia.

Dalam implementasinya, PIS-PK merupakan moda untuk mendukung pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Kabupaten/Kota Bidang

Kesehatan. Sesuai PP nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal dan Permenkes Nomor 4 Tahun 2019 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan, terdapat 12 pelayanan dasar yang pencapaiannya harus 100%. Sebagian besar bentuk pelayanan dasar SPM tersebut beririsan dengan 12 Indikator Keluarga Sehat dan terdapat 7 Indikator Keluarga Sehat terkait dengan Pelayanan Dasar pada SPM, yaitu persalinan di fasilitas pelayanan kesehatan, imunisasi dasar lengkap, ASI eksklusif, pemantauan pertumbuhan balita, tuberkulosis paru, hipertensi, dan gangguan jiwa berat. Sehingga jika pendekatan keluarga dilaksanakan dengan baik maka pelayanan dasar SPM Kabupaten/Kota Bidang Kesehatan akan tercapai. Disamping itu, dari hasil kunjungan keluarga



Gambar 1 : Indikator Keluarga Sehat dan 12 Pelayanan Dasar SPM Kabupaten/Kota Bidang Kesehatan

dapat dilakukan analisis untuk penghitungan kebutuhan pemenuhan pelayanan dasar serta sasaran secara riil (Kemenkes RI, 2019).

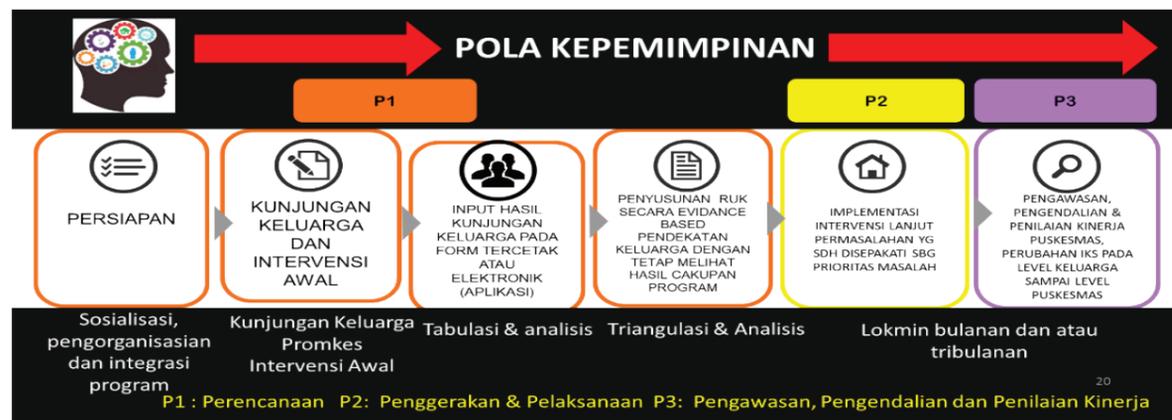
Tahapan pelaksanaan PIS-PK diawali dengan tahap persiapan yang meliputi sosialisasi internal dan eksternal pengorganisasian termasuk pembiayaan dan penyediaan sumber daya, tahap kunjungan keluarga dan intervensi awal, yang dilanjutkan dengan tahap input hasil. Tahap selanjutnya

adalah tahap analisa guna perencanaan intervensi lanjut secara *evidence based*, tahap implementasi intervensi lanjut dan tahapan analisis perubahan IKS. Seluruh kegiatan tersebut terintegrasi dalam Manajemen Puskesmas melalui kepemimpinan Kepala Puskesmas sebagaimana terlihat pada Gambar 2.

Indeks Keluarga Sehat merupakan cerminan dari berapa banyak keluarga yang dikunjungi memiliki status kesehatan sehat, sementara IKS

memiliki 3 kategori, yaitu sehat, pra sehat dan tidak sehat. Karena itu, selain IKS, untuk analisa lebih mendalam, ketiga kategori IKS harus disandingkan guna dapat menilai seberapa jauh intervensi lanjut yang dilakukan dapat meningkatkan status kesehatan suatu wilayah. Meningkatnya persentase keluarga sehat, dan menurunnya persentase keluarga tidak sehat antar waktu **evaluasi menunjukkan pergeseran positif**.

Gambar 2 : Pelaksanaan PIS-PK (Manajemen Pendekatan Keluarga) Terintegrasi dalam Manajemen Puskesmas



Disamping itu, melalui implementasi PIS-PK dan pemanfaatan *raw data*, puskesmas dapat memperoleh sasaran pelayanan dasar SPM dan program secara riil. Data riil temuan lapangan ini dapat digunakan sebagai sasaran SPM, sehingga capaian akan 100%, sedangkan jika data proyeksi digunakan sebagai sasaran SPM, maka seberapa besar upaya Puskesmas, capaian SPM tidak akan bisa 100%.

Namun kenyataannya implementasi intervensi lanjut PIS-PK tingkat puskesmas masih terkendala. Hal tersebut mengakibatkan perbaikan status kesehatan yang dilihat dari nilai Indeks Keluarga Sehat (IKS) di tingkat wilayah kerja

di puskesmas masih belum banyak berubah. Hal ini mendorong pengembangan inovatif berupa alat bantu bagi puskesmas dalam mengolah *raw data* hasil kunjungan keluarga menjadi suatu informasi yang bermanfaat dalam perencanaan intervensi lanjut secara *evidence based*, melalui pemanfaatan **Instrumen Analisis Raw Data (INARATA) PIS-PK** sehingga tercapai perbaikan status kesehatan di tingkat wilayah kerja di puskesmas hingga tingkat nasional (Putri, 2019).

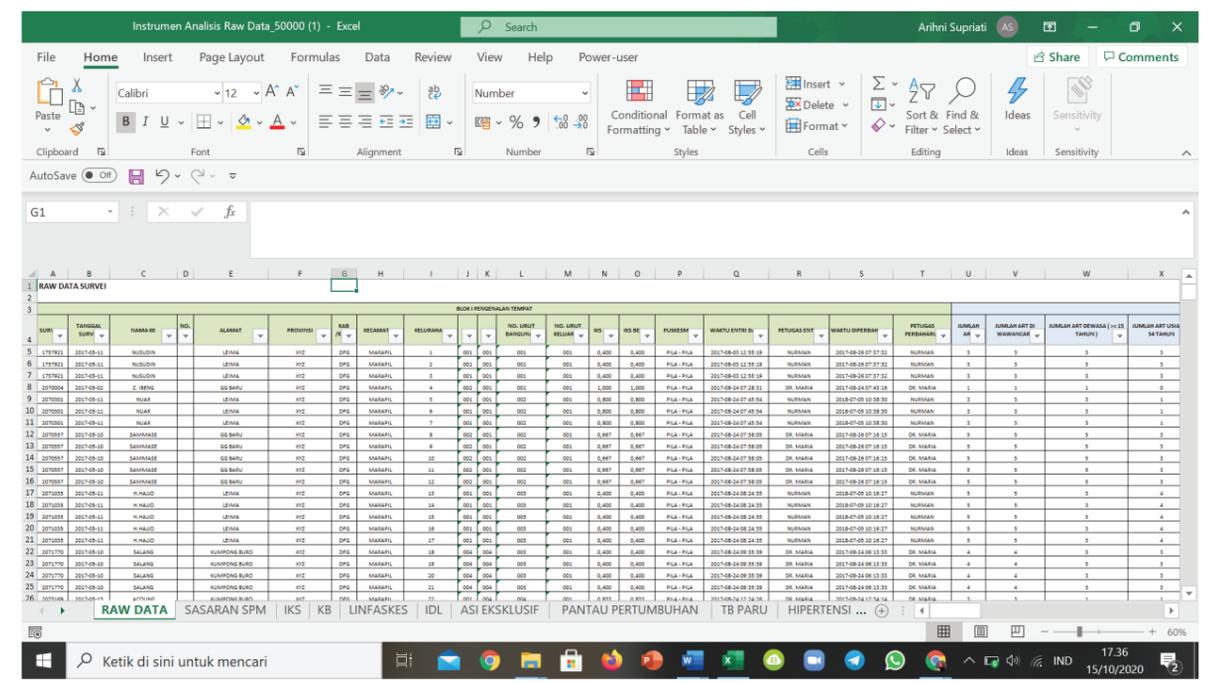
Apa INARATA PIS-PK itu?

Instrumen Analisis Raw Data (INARATA) PIS-PK merupakan alat bantu pengolahan *raw data* hasil kunjungan keluarga

menjadi suatu informasi yang dapat dimanfaatkan puskesmas untuk proses analisis dalam rangka merencanakan intervensi lanjut. Bentuk instrumen analisis yang dipilih berupa *template excel* yang dirasa lebih familiar untuk digunakan oleh tenaga puskesmas (Kemenkes RI, 2019).

Apa manfaatnya?

Melalui pemanfaatan INARATA PIS-PK, puskesmas akan memperoleh sasaran pelayanan kesehatan baik untuk program maupun SPM Kabupaten/Kota di Bidang Kesehatan secara riil dan tervisualisasikan dalam bentuk *mapping* wilayah kerja, sehingga puskesmas dapat melakukan perencanaan intervensi lanjut secara *evidence*

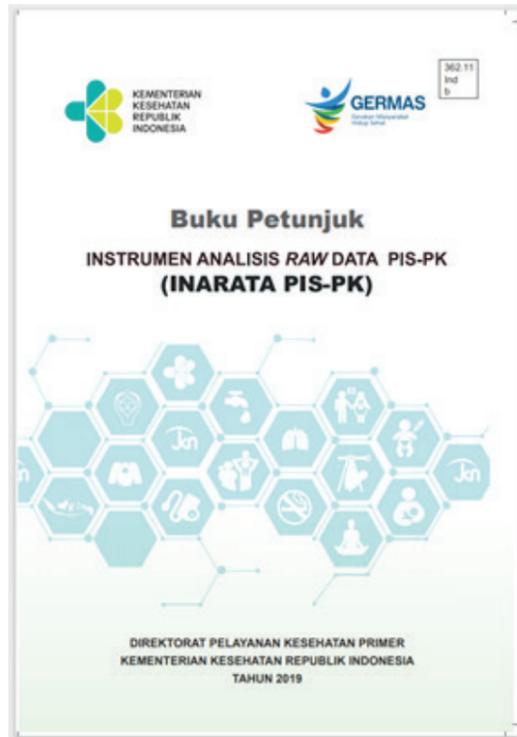


Gambar 3 : File excel raw data survei

based dengan lebih tepat sasaran.

Seperti apakah gambaran INARATA PIS-PK ini?

Instrumen analisis ini dapat diunduh di http://bit.ly/INARATA_PIS-PK yang dapat diakses di seluruh Indonesia. Adapun file yang dapat diunduh terdiri dari :



1. File instrumen analisis raw data (INARATA) PIS-PK

File unduhan merupakan file excel yang terdiri dari 16 sheets yaitu: Raw data berupa sheet raw data memuat contoh raw data dari kolom A sampai BQ, baris 1 sampai 19.218 dan rumus olahan data pada kolom BR sampai DM, sasaran SPM, Indeks Keluarga Sehat (IKS), keluarga berencana, persalinan di fasilitas kesehatan, imunisasi dasar lengkap. ASI eksklusif, pemantauan pertumbuhan, TB paru, hipertensi, ODGJ, merokok, JKN, air bersih, jamban dan kesimpulan.

2. Buku Petunjuk INARATA PIS-PK

Buku petunjuk ini terdiri atas beberapa bagian yang dimulai dari pendahuluan. Pada bagian penggunaan instrumen, puskesmas akan memperoleh informasi langkah demi langkah pemanfaatan instrumen mulai dari cara mengunduh, mengoperasionalkan instrumen sampai dapat menampilkan mapping wilayah kerja puskesmas.

3. Video tutorial penggunaan

Video tutorial akan memandu langkah demi langkah operasionisasi instrumen analisis sampai menampilkan mapping wilayah kerja puskesmas.

Siapakah pengguna INARATA PIS-PK di puskesmas?

Instrumen ini dapat digunakan oleh kepala puskesmas, administrator puskesmas, tim pembina keluarga dan penanggung jawab/ koordinator 12 indikator PIS-PK di puskesmas.

Referensi :

Kementerian Kesehatan RI. 2019. *Hasil Workshop PIS-PK di Crown Plaza Hotel*. Jakarta : Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer, Kementerian Kesehatan RI.

Kementerian Kesehatan RI. 2019. *Buku Petunjuk Instrumen Analisis Raw Data PIS-PK (INARATA PIS-PK)*. Jakarta : Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer, Kementerian Kesehatan RI.

Putri, Aditia, drg. 2019. Laporan Proyek Perubahan : *Akselerasi Intervensi Lanjut Program Indonesia Sehat Dengan Pendekatan Keluarga (Pis-Pk) Melalui Pemanfaatan Instrumen Analisis Raw Data Pis-Pk (INARATA PIS-PK) pada Diklat PIM IV Angkatan 1 tahun 2019*. Jakarta : BBPK Jakarta.

PENGEMBANGAN BAHAN AJAR DAN MEDIA PEMBELAJARAN BAGI WIDYAIKWARA DAN PENYELENGGARA LATIHAN

Oleh : Miftakhuddiniyah, SKM, M.Epid
Widyaiswara Ahli Muda BBPK Jakarta

A. Latar Belakang

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran (Menteri Hukum dan HAM RI, 2014). Hal ini didukung dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengamanahkan adanya pengembangan kompetensi bagi ASN. Pada dasarnya pengembangan kompetensi adalah merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. (RI, 2020). Pengembangan kompetensi ini juga merupakan salah satu prioritas kerja pemerintah dalam rangka mencapai visi

Presiden, yaitu terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong. ASN yang dicita-citakan pada tahun 2024 adalah ASN yang berkelas dunia, pekerja keras, melayani masyarakat, dinamis, terampil, serta memiliki kemampuan penguasaan IPTEK.

Pandemi Covid-19 mempengaruhi berbagai sektor pemerintahan, termasuk dalam hal pengembangan kompetensi ASN. Pemerintah berusaha melaksanakan penyesuaian dalam rangka mewujudkan kualitas SDM yang lebih adaptif melalui pemanfaatan teknologi agar dapat tercipta pelayanan publik yang optimal, efisien, dan efektif. Oleh karena itu lembaga pelatihan harus memiliki strategi untuk membangun pola pikir ASN yang komprehensif, memiliki integritas tinggi, profesional dan melayani melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan. Pelatihan dengan metode *distance learning* (Pelatihan

Jarak Jauh/PJJ) dipilih karena lebih fleksibel, dapat dilakukan kapan saja, di mana saja, dan oleh siapa saja dan sesuai dengan anjuran Pemerintah untuk *physical distancing*.

Tantangan bagi widyaiswara dengan adanya perubahan pembelajaran klasikal menjadi PJJ adalah bagaimana mengemas bahan ajar dan sumber belajar menjadi lebih menarik, mudah diakses sekaligus mudah dicerna oleh peserta latih. Untuk itu, penyelenggara pelatihan dan widyaiswara dituntut untuk mampu menerapkan pembelajaran berbasis teknologi agar dapat menghasilkan peserta latih sesuai tuntutan zaman. Dalam rangka meningkatkan kompetensi widyaiswara dan penyelenggara pelatihan, maka BBPK Jakarta mengadakan Workshop Pengembangan Bahan Ajar dan Media Pembelajaran yang dilaksanakan selama 3 (tiga) hari pada tanggal 15, 21, dan 23 September 2020 dengan narasumber Indra Riswadinata, S.H., M.H (Kepala



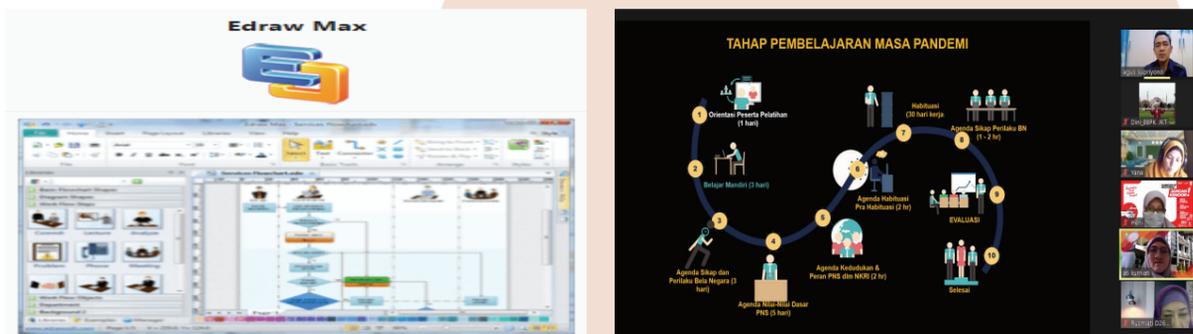
Balai Informasi dan Konservasi Kebumihan LIPI), dan Agus Supriyono, S. S., M.A.P (Widyaiswara dari Pusdiklat Setjen DPR RI).

B. Pengembangan Bahan Ajar

Bahan ajar ialah informasi yang disusun secara sistematis dengan cara dan alat tertentu dalam suatu bidang ilmu, disajikan dan dikemas dalam bentuk media cetak atau non cetak, yang dijadikan sebagai sumber informasi dalam belajar

dan/atau membelajarkan oleh widyaiswara dan peserta diklat untuk mencapai suatu tujuan belajar atau pembelajaran (Renaldi, 2016). Pada kesempatan ini widyaiswara dibekali dengan kemampuan mengembangkan bahan ajar non elektronik berupa pembuatan bahan tayang digital menggunakan infografis yang tersedia dalam aplikasi *Edraw max*, lalu *di-export* ke *powerpoint* sehingga menghasilkan bahan tayang yang

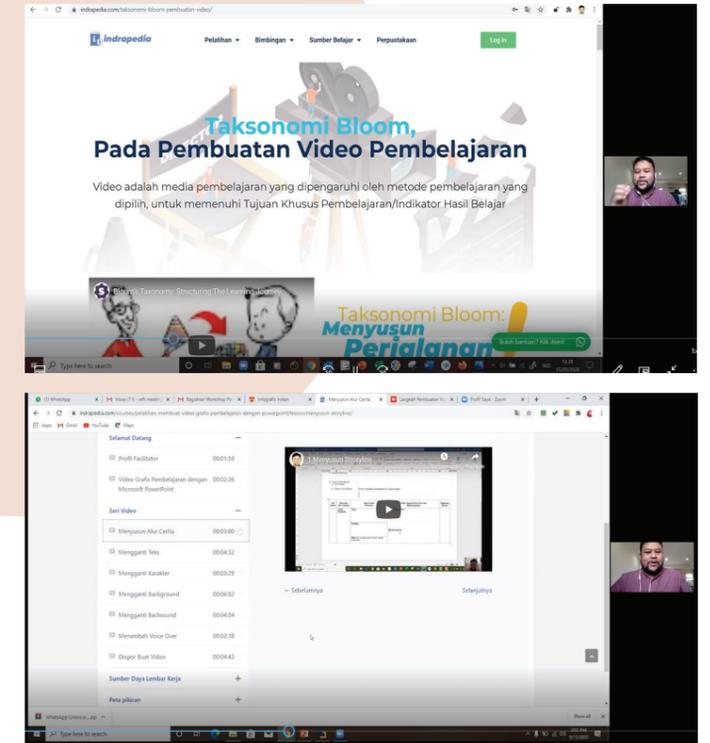
menarik dan menakjubkan. *Edraw Max* adalah *software* diagram teknis bisnis 2D yang membantu membuat diagram alir, bagan organisasi, peta pikiran (*mind map*), diagram jaringan, denah lantai, diagram alur kerja, diagram bisnis, dan diagram teknik. *Edraw Max* dapat digunakan untuk membuat diagram atau bagan dengan simbol dan *template* bawaan yang dapat diedit untuk berbagai kategori. (Wikipedia, 2019)



Pengembangan bahan ajar berikutnya yang diberikan dalam *workshop* adalah berupa pembuatan video pembelajaran interaktif menggunakan *power point*. Widyaiswara dan penyelenggara diklat dikenalkan bagaimana membuat video pembelajaran menggunakan *powerpoint*. Selanjutnya peserta diberi personal LMS berisi materi dan video tutorial untuk dipelajari lebih dalam lagi secara mandiri. (Riswadinata, Pelatihan Membuat Video Grafis Pembelajaran dengan Power Point, 2020).

C. Pengembangan Media Pembelajaran

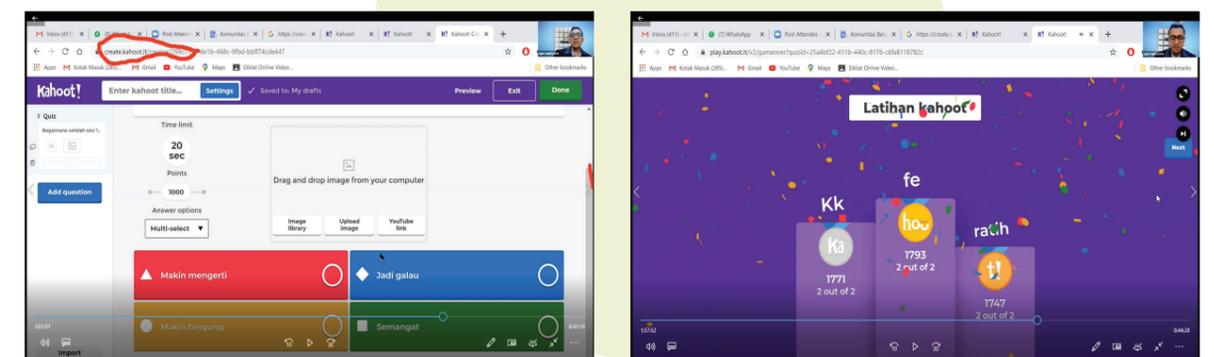
Keterampilan yang diberikan dalam *workshop* ini juga berupa keterampilan menggunakan perangkat lunak pengolah kata sampai mengkonversikannya ke dalam konten yang ramah *web*. Fasilitator PJJ harus mempunyai keterampilan pengembangan media pembelajaran berupa memanfaatkan aplikasi-aplikasi, membuat sistem manajemen pembelajaran (*Learning Management System/LMS*), sekaligus



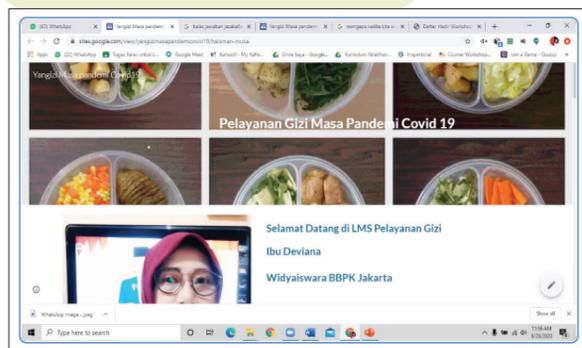
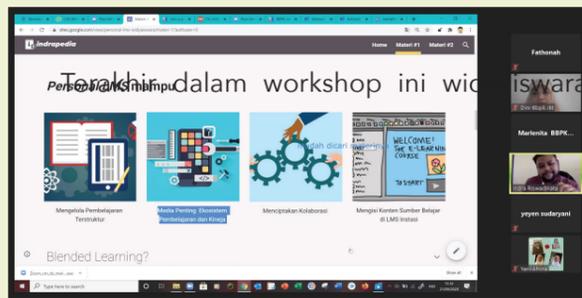
keterampilan mengelola kelas virtual.

Media Pembelajaran adalah segala sumber daya (alat dan bahan) yang digunakan untuk menyampaikan materi-materi pelajaran dari guru kepada murid-murid dalam proses kegiatan belajar mengajar (salamadian.com, 2020). Pada *workshop* ini widyaiswara dan penyelenggara diklat dibekali

dengan pemanfaatan aplikasi kuis *online* yaitu *kahoot* agar dapat digunakan untuk menciptakan suasana pembelajaran yang menarik, cair, dan interaktif. *Kahoot* adalah sebuah *platform* pembelajaran berbasis permainan, digunakan sebagai teknologi pendidikan di sekolah dan lembaga pendidikan/ pelatihan, berupa kuis pilihan ganda yang dapat diakses melalui penjelajah *web*.



Selain itu widyaiswara dan penyelenggara diklat juga dibekali dengan ketrampilan membuat personal LMS dalam pembelajaran *digital* dari *google sites.com*. LMS adalah aplikasi perangkat lunak untuk kegiatan dalam jaringan (*daring*), program pembelajaran elektronik (*e-learning program*), dan isi pelatihan. (Wikipedia.org, 2020). Widyaiswara diajarkan bagaimana membuat LMS personal yang bisa digunakan untuk mengelola pembelajaran terstruktur, menciptakan kolaborasi, dan menjadi media penting ekosistem pembelajaran, serta mengisi *content* yang akan dimasukkan ke dalamnya (berupa profil widyaiswara, bahan ajar, bahan tayang, video pembelajaran, kuis *online*, evaluasi, dll). (Riswadinata, Personal LMS : Rebranding Peran Widyaiswara dalam Pembelajaran Digital, 2020).



dan penyelenggara diklat dibekali keterampilan mengelola kelas virtual yaitu bagaimana cara menggunakan aplikasi *zoom* sekaligus melibatkan untuk mengalami langsung proses simulasi menggunakan beberapa fitur yang terdapat di dalam aplikasi tersebut, antara lain *annotation*, *white board*, *menjadi co-host*, dan bagaimana membuat *breakout room*. (Riswadinata, Panduan Lengkap untuk Mendidik melalui Zoom, 2020).

Zoom merupakan aplikasi komunikasi dengan menggunakan video yang dapat digunakan dalam berbagai perangkat seluler, *desktop PC*, laptop hingga perangkat *Meeting Online*. *Zoom* adalah sebuah layanan konferensi video berbasis *cloud computing*. Aplikasi ini mengizinkan bertemu dengan orang lain secara virtual, dengan panggilan video, suara, atau keduanya, dan semua percakapannya bisa direkam untuk dilihat lagi nantinya. (idcloudhost.com, 2020)

Toolbar utama dalam *zoom* adalah sebagai berikut:

1. *Micophone*: mematikan/menghidupkan suara
2. *Video*: mematikan/menghidupkan kamera
3. *Security* (aktif untuk *host /co-host*)
4. *Participants*: melihat daftar peserta
5. *Polls*: *Polling* (aktif untuk *host /co-host*)
6. *Chat*: *Chatting* antar peserta
7. *Share Screen*: berbagi tampilan layar
8. *Record*: Merekam (persetujuan *host*)
9. *Breakout Rooms* (aktif untuk *host /co-host*) membagi peserta ke dalam kelompok kecil
10. *Reactions*: tombol reaksi, tanda jempol dan tepuk tangan.
11. *More*: tampilan lanjut berisi menu *share* ke media *social*
12. *Virtual Background*: menampilkan *background virtual* sesuai tema rapat (Unduh dahulu gambar yang ingin digunakan, lalu pilih gambar tersebut sebagai *Virtual Background*).

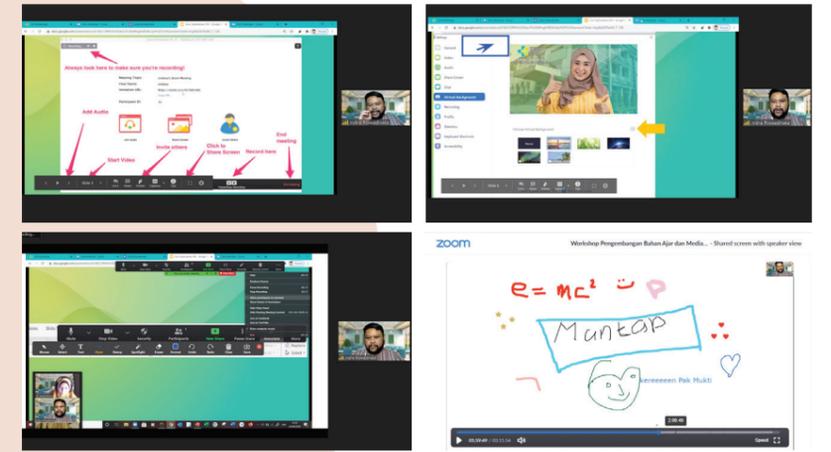
Jika menjadi *host*, perlu mengetahui beberapa *fitur security* yang penting, diantaranya:

1. *New Meeting*: Untuk membuat *meeting online*, dan mengundang orang lain untuk bergabung
2. *Schedule*: Untuk membuat *meeting online* yang terjadwal.
3. *Kode Meeting*: Berupa *link url* yang bisa langsung di klik untuk membuka *aplikasi zoom*, dan berupa *kode meeting* dan *password* rapat yang harus diketikkan peserta untuk *joint zoom meeting*.

4. *Lock Meeting*: Peserta luar tidak akan bisa masuk
5. *Waiting Room*: Loby untuk verifikasi calon peserta
6. *Share Screen*: Peserta bisa melakukan *share*.
Pastikan tombol *share screen* tidak terceklist untuk mencegah peserta menampilkan layar tanpa persetujuan *host*.
7. *Chat*: *chat* antar peserta.
Chat dapat dinon-aktifkan supaya tidak mengganggu selama rapat berlangsung
8. *Rename Themselves*: Mengganti Nama
9. *Unmute Themselves*: Bisa mengaktifkan *microphone*.
Pastikan tombol *Unmute* tidak terceklist untuk menjaga ketertiban rapat.
10. *Annotate*: untuk melakukan penekanan terhadap *point* yang ingin disampaikan.
Annotate bisa dinonaktifkan untuk peserta selama rapat agar tidak ada yang mencoret-coret tampilan.

D. Kesimpulan

Secara umum kompetensi widyaiswara dan penyelenggara pelatihan dalam menjalankan tugasnya semakin meningkat dengan adanya *workshop* pengembangan bahan ajar dan media pembelajaran. Hasil *workshop* ini dapat diimplementasikan widyaiswara dengan membuat media pembelajaran digital, membuat personal LMS, mengelola kelas virtual secara interaktif menggunakan *Zoom*



Meeting dan menyajikan kuis online menggunakan *kahoot* dalam pembelajaran online yang diampunya. Namun agar hasil implementasinya maksimal, dibutuhkan dukungan dari pimpinan berupa sarana-prasarana dan perangkat teknologi yang menunjang kebutuhan, baik spesifikasi hardware dengan kapasitas yang memadai dan software yang resmi.

Daftar Pustaka

idcloudhost.com. (2020, Maret). *Mengenal Aplikasi Zoom : Cara Install dan Fitur-Fitur Zoom Meeting [Lengkap]*. Retrieved from <https://idcloudhost.com/mengenal-aplikasi-zoom-cara-install-dan-fitur-fitur-zoom-meeting-lengkap/>

Menteri Hukum dan HAM RI. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.

Renaldi, B. (2016). *Modul Pengembangan Bahan Ajar*. Jakarta: LAN RI.

RI, M. H. (2020). *Peraturan Pemerintah Republik Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11*

Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.

Riswadinata, I. (2020). *Panduan Lengkap untuk Mendidik melalui Zoom*. Retrieved from <https://sites.google.com/view/optimasilasai-zm-id/home>

Riswadinata, I. (2020). *Pelatihan Membuat Video Grafis Pembelajaran dengan Power Point*. Retrieved from <https://indrapedia.com/courses/pelatihan-membuat-video-grafis-pembelajaran-dengan-powerpoint/>

Riswadinata, I. (2020). *Personal LMS : Rebranding Peran Widyaiswara dalam Pembelajaran Digital*. Retrieved from <https://sites.google.com/view/personal-lms-widyaiswara/home?authuser=0>

salamadian.com. (2020). <https://salamadian.com/pengertian-media-pembelajaran/>.

Wikipedia, E. M. (2019). *Edraw_Max*. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Edraw_Max

Wikipedia.org. (2020). https://id.wikipedia.org/wiki/Learning_Management_System. Retrieved from [id.wikipedia.org](https://id.wikipedia.org/wiki/Learning_Management_System).

Beradaptasi dengan Isu Ergonomi Saat *Working From Home (WFH)* di Masa Pandemi Covid 19

Oleh : dr. Dhanita Amir, M.Kes
Widyaiswara Ahli Muda BBPK Jakarta

WHO menetapkan Covid 19 sebagai Pandemi pada tanggal 11 Maret 2020. Indonesia menetapkan Covid 19 sebagai Bencana Nasional pada tanggal 14 Maret 2020. Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSSB) dalam rangka percepatan penanganan Covid 19 membatasi warga untuk melakukan mobilisasi (Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas Pada Masa Pandemi Covid 19).

Tetapi kasus Covid 19 belum menunjukkan tanda-tanda penurunan. Di beberapa kota di Provinsi DKI Jakarta, Jawa Timur, Jawa Tengah angka kasus Covid 19 terus meningkat. Pertanggal 7 September 2020 kasus Covid 19 di Indonesia angka kasus covid 19 positif sebanyak 196.989, angka yang sembuh 140.652 dan angka kematian 8.130 (Berita Terkini, Gugus Covid 19).



Sementara itu perekonomian semakin terpuruk dan segera harus di selamatkan agar roda perekonomian berjalan kembali, sehingga PSSB transisi menjadi pilihan di beberapa kota yang masuk zona merah. Untuk itu bekerja dari rumah atau sering disebut *Work From Home (WFH)* menjadi alternatif untuk mengurangi angka penularan Covid 19 di beberapa tempat kerja tak terkecuali di BBPK Jakarta.

WFH banyak memberikan kemudahan, terutama untuk pekerja, akan tetapi WFH bukan tanpa resiko. Resiko WFH sering dikaitkan dengan ilmu ergonomi. Agar selama WFH kita tetap sehat dan produktif tanpa dibebani stress yang bisa menurunkan imunitas tubuh untuk itu kita harus mengetahui isu-isu ergonomi pada saat WFH.

Ergonomi adalah ilmu yang mengkaji interaksi manusia dengan komponen sistem

lainnya untuk mendapatkan rancangan yang optimal terkait dengan *human well being* dan kinerja sistem secara keseluruhan (Panduan Ergonomi *Working From Home-PEI-2020*).

Manfaat dari ergonomi adalah, terhindar dari resiko penyakit akibat kerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kenyamanan, terhindar dari stress dan beban kognitif yang tinggi.

Dari kaca mata ergonomi, menurut Medical Doctor dari Qatar Petroleum yang juga diaspora FKM UI dokter Iqbal Mochtar, keluhan-keluhan yang ditemukan dalam survei itu adalah bagian dari cedera regangan berulang (*repetitive strain injury*). Dalam situasi ini terjadi gangguan pada sistem muscular skeletal secara bertahap yang disebabkan adanya gerakan yang terjadi secara konstan, misalnya mengetik. "Jadi kebanyakan kita itu tidak bisa mendeteksinya pada tahap awal, biasanya kita lakukan terus menerus (*gradual*) baru muncul manifestasinya yang lebih signifikan." Ada sejumlah hal yang menyebabkan masalah ini, mulai dari postur dan posisi badan yang tidak baik, penggunaan perangkat elektronik yang berlebihan, kurang istirahat, dan faktor lain seperti usia, jenis kelamin,

dan berat badan. Dan kondisi ini diperburuk pada saat WFH karena keterbatasan fasilitas kerja dirumah. Sebagian besar dari kita tidak memiliki ruang kerja dan meja kerja yang ergonomis dirumah.

Sehingga isu ergonomi saat WFH adalah:

1. Keluhan bahu
2. Keluhan leher
3. Low back pain,
4. Carpal Tunnel Syndrome

Keluhan diatas dikarenakan kursi kerja yang tidak ergonomis, posisi kerja yang salah, posisi pergelangan tangan yang salah dan duduk dalam waktu yang lama tanpa diselingi dengan peregangan. Seringkali kita bekerja sembarang tempat dengan posisi yang tidak baik untuk kesehatan kerja. Misalnya; Saat bekerja dengan laptop diatas meja, posisi tubuh membungkuk dan punggung bawah tidak terganggu. Saat bekerja disofa, posisi pergelangan

tangan menekuk atau leher menekuk.

Solusi untuk keempat keluhan tersebut adalah :

- a. Bila durasi kerja kurang dari 1 (satu) jam

Maka bekerjalah dengan menggunakan kursi/sofa yang mendukung sikap duduk tegak yang dirasa nyaman. Pakai meja yang memposisikan pergelangan tangan lurus saat mengetik. Jika tidak ada meja letakkan laptop dipangkuan, tetapi posisi pergelangan tangan harus tetap lurus saat mengetik atau memegang mouse supaya tidak mengakibatkan *Carpal Tunnel Syndrome (CTS)*. American Academy of Orthopaedic Surgeons mengungkapkan, CTS adalah kondisi yang menyebabkan rasa sakit, mati rasa, dan kesemutan di tangan dan lengan. Kondisi ini terjadi ketika salah satu saraf utama ke tangan, yaitu saraf median ditekan



saat bergerak melalui pergelangan tangan.

Untuk menghindari keluhan leher tambahkan buku/laptop riser/adjustable sehingga posisi leher tidak menekuk. Gunakan bantal atau handuk untuk menopang punggung bagian bawah. Bila harus bekerja dalam posisi berdiri, tetap menggunakan prinsip yang sama.

b. Bila durasi kerja lebih sama dengan 1 (satu) jam.

Pilih meja dan kursi yang memadai seperti prinsip diatas. Agar pergelangan tangan dan punggung dapat disupport oleh kursi. Tambahkan bantalan jika diperlukan. Gunakan keyboard dan mouse yang terpisah dengan laptop. Posisikan laptop sehingga bagian atas layar sejajar dengan ketinggian mata. Bila perlu tambahkan beberapa buku untuk meninggikan laptop atau pasang monitor terpisah.

1. Keluhan mata,

Biasanya karena berinteraksi dengan layar monitor komputer, laptop, tablet dalam durasi waktu lama yang menyebabkan penglihatan kabur, mata kering sampai nyeri pada mata. Cara mengatasinya dengan mene-

rapkan aturan 20-20-20, yaitu istirahat 20 detik setelah melihat monitor 20 menit dan melihat objek yang berada pada jarak 20 feet (1 feet= 30,48cm), (Panduan Ergonomi WFH-PEI-2020).

Tips menjaga mata: mengedipkan mata secara teratur, gunakan obat tetes jika perlu, tampilan teks dalam ukuran yang besar. Kontras antara tulisan hitam dan background putih yang paling aman. Pasang *anti glare screen* atau gunakan kacamata. Atur kontras layar pada layar sehingga teks jelas terbaca. Lakukan pemeriksaan secara reguler.

2. Kram Kaki

Tidak seperti bekerja di kantor yang duduk di kursi, saat WFH kita dapat bekerja dengan posisi apapun, seperti tiduran, duduk bersila, dan lain sebagainya. Namun, hati-hati kaki dapat mengalami kram pada posisi tersebut tanpa disadari karena asyik bekerja.

Kram kaki adalah tanda-tanda sirkulasi yang buruk. Hal tersebut merupakan sebuah sinyal untuk memberi tahu bahwa kita tidak bekerja dengan postur tubuh yang baik. Jika dibiarkan, kram pada kaki dapat menyebabkan kejang pada otot kaki.

3. Fatigue (Kelelahan) & Stress.

Bekerja dari rumah bisa membuat kita merasa lebih lelah yang ujung-ujungnya merasa stress dikarenakan ada beberapa kebiasaan yang berubah secara mendadak. Seperti yang disampaikan oleh Pakar tidur Dr Sophie Bostock mengingatkan para pekerja yang "WFH" agar tidak bekerja dari kasur mereka. Karena hal tersebut bisa mengganggu kualitas tidur dan kesehatan. Bekerja di kasur dapat membuat otak bingung antara waktu istirahat dan waktu bekerja. Hal ini menyebabkan saat akan tidur di malam hari justru merasa kelelahan. Untuk itu, disarankan agar bekerja di meja dan ruang khusus.

Kemudian bekerja dari rumah sering membuat orang lupa istirahat dan melewatkan makan dan melupakan peregangan setiap 2 jam kerja. Belum lagi lingkungan kerja dirumah yang tentu berbeda dengan dikantor. Agar lingkungan kerja nyaman sehingga konsentrasi dan produktivitas kerja optimal bisa diciptakan dengan mengatur suhu lingkungan berkisar 22-25°C, dengan kelembaban udara diatur menggunakan *dehumidifier* atau *setting AC "Cool Dry"*. Penambahan tanaman seperti



Palem Areca, Sansievera, Pakis, Peace Lily, Sirih Gading dan Karet hias untuk membantu meningkatkan kualitas udara.

Selain itu faktor pakaian juga mempengaruhi kenyamanan termal, sebaiknya menggunakan pakaian yang menyerap keringat agar mempermudah pertukaran panas dari tubuh dan ke Lingkungan. Keadaan fatigue dan stress bisa diperberat dengan perasaan bahwa bekerja dirumah seperti kita diisolasi. Terutama jika kita terbiasa berada di kantor yang dikelilingi oleh rekan-rekan. Kebutuhan berdiskusi dengan rekan-rekan bila ada masalah yang lebih kompleks dan harus dicek oleh rekan-rekan kerja Anda, sebaiknya hubungi melalui telepon daripada menulis pesan panjang di email, serta pertimbangkan opsi video call juga. Terakhir,

jangan lupa keluar di depan halaman rumah untuk memastikan kita tetap punya alasan untuk tetap berpakaian rapi dan mendapatkan udara segar setiap hari.

Bedasarkan penjelasan di atas agar WFH kita sukses, kita harus selalu mengkombinasikan posisi kerja duduk dan berdiri dengan mempertahankan posisi tubuh yang ergonomis. Selalu istirahat 15 menit setiap 2 jam kerja. Dengan menerapkan pola 20-20-20. Olahraga rutin sesuai dengan kebutuhan.

Perlu juga menjaga daya tahan tubuh agar produktivitas saat *work from home* tetap maksimal. Selain mengonsumsi makanan yang bergizi, kita dapat menambahkan suplemen yang mengandung vitamin C untuk menjaga daya tahan tubuh saat WFH. Dilansir healthline, vitamin C dapat

meningkatkan kekebalan dengan membantu sel darah putih berfungsi lebih efektif. Tak hanya itu vitamin C juga mampu memperkuat sistem pertahanan kulit dan membantu penyembuhan luka lebih cepat.

Jika keluhan ergonomis terasa nyeri pada sistem otot-rangka segera konsultasikan ke dokter. Dan selalu mensyukuri nikmat dari Tuhan Yang Maha Esa agar hidup kita tetap bermakna walau masa Pandemi Covid 19 belum berakhir.

DAFTAR PUSTAKA

1. Panduan Ergonomi Working From Home-PEI-2020
2. Yassierle, Titis W, Dewi H, Orchida D, Khoirul M, Wyke K. Panduan Ergonomi: "Working From Home". Perhimpunan Ergonomi Indonesia; 2020
3. <https://wolipop.detik.com/worklife/d-4950533/mulai-wfh-ini-tips-tetap-sehat-dan-produktif-selama-bekerja-dari-rumah>)
4. "Bahaya Cedera Leher-Bahu Saat WFH akibat Pakai Laptop Terlalu Lama", <https://tirta.id/fJxn>
5. <https://kumparan.com/millennial/5-keluhan-yang-kerap-dialami-saat-work-from-home-1tPVOIQjXQ/full>

Penerapan Komunikasi **NLP** dalam Model Pembelajaran

Oleh : **Dorce Tandung, S.Sos, M.Ap**
Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta

A. Pengertian NLP?

Saat ini istilah **Neuro linguistic programm** atau yang disingkat NLP, sudah banyak dikenal oleh berbagai kalangan sebagai ilmu yang memiliki arti yaitu neuro artinya saraf, linguistik adalah bahasa, dan programming yaitu pemrograman.

Pengertian NLP dalam Encyclopedia of Systemic NLP and NLP New Coding (Dilts, 2000: 849) adalah pola-pola atau pemrograman yang diciptakan dari hubungan antara otak (neuro), bahasa (linguistic) dan kondisi tubuh (body state). Ditinjau dari perspektif NLP, hubungan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang yang efektif dan tidak efektif, dan sangat mempengaruhi pembentukan mental seseorang.

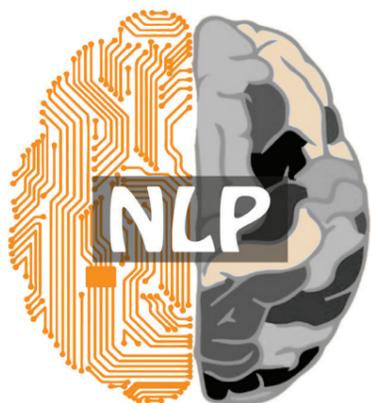
B. Mekanisme Kerja NLP

Esensi penting dari NLP adalah pemahaman tentang bagaimana individu dapat melakukan seluruh aktivitasnya seoptimal mungkin, dengan mempelajari **model orang prima (human excellence model)**. NLP mengidentifikasi dan menentukan **proses dan pola pikir** dari setiap

orang yang berprestasi terbaik di bidangnya (**top performer**) untuk menemukan perbedaan kompetensinya (**competency gap**) dengan orang lain.

NLP dapat diuraikan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. **Neuro** menunjukkan proses neurologis melalui aktivitas melihat, mendengar, merasakan, mencium dan mengecap, sebagai hasil dari stimulus yang diterima, yang kemudian akan membentuk sebuah pengalaman tertentu pada diri seseorang.
2. **Linguistic** merupakan pola penggunaan bahasa pada saat merepresentasikan, mengorganisasikan pengalaman dan mengkomunikasikan kepada dengan orang lain sehingga memberi



dampak dan menghasilkan respon dari orang tersebut.

3. **Programming** menunjukkan pada strategi dan teknik atau cara yang digunakan untuk mengorganisasikan proses internal seseorang yang memberi pengaruh pada orang lain sehingga orang tersebut akan merasakan perubahan yang akhirnya akan membawa kepada pencapaian hasil akhir yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa setiap orang dapat mengelola keadaan pikiran atau perasaan yang ada di dalam dirinya sesuai dengan realita yang dialami, contoh realita yang sederhana adalah bagaimana seorang pegawai tetap memiliki semangat kerja yang tinggi walaupun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Atau contoh lainnya adalah bagaimana seorang dapat tetap merasa bahagia disaat banyak masalah yang terjadi dan tidak sesuai dengan harapan.

Prinsip kerja NLP dalam diri seseorang dapat terlihat saat seseorang mengalami proses penerimaan informasi

melalui stimulus yang diterima oleh panca indera. Pada saat kondisi tersebut dialami seseorang maka NLP akan sangat membantu seseorang dalam berkomunikasi dengan dirinya sendiri secara lebih baik, dan juga akan mengurangi ketakutan yang dirasakan seseorang tanpa alasan, serta mengontrol emosi negatif dan kecemasan yang ada dalam diri seseorang.

Komunikasi yang terjadi pada orang diawali oleh sebuah kejadian yang dialami seseorang (kondisi eksternal) yaitu informasi yang masuk kedalam pikiran melalui panca indera (visual, auditori, kinestetik, olfaktori, dan gustatori). Informasi tersebut kemudian menjadi sebuah pengalaman. Sebelum menjadi pengalaman yang menetap (sistem representasi), pikiran akan menyeleksi pengalaman tersebut melalui tiga cara, yaitu :

1. Deletion (penghapusan), yaitu proses deletion dilakukan oleh otak secara alamiah dengan menghapus bagian-bagian yang tidak diperlukan.
2. Distorsi (menghubungkan antara berbagai kejadian), yaitu dilakukan dengan cara menghubungkan antara kejadian yang pernah dialami dengan kejadian lain.
3. Generalisasi (penyamarataan), yaitu proses menyamaratakan berbagai kejadian yang mirip.

Penyeleksian informasi yang dilakukan secara bersamaan antara deletion, distorsi dan generalisasi merupakan proses

yang disebut dengan istilah metaprogram, dimana selama proses menyaring informasi, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang memengaruhi, yaitu :

- a. Value (tata nilai), merupakan filter evaluasi yaitu seseorang menyaring informasi untuk memutuskan baik atau buruk, benar atau salah sebuah tindakan.
- b. Belief (keyakinan), merupakan filter yang berkaitan dengan penerimaan akan nyata atau tidaknya sesuatu.
- c. Memories atau memori adalah sebuah proses mengingat atau memanggil (recall) sesuatu yang telah dipelajari.
- d. Decision adalah seseorang melakukan proses untuk memutuskan yang terbaik yang dilakukan dari beberapa alternatif kemungkinan.
- e. Language (bahasa), merupakan aspek penting dalam mengenali dan mengomunikasikan pengalaman dan ide-ide.
- f. Attitude (sikap) merupakan peta mental yang dioperasikan oleh seseorang atau individu.

NLP merupakan rangkaian pengalaman yang terdiri atas lima unsur yang berkontribusi terhadap sebuah performance yaitu hasil (outcome), perilaku, mental, emosi, keyakinan, dan nilai. Kelima unsur ini berkaitan erat dan membentuk sebuah sistem, sehingga unsur internal (pikiran dan perasaan) akan mempengaruhi perilaku, dan perilaku akan menghasilkan

sebuah hasil (outcome). Versi ketiga mengenai prinsip kerja NLP dikemukakan oleh Robert Dilts dengan mengintegrasikan berbagai macam model melalui Neurological level (level neurologi). Proses perubahan pada diri seseorang yang berkaitan dengan perubahan perilaku, dapat terjadi pada beberapa tingkatan, yaitu:

1. Spiritual yaitu tingkatan tertinggi yang dapat memberi pengaruh besar pada sistem kehidupan seseorang.
2. Identitas yaitu tentang kondisi kepribadian seseorang meliputi misi hidup, dan nilai-nilai inti dalam hidup.
3. Keyakinan (nilai) yaitu rangkaian hal yang diyakini, yang menjadi dasar perilaku seseorang.
4. Kapabilitas adalah Sekumpulan keterampilan, keahlian, strategi yang digunakan dalam kehidupan dan Perilaku seseorang
5. Lingkungan adalah reaksi terhadap lingkungan tempat kita hidup.

Versi pertama dan versi kedua pada dasarnya sama, yaitu sebuah rangkaian yang saling bertautan pada saat seorang individu menerima informasi dan mengolah informasi tersebut sesuai dengan persepsi internalnya untuk mencapai tujuan. Versi ketiga yang berkaitan dengan neurological level merupakan ranah/tingkat pencapaian dari proses tersebut.

C. Prinsip dan Asumsi Dasar dalam NLP

Prinsip dasar dalam NLP merupakan komponen penting yang harus diperhatikan pada saat menerapkan sejumlah teknik. Selain dari prinsip yang merupakan faktor penting, NLP memiliki sejumlah asumsi dasar. Asumsi dasar merupakan landasan dari teknik yang digunakan. Prinsip dasar dalam NLP adalah:

1. Individu (diri sendiri)
2. Outcome (hasil/tujuan);
3. Rapport (hubungan baik);
4. Sensitivity/kepekaan yang tinggi;
5. Ekologi
6. Fleksibilitas

Sedangkan Asumsi dasar (preasumsi) dalam NLP diformulasikan oleh Bodenhamer (2004) dan sumber lain yang merupakan landasan dari teknik-teknik dalam NLP, sebagai berikut:

1) *The map is not the territory.*

Peta bukanlah wilayah, Apa yang dialami, dilihat, didengar, dirasakan, bukanlah hal yang sebenarnya, tetapi otaklah yang mengartikan hal tersebut. Dengan kata lain, sebuah wilayah tidak pernah berubah, makna kepada wilayah itulah yang senantiasa dapat berubah. Asumsi ini menjadi landasan dari beberapa teknik yang dapat digunakan jika menghadapi sebuah kejadian. Teknik tersebut diantaranya *swish pattern*, *mapping accros*.

2) *People respond according to their internal maps.*

Respon seseorang adalah apa yang ada dalam peta/

persepsi internal orang tersebut.

3) *Meaning are context dependent.*

Sebuah pemaknaan yang dilakukan dalam diri seseorang bergantung pada konteks tertentu sesuai dengan sistem representasi dalam diri orang tersebut.

4) *We can't not communicate.*

Orang harus selalu berkomunikasi. Dalam setiap keadaan, orang pada dasarnya senantiasa melakukan komunikasi. Pada saat diam, berkomunikasi terhadap diri sendiri meskipun tidak menggunakan kata-kata secara verbal, bahasa non verbal selalu digunakan pada saat kita tidak mengeluarkan kata-kata verbal. Oleh karena itu, bahasa verbal dan non verbal menjadi kajian dalam NLP. Asumsi ini melandasi penggunaan teknik sensory acuity (kepekaan yang tinggi) atau representasi system (visual, auditori, kinestetik).

5) *Wellformed outcome.*

Ungkapkan dengan bahasa positif. Untuk mencapai tujuan dari sebuah tindakan maka hendaknya bahasa yang digunakan adalah bahasa yang memiliki makna positif.

6) *Mind and body are one system and affect each other.*

Pikiran dan tubuh saling mempengaruhi, asumsi ini menjadi landasan teknik yaitu kepekaan inderawi

7) *There are two communication levels "Conscious and Unconscious"*

Komunikasi ada dua, yaitu

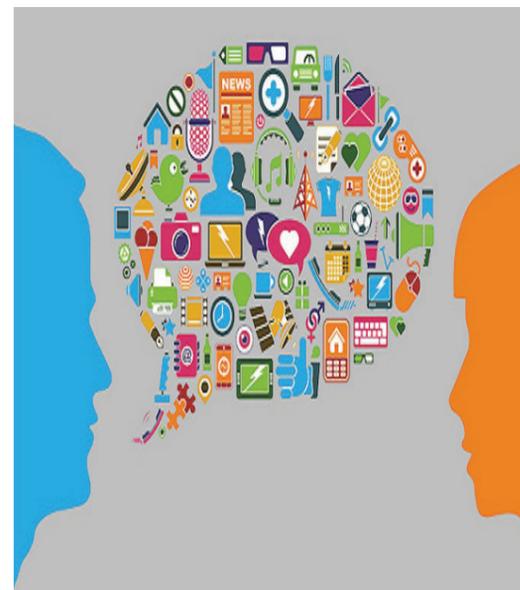
melalui pikiran sadar dan pikiran bawah sadar. Komunikasi yang dilakukan melalui pikiran bawah sadar lebih efektif daripada komunikasi yang dilakukan melalui pikiran sadar. Oleh karena itu, teknik yang dapat dilakukan untuk mempengaruhi pikiran bawah sadar perlu digunakan, misalnya teknik alfa.

D. Penerapan Komunikasi NLP dalam Model Pembelajaran

Penerapan komunikasi NLP dalam pembelajaran mengacu pada pilar-pilar NLP yang terdiri atas enam hal, yaitu:

1. Praktikkan pada diri sendiri
2. Bangun keakraban (rapport)
3. Tetapkan hasil secara spesifik/tujuan
4. kepekaan yang tinggi
5. Cek ekologis
6. Terapkan Fleksibilitas

Keenam pilar tersebut merupakan fondasi dasar penerapan NLP dalam pendidikan yang bertujuan salah satunya sebagai metode pembelajaran. Beberapa



penelitian pengaplikasian NLP sebagai metode pembelajaran menemukan hasil meningkatnya kemampuan orang dalam menyerap pelajaran, dimana aplikasi NLP dipusatkan pada komunikasi antara fasilitator dan peserta didik sehingga proses pembelajaran berjalan dengan menyenangkan. Hal tersebut bermakna bahwa NLP dapat diterapkan dalam proses pembelajaran yang positif sebagai salah satu cara yang efektif bagi pembelajar pada segala lapisan usia. Dengan menggunakan prinsip NLP, kita dapat memanfaatkan fleksibilitas perilaku dalam proses pembelajaran yang menyenangkan agar keadaan gelombang otak berada pada keadaan alfa, yaitu berkisar pada gelombang 8-12 putaran per detik.

Gelombang otak orang terdiri atas empat tingkat, yaitu gelombang beta, alfa, theta, dan delta. Penggolongan tingkatan itu merupakan hasil pengukuran dari alat yang bernama EEG (Electro Encephalo Graph).

Gelombang beta berada pada posisi sangat sadar yaitu 12-25 putaran perdetik, dimana kondisi ini pikiran sadar melakukan pemikiran 100%. Gelombang alpha (rileks) berada pada gelombang antara 8-12 putaran perdetik, dimana pikiran sadar melakukan pemikiran sebanyak 25%. Gelombang theta (sangat rileks), yaitu keadaan pada saat antara sadar dan tidur lelap dengan gelombang 4-7 putaran perdetik, dimana pikiran sadar

nyaris tidak berperan, tetapi pikiran bawah sadar tetap aktif, begitu pula kelima panca indera. Gelombang delta pada kondisi tidur lelap, berada pada putaran 0,5-4 hz. dimana semua informasi tidak dapat masuk karena kelima panca indera tidak aktif, namun pikiran bawah sadar tetap aktif. Keempat gelombang itu merupakan komponen pembentuk kesadaran orang. Pada saat gelombang alfa secara dominan menguasai otak seseorang, pada saat itulah proses pembelajaran akan terserap secara maksimal karena mudah diakses oleh pikiran bawah sadar.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan fasilitator pada saat pembelajaran melalui penciptaan suasana pikiran orang masuk ke dalam suasana trance yaitu keadaan otak yang berada pada gelombang alfa. Hal ini menurut Bandler dan Grinder dalam bukunya yang berjudul *Trance-Formation Neurolinguistic Programming and the structure of Hypnosis* dapat dilakukan melalui teknik *pacing and leading*.

Teknik-teknik NLP sebagai model pembelajaran adalah :

1. *State of mind* (keadaan pikiran yang ditunjukkan oleh sikap tubuh fasilitator dan pilihan kata yang digunakan fasilitator ketika memasuki kelas dan memulai pelajaran. *State of mind* dilakukan melalui *rapport* (menjalin hubungan), *pacing* (menyamakan gerakan, sikap, tindakan antara fasili-

tator dan peserta latih).

2. *Rapport* (hubungan baik). Selama proses belajar mengajar, fasilitator menciptakan hubungan yang harmonis dengan para orang. Teori dalam NLP yang dapat dimanfaatkan selama PBM adalah *matching* (menyesuaikan). Menyesuaikan adalah mencocokkan aspek perilaku eksternal fasilitator menyamai secara maksimal dengan aspek perilaku para orang. *Rapport* dapat ditempuh melalui *pacing* (melangkah) dan *leading* (memimpin). Hal-hal yang dapat disesuaikan meliputi aspek:

a. Penyesuaian nonverbal:

1. Seluruh tubuh: penyesuaian sikap tubuh fasilitator dengan sikap tubuh orang yang seutuhnya.
2. Sebagian anggota tubuh: bagian yang memungkinkan dapat dilihat atau ditiru, berkaitan juga dengan gerakan, misalnya gerakan tangan atau gerakan mata.
3. Mimik muka yang dapat terlihat secara visual
4. Suara: intonasi atau volume

b. Penyesuaian verbal:

1. Gunakan pilihan kata, frasa atau kalimat yang sama.
2. Ide atau pemikiran yaitu engambil ide orang dan dijadikan topik pembicaraan, dll. Penyesuaian verbal dilakukan secara individu

(misalnya jika seorang peserta latih bertanya atau memberikan komentar).

3. Penggunaan Kata-kata Modalitas Belajar/ Sistem Representasi (Visual, Auditori, dan Kinestetik) yaitu fasilitator memilih diksi (pilihan kata) yang bervariasi, terutama yang berkaitan dengan tiga modalitas belajar.

Setiap orang memiliki modalitas (gaya belajar) yang berbeda-beda yaitu, gaya belajar visual, auditori, atau kinestetik. Seseorang dengan modalitas belajar gaya visual akan mudah menyerap pelajaran jika fasilitator sering menggunakan kata-kata yang berkategori visual (berhubungan dengan indera mata/penglihatan), misalnya: melihat, membaca, memandang, menatap, tampak, kelihatan, terlihat. Orang yang memiliki modalitas belajar gaya auditori (indera telinga/pendengaran) akan mudah menyerap pelajaran jika fasilitator sering menggunakan kata-kata yang berkategori auditori, misalnya: mendengar, sayup-sayup, berisik, ribut, ramai, percakapan, bercakap-cakap, terus terang, menjelaskan, dll. Sementara seseorang yang memiliki gaya belajar kinestetik (gerakan dan perasaan) akan mudah menyerap pelajaran melalui kata-kata yang diucapkan fasilitator berkategori kinestetik, misalnya: bergerak, berpikir, pendiam,

bertahan, beraktivitas, merasakan.

Pada proses pembelajaran, penerapan ketiga modalitas tersebut, penggunaannya harus divariasikan, artinya, pada saat mengajar fasilitator menggunakan pilihan kata ketiganya secara bervariasi sehingga semua peserta latih yang memiliki modalitas belajar yang berbeda-beda dapat terfasilitasi oleh penjelasan fasilitator. Dalam hal ini, fasilitator dituntut untuk kreatif dalam mengombinasikan penggunaan tiga modalitas belajar tersebut. Penggunaan ketiga modalitas tersebut tidak harus terdapat semuanya dalam sebuah kalimat, yang penting ketiga modalitas tersebut secara seimbang dapat digunakan fasilitator selama proses pembelajaran berlangsung. Selain melalui penggunaan modalitas dalam bentuk verbal (melalui kata-kata), gerak (bahasa tubuh) dapat dilakukan, misalnya, ketika fasilitator mengatakan kata mendengarkan maka disertai dengan gerakan tangan yang menunjuk ke arah telinga, demikian juga pada saat mengatakan kata berkata, maka tunjukkan tempat kata-kata itu keluar (menunjuk ke arah mulut), atau pada saat mengatakan melihat maka tangan fasilitator menunjuk ke arah mata.

Kesimpulan

Pemanfaatan kata-kata verbal dan non verbal merupakan pemanfaatan bahasa (neurolinguistic) dalam istilah Neurolinguistic Programming. Jadi

pemrograman bukan hanya bisa dilakukan melalui kata-kata, tetapi juga bisa dilakukan melalui bahasa tubuh. Mengkombinasikan antara keduanya menyebabkan komunikasi dua arah berjalan lancar dan mudah diterima oleh lawan bicara. Meharabien. mengungkapkan bahwa keberhasilan sebuah komunikasi ditentukan oleh penggunaan bahasa verbal (kata-kata) sebanyak 7%, penggunaan vocal/intonasi berpengaruh sebanyak 38%, sedangkan visual/yang terlihat melalui bahasa tubuh berpengaruh sebanyak 55%. Oleh karena itu, pada saat berkomunikasi diharapkan memaksimalkan ketiga hal tersebut agar berjalan dengan sempurna.

Daftar Pustaka

1. Andreas, S. dan Faulkner. 2008. NLP: The New Technology of Achievement. Terjemahan. Yogyakarta: Pustaka Baca. Bandler,
2. Bandler, R. dan Ginder, J. 1976. The Structure of Magic II. United States of America: Science and Behavior Book. Craff, A. 2001. Neurolinguistic Programming and Learning Theory. Dalam The Curriculum Journal. US: Curriculum Journal. Dilts, R. dan Epstein, T. 1995.
3. Dynamic Learning. Capitola, CA: Meta Publications. Dilts, R dan Delozier. 2000. Encyclopedia of Systemic NLP an NLP New Coding. USA: NLP University press. Dryden, G & Vos, J. 1999.
4. Buku Pintar NLP (Neuro Linguistic Programming). Terjemahan. Yogyakarta: Flash Books. Harris, C. 2003. NLP Made Easy. London: Element.

Sudahkah Kita Gemar Membaca?

Oleh : Margaretha Yuliani, SKM, MM
Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta



Budaya membaca sebaiknya ditanamkan sejak dini. Mengapa budaya baca? Mengapa sejak dini? Berikut adalah cuplikan bait pertama dari Puisi Najwa Sihab berjudul "Tentang Minat Baca":

"Jika melek aksara menjadi hal biasa, minat baca adalah hal yang istimewa. Sekadar mengeja telah menjadi kebiasaan, namun gemar membaca merupakan keistimewaan."

Dari penggalan syair tersebut di atas, jika bisa kita ambil maknanya, masih banyak kendala untuk menjadikan masyarakat yang punya budaya baca.

Banyak kalangan yang mencerminkan perilaku masyarakat yang banyak nonton TV, gadget, lebih senang kepada tayangan visual dari pada membaca buku. Meskipun banyak informasi yang bisa didapatkan dari televisi, namun televisi lebih banyak merupakan hiburan semata, sebagai tontonan yang mungkin sedikit bermanfaat bagi perkembangan intelektual.

Budaya baca sudah ada sejak jaman dahulu, seperti pada jaman Yunani Kuno, dimana pada bagian atas pintu Perpustakaan Thebes, tertera tulisan "Tempat Penyembuhan Jiwa" (*A Healing Place for the Soul*), Perpustakaan menjadi tempat untuk menyembuhkan jiwa. Apa makna dari tulisan tersebut? Perpustakaan dianggap sebagai tempat untuk pemulihan jiwa, dikaitkan dengan pemulihan pasien yang kala itu adalah veteran Perang Dunia I untuk gangguan stres pasca-trauma. Buku yang dipilih berdasarkan konten dalam program membaca yang dirancang untuk memfasilitasi pemulihan pasien yang menderita penyakit mental atau gangguan emosional. Resep novel Jane

Austen salah satunya sebagai terapi untuk mengobati Tentara di Inggris.

Lalu mengapa budaya baca kita masih belum terwujud? Budaya baca masyarakat Indonesia tergolong sangat rendah. Hasil survei yang membuat ranking minat baca masyarakat dunia dilakukan oleh *Central Connecticut State University Most Literate Nations in The World* Tahun 2016. Hasilnya, Indonesia menduduki peringkat 60 dari 61 negara yang disurvei.

Di bidang pendidikan, fakta yang diperoleh bahwa perpustakaan sekolah sering tidak dianggap karena tidak menarik perhatian. Perpustakaan dianggap sebagai tempat tumpukan buku saja. Siswa lebih senang datang ke kantin pada saat jam istirahat. Pemanfaatan perpustakaan oleh guru juga belum dimaknai sebagai sumber pembelajaran. Padahal, pakar pendidikan mengakui bahwa kemajuan bangsa ditentukan dari budaya baca/ budaya literasi yang disebut sebagai kemampuan dan keterampilan individu dalam membaca, menulis, berbicara, menghitung

dan memecahkan masalah pada tingkat keahlian tertentu yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari.

Sama halnya ketika sekarang memasuki era digitalisasi, yang lebih keren kita sebut dengan jaman now. 'Gawai' sangat digandrungi masyarakat karena menyajikan banyak sekali informasi yang menarik dan menghibur. Padahal umat manusia di peradapan manapun memiliki keyakinan bahwa sejak dini anak-anak harus mengikuti rangkaian proses pendidikan untuk mencari ilmu pengetahuan, membaca, menulis, berkarakter, berinteraksi, punya kecakapan dan berkebudayaan.

Upaya apa yang selalu didorong oleh Pemerintah? Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemristek Dikti) sudah banyak langkah untuk menggerakkan dan menumbuhkan minat dan kemampuan baca pada siswa maupun guru/ dosen. Salah satunya melalui Program Pintar Kemristek Dikti, 2019, yang melatih 252 dosen pedagogi untuk menyiapkan calon guru yang berbudaya baca di sekolah dan Madrasah dampingan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK).

Di dunia Pelatihan, terdapat unit pelatihan yang tersebar baik di Kementerian, Provinsi dan Daerah. Tugasnya adalah mengembangkan kompetensi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga masyarakat non PNS, melalui pelatihan. Berbagai

bidang pelatihan, mulai dari pelatihan bagi para Calon PNS, pelatihan manajemen bagi para Pimpinan, pelatihan penjenjangan, pelatihan bagi para pejabat fungsional, dan pelatihan teknis program di Kementerian teknis. Widyaiswara sebagai guru, dalam proses pembelajaran berpedoman pada kurikulum dan modul yang sudah disiapkan. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan dilakukan pengembangan desain pembelajaran yang dikemas oleh Widyaiswara, mengingat para pembelajar adalah orang dewasa yang mempunyai karakter selalu ingin tahu. Namun demikian, metode pembelajaran yang digunakan masih belum inovatif. Peran Perpustakaan sebagai salah satu sarana dalam mendukung tugas Widyaiswara belum dilibatkan, padahal sarana dan prasarana Perpustakaan sudah sedemikian bagus dan lengkap. Kesibukan melaksanakan tugas kewidyaiswaraan dalam mendidik, mengajar dan melatih (dikjartih), menjadi alasan klasik, tidak punya waktu untuk membaca buku lainnya guna memperkaya khasanah pengembangan materi yang diajarkan dan pengembangan desain pembelajaran. Bagaimana menumbuhkan budaya baca/ budaya literasi para Widyaiswara agar dapat ditularkan kepada para peserta latihnya, jika Widyaiswaranya saja belum mempunyai minat baca. Jumlah dan jenis buku di Perpustakaan sudah tentu lengkap dan cukup



tersedia. Apa lagi yang menjadi kendala?

Jika melihat data kunjungan perpustakaan di beberapa unit pelatihan, dalam sehari mungkin jumlah kunjungan perpustakaan bisa dihitung dengan jumlah jari kita. Jumlah pengunjung akan lebih banyak jika mendekati kegiatan seminar, artinya peserta latih memanfaatkan perpustakaan hanya untuk mencari contoh laporan akhir yang harus dibuatnya. Sungguh disayangkan. Sesungguhnya, Perpustakaan bukan sekedar tempat penyimpanan buku, namun mempunyai peran yang sangat penting sebagai tempat belajar dan mengelola pengetahuan. Perpustakaan digital tentunya sudah didesain sedemikian rupa dengan proses digitalisasi dan atau mengumpulkan koleksi-koleksi digital yang telah ada di masing-masing Lembaga. Sekarang sudah sangat mudah untuk bisa membaca buku Perpustakaan. Lantas, bagaimana caranya agar Perpustakaan di

unit pelatihan bisa dimaksimalkan fungsinya?

Akreditasi pelatihan yang harus dipenuhi oleh unit pelatihan, sepertinya bisa menjadi pintu masuk membantu menumbuhkan minat dan budaya baca para Widyaiswara dan peserta latih sebagai pembelajar, dengan memanfaatkan perpustakaan di institusinya. Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai instansi pembina Widyaiswara dan Kemenristek Dikti dapat mengembangkan kebijakan akreditasi pelatihan, yaitu ada kewajiban seorang Widyaiswara memberikan penugasan kepada peserta latih dengan memanfaatkan perpustakaan di institusinya. Hal lainnya adalah mempromosikan dan mensosialisasikan berbagai kegiatan yang dilakukan Perpustakaan dalam penyediaan ruang membaca dan menulis Widyaiswara/Pengajar, bisa menjadi suatu inovasi tersendiri yang bermanfaat bagi Widyaiswara/Pengajar mengembangkan minat baca dan berkreasi dalam menulis. Hal demikian akan menggugah semangat dan keikutsertaan para Widyaiswara/Pengajar dalam memanfaatkan fasilitas perpustakaan yang sudah disiapkan. Budaya baca ditumbuhkan melalui keterlibatan banyak pihak, termasuk keterlibatan dari Widyaiswara/Pengajar, Peserta latih/Pembelajar, Pimpinan yang menyediakan fasilitas perpustakaan.

Membangun budaya baca dan literasi bangsa ini tentu bukan hal yang mudah. Di

tengah melajunya kehidupan digitalisasi dan perubahan cara pandang bangsa yang sudah masuk pada era globalisasi dengan pemain para Millenials, menuntut kerja keras yang lebih lagi bagi Perpustakaan untuk bersaing mengglobal. Upaya yang dilakukan butuh perjuangan untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak, menggendeng dan berjejaring dengan *Stakeholders*, sehingga dapat menguatkan Perpustakaan dalam mempertahankan peran pentingnya sebagai simbol peradaban dan pusat budaya bangsa dalam membangun kemajuan bangsa Indonesia mencapai cita-cita menjadi bangsa yang berbudaya.

Referensi

- Kompasiana: Basril Tarigan. 2019. Cara Menanamkan budaya baca sejak Dini di Tengah Keluarga. 26 April 2019. <https://www.kompasiana.com/basriltarigan/5cc1d320a8bc156aaf41d1d2/budaya-baca-sejak-dini>
- Suhadi: Suhadinet.wordpress.com. 2016. Kegiatan membaca menjadi budaya Guru dan siswa kita. Mungkinkah? 16 Nov 2008. <https://www.google.co.id/amp/s/suhadinet.wordpress.com/2008/11/16/kegiatan-membaca-menjadi-budaya-guru-dan-siswa-kita-mungkinkah/amp/>
- Mc Allen Public Library, The Renewal Notice, The Library- "A Healing Place for the Soul". The McAllen Public Library Blog. 2015. Posted on June 24, 2015 by Julia Guerrero Reed. <https://mcallenlibraryblog.com/2015/06/24/the-library-a-healing-place-for-the-soul/>
- Abdul Majid Hariadi. 2017. Peran Budaya Baca Pada Peningkatan Mutu dan Peradaban Unggul. 13 Oktober 2017, <https://smkn1sidoarjo.sch.id/artikel-326-Peran-Budaya-Baca-Pada-Peningkatan-Mutu-dan-Peradaban-Unggul.html>

smkn1sidoarjo.sch.id/artikel-326-Peran-Budaya-Baca-Pada-Peningkatan-Mutu-dan-Peradaban-Unggul.html

Bambang Kariyawan Ys. 2007. Pemantapan Jaringan Pembinaan Perpustakaan Nasional Terhadap Perpustakaan Di Lingkungan Sekolah: Pembudayaan Literasi Informasi Di Kalangan Siswa. Majalah: Visi Pustaka, Edisi: Vol.09 No. 3 - Desember 2007, <https://www.perpusnas.go.id/magazine-detail.php?lang=id&id=8082>

Kompasiana.com: Iswara Rusniady. 2019. Memperbaiki Kondisi Budaya Baca yang Rendah dengan pembenahan Sarana Baca, 29 Oktober 2019. <https://www.kompasiana.com/image/iswararusniady01775da985240d82300db8638332/memperbaiki-kondisi-budaya-baca-literasi-yang-rendah-dengan-pembenahan-sarana-baca>

Program Pintar Kemristekdikti, Kemenag. 2019. Program Pintar. <https://www.pintar.tanotofoundation.org/> dan <https://amp.kompas.com/edukasi/read/2019/04/14/21353441/program-pintar-ini-5-strategi-dosen-tumbuhkan-minat-baca-calon-guru>

Arif Rifai Dwiyanto, 2005. Peningkatan Manfaat Koleksi Perpustakaan Melalui Perpustakaan Digital, Jurnal Pustakawan Indonesia-medpel.journal.ipb.ac.id. <file:///C:/Users/User/Downloads/2243-Article%20Text-4674-1-10-20110110.pdf>

Suhadinet.wordpress.com. 2008. Kegiatan Membaca Menjadi Budaya Guru dan Siswa Kita. Mungkinkah? <https://suhadinet.wordpress.com/2008/11/16/kegiatan-membaca-menjadi-budaya-guru-dan-siswa-kita-mungkinkah/>

Literasi.id.wikipedia.org. <https://www.google.com/search?q=literasi&oq=literasi&aqs=chrome..69j57j0l6j69i60.1834j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

PRESEPTORSIP, SOLUSI DALAM PEMBELAJARAN ON-LINE

Oleh : Ns. Sri Suprpti, S.Kep., MMRS
Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta

Pelatihan menuju era digitalisasi

Belum semua pelatihan terdigitalisasi kendati era industri 4.0 telah dimulai sejak 2011. Hambatan tersebut terjadi karena berbagai alasan, diantaranya merasa gagap teknologi (gaptek), kendala akses internet, dan enggan beranjak dari *comfort zone* (zona nyaman) kebiasaan menyelenggarakan model pelatihan secara klasikal. Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa tantangan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran meliputi 3 aspek: kurangnya dukungan (*lack of support*), kurangnya kepercayaan diri (*lack of confidence*), dan kurangnya perlengkapan (*lack of equipment*) (Nikolopoulou & Gialamas, 2016).

Pandemi Covid-19 mendorong Pemerintah mengeluarkan kebijakan *Work From Home (WFH)*. Kondisi tersebut ikut berdampak pada lembaga pelatihan, tidak terkecuali Balai Besar Pelatihan Kesehatan

(BBPK) Jakarta. Untuk merespon kondisi pandemi, BBPK Jakarta segera mengubah sistem kerja dari konvensional menjadi digital. Koordinasi kerja dilakukan secara *on-line* dan kegiatan proses belajar mengajar diubah menjadi *distance learning* dengan memanfaatkan *Google meet* ataupun *Zoom meeting* mulai pertengahan Maret 2020.

Survey yang dilakukan terhadap alumni peserta pelatihan Nusantara Sehat Individu (NSI) dengan metode *distance learning* didapatkan hasil evaluasi rata-rata nilai *post test* 68,92. Pelatihan NSI dengan pendekatan klasikal rata-rata nilai *post test* 93,56. Jika dibandingkan, rata-rata nilai *post test* pada metode *distance learning* lebih rendah. Hambatan yang dialami oleh peserta latih selama proses pembelajaran secara *distance learning* diantaranya: sulit mengakses internet, jaringan internet yang tidak stabil (terputus), dan jenuh.

Hasil survey terhadap fasilitator yang menerapkan proses pembelajaran dengan cara

distance learning menyatakan bahwa, 70% belum dapat menggunakan beragam metode pembelajaran, 20% tidak menguasai penggunaan digital dalam proses pembelajaran, 10% tidak menguasai metode *distance learning* dan belum menguasai pembuatan skenario pembelajaran *on-line*.

Preseptorsip, salah satu solusi pencapaian kompetensi keterampilan dan sikap?

Sosialisasi proses pembelajaran menggunakan *distance learning* gencar dilakukan Pusat Pelatihan Kesehatan Badan PPSDM Kesehatan, bekerjasama dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. Setiap kali sosialisasi dilakukan, selalu muncul pertanyaan: Bagaimana pelatihan dengan tujuan pembelajaran peningkatan domain psikomotor dan afektif dapat dicapai dengan metode *distance learning*?

Pelaksanaan pelatihan dengan metode *distance learning* pada tujuan pembelajaran 'hingga mampu melakukan' atau mencapai domain



psikomotor dan afektif dapat dilakukan secara *blanbed learning*. Salah satunya dengan menerapkan pendekatan berlapis (*sandwich*). Pelatihan dengan pendekatan berlapis (*sandwich*) merupakan pelatihan yang pelaksanaannya berjenjang, dimulai dari proses pembelajaran di kelas kemudian diimplementasikan di tempat kerja (Pusdiklat Aparatur Badan PPSDM Kesehatan, 2012), dengan menerapkan metode *preseptorsip*.

Preseptorsip adalah program pelatihan dengan menerapkan proses pembelajaran teori yang dipraktikkan langsung di tempat kerja, dibimbing seorang *preceptor* dalam kurun waktu tertentu (*Department of Health*, 2010). *Preceptor* adalah seseorang yang mengajar, membim-

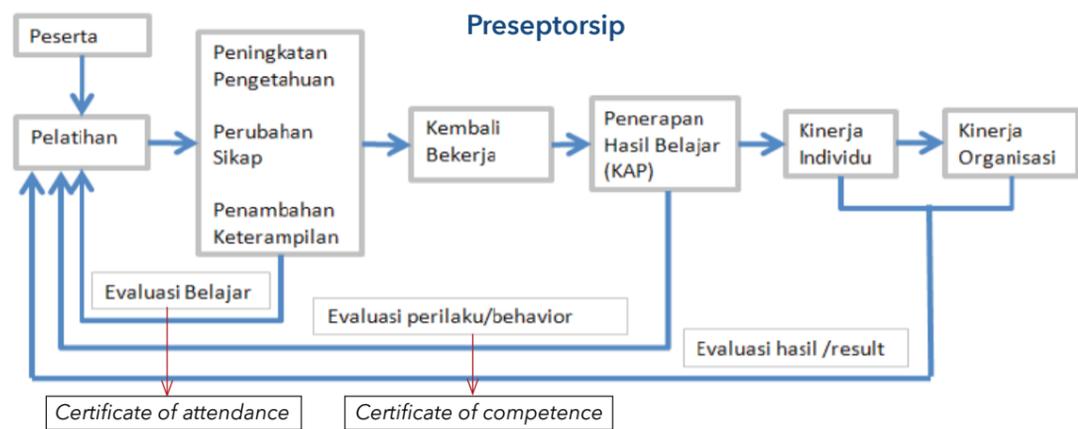
bing, serta dapat memberikan inspirasi, menjadi panutan (*role model*), mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu (*trainee*) dalam jangka waktu tertentu (Darmawan, 2012).

Kriteria *preceptor* meliputi: berpengalaman dan ahli di bidang kerjanya, berjiwa pemimpin, mempunyai keterampilan komunikasi yang baik, mampu membuat keputusan, mendukung perkembangan profesional, mempunyai kemampuan untuk mengajar dan mau mengambil peran dalam penerapan metode *preseptorsip*, asertif, fleksibel, dan mampu beradaptasi. *Preceptor* berperan menjembatani antara teori yang didapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan kerja (Oermann & Heinrich, 2008).

Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil pelatihan yang maksimal. Pegawai yang dilatih dapat meningkatkan kompetensi *soft skill* dan *hard skill*.

Preseptorsip merupakan periode transisi terstruktur bagi praktisi yang akan dibimbing oleh seorang *preceptor*, agar dapat mengembangkan kepercayaan diri mereka sebagai profesional yang mandiri, meningkatkan keterampilan, nilai dan perilakunya. Peserta latih (*preceptee*) akan mendapat bimbingan dari seorang *preceptor*, yaitu seorang yang sudah ahli dalam memberikan latihan praktikal (*Department of Health*, 2010). Model pelatihan *preseptorsip* dapat membantu dalam meningkatkan pengetahuan, kepercayaan diri, keahlian, dan mengurangi stres (Hardisman, 2015). Hasil penelitian lainnya mengatakan bahwa manusia cenderung mampu mengingat 90% dari apa yang dilakukan (dipraktikkan), karena peserta latih bersifat aktif (Sousa, 2012).

Pelatihan dengan menerapkan metode *preseptorsip* dapat membawa peserta berada dalam kondisi pembelajaran yang riil. Hal ini dapat berdampak pada peningkatan kompetensi, *self confidence*, dan *self efficacious*. Keberadaan pembimbing dan mutu pembimbing dalam pelatihan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi *hard skill* dan *soft skill*. (Wijayanto, Hubeis, Affandi, & Hermawan, 2011).



Skema pelatihan dengan metode preceptorsip

Tahapan proses pembelajaran dengan metode preceptorsip

Tahapan proses pelatihan diawali dengan proses pembelajaran di kelas melalui Sinkronus Maya (SM) untuk mendapatkan materi/teori, serta penugasan yang diberikan secara Asinkronus Kolaboratif (AK). Setelah proses pembelajaran di kelas berakhir, proses pembelajaran dilanjutkan ditempat tugas masing-masing dengan bimbingan seorang preceptor. Akhir proses pembelajaran di tempat tugas, disupervisi dan dievaluasi oleh evaluator. Skema pelatihan dengan metode *preceptorsip* digambarkan sebagai berikut:

Tahap pelaksanaan selama proses preceptorsip, **peserta (preceptee) melekat pada preceptor**. Kegiatan yang dilakukan preceptor sebagai berikut;

- 1) mengidentifikasi kemampuan peserta pada setiap capaian kompetensi,
- 2) membantu *preceptee* dalam mencapai kompetensi melalui

tahapan praktik mulai dari mencontohkan (*bed site teaching*), mendampingi, hingga peserta mampu melakukan secara mandiri,

- 3) memberikan saran kepada *preceptee* untuk perbaikan. Preceptor menilai kemajuan dan kemampuan *preceptee* sesuai dengan kompetensi yang dicapai.

Setelah proses pembimbingan oleh preceptor berakhir, dilakukan evaluasi oleh evaluator dengan cara mengobservasi keterampilan peserta menggunakan *checklist* kompetensi. Evaluator adalah orang yang kompetensertaberpengalaman di bidang yang sama, telah tersertifikasi, dan ditunjuk secara resmi. Evaluator sebaiknya berasal dari unit tugas yang sama dengan peserta, hal ini bertujuan agar proses evaluasi dapat terjadi secara alami.

Manfaat preceptorsip

Manfaat dari pelatihan dengan pengembangan metode *preceptorsip* adalah meningkat-

kan kompetensi peserta latih (pengetahuan, afektif dan psikomotor) menjadi lebih baik, karena dilakukan praktik langsung di tempat tugasnya masing-masing dengan pendampingan seorang preceptor. *Preceptorsip* dianggap sebagai strategi pengajaran di lapangan yang menarik, inovatif, dan menantang. *Preceptorsip* diakui sebagai cara yang unik untuk belajar dan mengembangkan minat dengan fleksibilitas yang dibangun di atas kekuatan peserta (Mantzorou, 2004).

Manfaat lainnya dari metode *preceptorsip* bagi karyawan baru, meliputi:

- 1) dapat mengembangkan kepercayaan diri,
- 2) dapat menjadi tempat sosialisasi profesional untuk masuk ke dalam lingkungan kerja,
- 3) meningkatkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan kepuasan konsumen, dan
- 4) mengurangi stres karena dibimbing dan diarahkan sesuai kompetensinya,

5) pengembangan diri yang signifikan karena lebih mem-bentuk pemahaman lebih atas kompetensinya sehingga dapat mengembangkan karakternya.

Bagi karyawan lama, pelatihan dengan metode *preceptorsip* dapat memberikan beberapa manfaat yaitu;

- 1) meningkatkan kompetensi,
- 2) pemberian pelayanan semakin meningkat,
- 3) dapat meningkatkan kepuasan staf, dan
- 4) memberikan standar kerja tinggi.

Pembelajaran dengan metode *preceptorsip* dapat membentuk peran dan tanggung jawab menjadi profesional dan berpengetahuan tinggi, dengan menunjukkan akuntabilitas kerja, dapat dipercaya, kemampuan dalam mengorganisasi tugas serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap konsumen dan staf lainnya. Program *preceptorsip* dapat membantu peserta latih dalam mengembangkan kepercayaan diri, sikap, pengetahuan dan keahlian (*Department of Health*, 2010). Hal ini didukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dengan peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan merupakan salah satu *critical success factors (CSF)* dalam praktik *Total Quality Management (TQM)*. Pelaksanaan TQM mampu meningkatkan kinerja

organisasi (Demirbag, Tatoglu, Tekinkus, & Zaim, 2006).

Simpulan

Pelatihan dengan metode preceptorsip menitikberatkan pada pengembangan metode praktik langsung di tempat tugas peserta masing-masing dengan bimbingan seorang preceptor. Tindakan praktik langsung dan terus menerus dapat lebih meningkatkan kompetensi peserta latih. Kemanfaatan pelatihan dengan penerapan metode preceptorsip memberikan dampak terhadap peningkatan dalam pelayanan dengan standar kerja yang tinggi. Metode *preceptorsip* dapat diterapkan pada seluruh jenis pelatihan, baik teknis, manajemen maupun fungsional.

Referensi

- Darmawan, D. (2012). Mentorship dan preceptorship dalam keperawatan. *Profesi (Profesional Islam): Media Publikasi Penelitian*, 8.
- Demirbag, M., Tatoglu, E., Tekinkus, M., & Zaim, S. (2006). An analysis of the relationship between TQM implementation and organizational performance: evidence from Turkish SMEs. *Journal of manufacturing technology management*, 17(6), 829-847.
- Department of Health, C. D. (2010). *Preceptorship Framework for Newly Registered Nurse*,

Midwives and Allied Health Professionals. London.

Hardisman. (2015). Model Bimbingan pada Pendidikan Klinik dan Relevansinya pada Pendidikan Kedokteran dan Kesehatan di Indonesia. *Majalah Kedokteran Andalas*, 33(2).

Mantzorou, M. (2004). Preceptorship in nursing education: is it a viable alternative method for clinical teaching. *ICUs Nurs Web J*, 19, 1-10.

Nikolopoulou, K., & Gialamas, V. (2016). Barriers to ICT use in high schools: Greek teachers' perceptions. *Journal of Computers in Education*, 3(1), 59-75.

Pusdiklat Aparatur Badan PPSDM Kesehatan. (2012). *Pedoman Manajemen Pelatihan di Bidang Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

Sousa, D. A. (2012). Bagaimana otak belajar. *Edisi Keempat, Diterj. oleh: Siti Mahyuni*, Jakarta: Indeks.

Wijayanto, A., Hubeis, M., Affandi, M. J., & Hermawan, A. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(2), 1-9.

Penerapan Budaya Kerja Profesional dalam Organisasi

Oleh : Dorce Tandung, S.Sos, M.Ap
Widyaiswara Ahli Madya BBPK Jakarta



Dalam organisasi "Budaya kerja" dipandang sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dalam sikap dan perilaku, yang terwujud pada saat "bekerja".

Mengingat budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi, maka penting untuk menjadi perhatian terhadap budaya kerja pegawai yang diterapkan dalam organisasi dalam rangka pencapaian visi dan misi sesuai dengan target yang diinginkan.

Tantangan yang dihadapi oleh organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan

yang berkualitas di era globalisasi akan semakin besar, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, menjadikan masyarakat semakin berpengetahuan dan berpendidikan. Sehingga permintaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan akan menjadi hal yang penting.

Berbagai fenomena kinerja pegawai yang tampak saat ini memerlukan perhatian yang serius, karena fenomena yang ada menunjukkan bahwa :

1. Hanya sebagian pegawai yang sungguh-sungguh melaksanakan tugas pokok, fungsi dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi.
2. Rendahnya kapasitas dan kapabilitas pegawai, disiplin kerja, jam kerja yang tidak digunakan secara efektif untuk menyelesaikan tugasnya. Akibatnya kinerja yang dihasilkan tidak mampu mencapai kinerja yang optimal.

Fenomena tersebut menjadi tantangan untuk menemukan cara bagaimana mengubah budaya kerja yang sudah tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja pegawai. Perubahan ter-

hadap budaya kerja hanya dapat dilakukan dengan kesadaran dan keinginan secara sukarela serta partisipasi seluruh pegawai, karena budaya dan perilaku manusia tidak akan berubah hanya karena perintah. Untuk mengawali suatu perubahan, langkah pertama adalah dengan menganalisis budaya yang hidup dalam satuan kerja atau organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah dan langkah kedua adalah mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perubahan tersebut.



A. Perilaku

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkahlaku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi serta berakar dalam tradisi, dan mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa

yang akan berlaku. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Kerja Profesional penting untuk diterapkan agar para pegawai memiliki pedoman dalam bekerja serta memiliki sikap yang berdasarkan pada nilai-nilai dan norma yang ada dalam berinteraksi terhadap sesama pegawai. Budaya kerja profesional juga dapat menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dalam bekerja serta dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan juga kondusif.

Melaksanakan budaya kerja dimulai dari cara merubah perilaku sumber daya manusia atau pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi agar mampu menghadapi masalah masalah dalam organisasi. Dimensi perilaku kerja pegawai pada jam kerja memiliki indikator:

1. Disiplin Kerja
Pegawai dapat mematuhi aturan yang ditetapkan serta melaksanakan dengan senang hati secara terus menerus sebagai kebiasaan dalam berperilaku pada saat bekerja.
2. Jujur dalam bekerja
Setiap pegawai dapat dipercaya karena kejujuran merupakan kunci kepercayaan yang diberikan pimpinan maupun rekan kerja terhadap diri seorang pegawai.
3. Komitmen
Komitmen dalam bekerja artinya keteguhan dan tekad yang mantap untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tanggung jawab diartikan sebagai keharusan untuk menanggung akibat yang ditimbulkan oleh perilaku yang dilakukan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan ini berarti pegawai harus siap menanggung segala resiko yang dihadapi baik itu berupa keberhasilan ataupun kegagalan serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

5. Kerjasama
Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dengan bekerja sama akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

6. Mengevaluasi Pekerjaan
Setiap pegawai melakukan proses penilaian untuk mengetahui tingkat pencapaian serta pelaksanaan program yang telah dibuat, sejauh mana tingkat realisasinya dan dapat mengetahui apa yang menjadi faktor keberhasilan atau kegagalannya program kerja yang ada.

Budaya kerja profesional dapat memberikan manfaat kepada para pegawai yaitu membuat para pegawai menjadi lebih baik dan profesional. Budaya kerja penting untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, terampil dan berkepribadian, sehingga mampu

menumbuhkan kembangkan rasa kesetiakawanan dan kerja keras serta berorientasi masa depan. Selain itu, dengan adanya budaya kerja dapat menciptakan peningkatan mutu kerja dalam pelaksanaan program-program kerja yang ada.

Manfaat budaya kerja adalah untuk menumbuhkembangkan etos kerja, tanggung jawab, moral dan meningkatkan produktivitas serta kinerja dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder.

Penerapan budaya kerja profesional dalam organisasi diharapkan akan berdampak pada perilaku pegawai yaitu mampu bertanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsinya serta mampu mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan program kerja yang telah dibuat.

Budaya kerja pegawai dapat terlihat dari perilaku kerja pegawai itu sendiri. Hal itu dapat dilihat dari bagaimana cara kerja pegawai, disiplin dalam bekerja, tanggung jawab akan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, motivasi yang dimiliki, serta kreatifitasnya dalam bekerja.



B. Sikap

Sikap terhadap pekerjaan, yakni perilaku atau minat yang

dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat pada setiap pegawai sebagai sikap pegawai, sebagai berikut:

1. Mau menerima arahan pemimpin
Pegawai mampu menerima masukan dari pimpinan baik itu berupa arahan, kritikan, maupun saran agar mampu bekerja lebih baik lagi, dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Senang menerima tanggung jawab
Pegawai mau melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan
3. Menjadikan Kerja sebagai ibadah
Pegawai menganggap pekerjaan sebagai tanggung jawab atau tugas untuk memperoleh penghasilan dan juga keridhoan dari Allah semata
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi
Melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan organisasi.
5. Dapat mengatasi kendala dalam bekerja
Berupaya mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja baik masalah internal maupun eksternal.

C. Bagaimana Penerapan budaya kerja professional dalam Organisasi?

1. Bekerja ikhlas penuh kesyukuran, yaitu bekerja dengan hati, dengan niat tulus semata-mata untuk keridhaan sang pencipta, sehingga jika

berhasil maka akan lebih bersyukur.

2. Bekerja amanah penuh tanggung jawab, yaitu bekerja dengan jujur dan dapat dipercaya sehingga tanggung jawab yang diberikan dilaksanakan.
3. Bekerja tuntas penuh integritas, yaitu bekerja dengan semangat, sampai selesai dan tidak setengah-setengah sehingga semua pekerjaan terselesaikan hingga akhir dan memperoleh hasil yang memuaskan.
4. Bekerja keras penuh semangat, yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh, semangat, dan pantang menyerah untuk mencapai hasil terbaik
5. Bekerja serius penuh kecintaan, yaitu bekerja yang menghasilkan sesuatu yang sangat diharapkan atau yang telah menjadi tujuan utama.
6. Bekerja cerdas penuh kreativitas, yaitu bekerja tidak menggunakan otot namun dengan kemampuan berpikir dengan ilmu pengetahuan yang mampu menciptakan hasil yang kreatif dan inovatif dengan waktu yang efektif.
7. Bekerja tekun penuh keunggulan, yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh yang menghasilkan kinerja yang unggul
8. Bekerja melayani penuh kerendahan hati, yaitu mampu melayani dengan memposisikan diri sama seperti orang lain serta tidak merasa lebih baik dari orang yang dilayani.

Pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan.

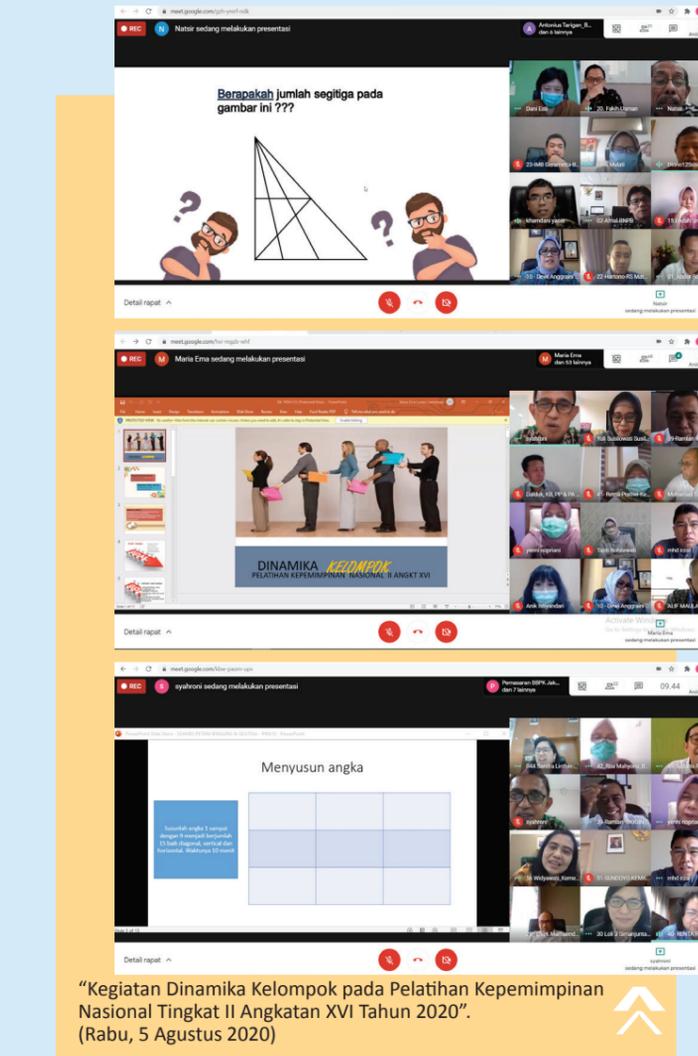
Kesimpulan

Budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai yang menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi, oleh sebab itu sangat penting untuk mengenali budaya kerja pegawai sebagai upaya penerapan yang telah dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

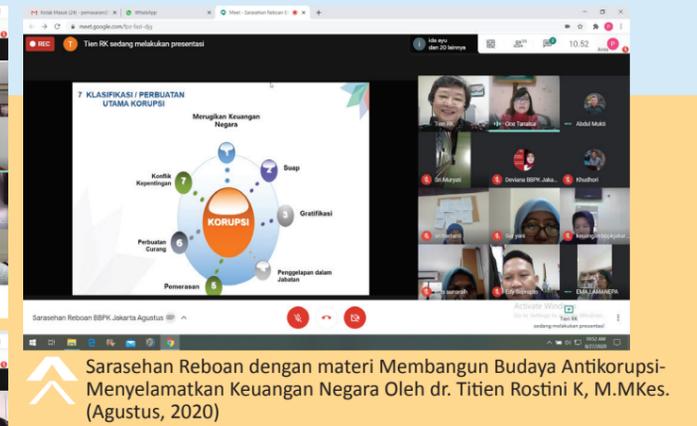
Penerapan Budaya kerja profesional dapat memberikan manfaat bagi para pegawai yaitu membuat para pegawai lebih baik dan professional, serta meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, terampil dan berkepribadian, sehingga mampu menumbuhkan kembangkan rasa kesetiakawanan dan kerja keras para pegawai serta berorientasi masa depan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

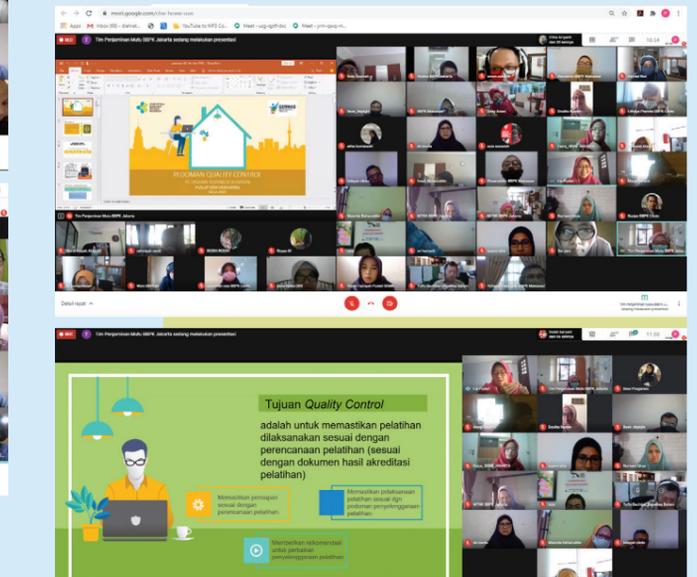
1. Hasibuan, SP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
2. Ibrahim, Indrawijaya Adam. 2010. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT Refika Aditama
3. Joko Purwanto, Agus, 2009. Teori Organisasi. Jakarta: Universitas Terbuka
4. Laksmi Riani, Asri. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.



"Kegiatan Dinamika Kelompok pada Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Angkatan XVI Tahun 2020". (Rabu, 5 Agustus 2020)



Sarasehan Reboan dengan materi Membangun Budaya Antikorupsi-Menyelamatkan Keuangan Negara Oleh dr. Titien Rostini K, M.MKes. (Agustus, 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. 3 | Juli - September 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.bpsdmk.kemkes.go.id