

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Analisis Masalah

Transisi pandemi ke endemi Covid-19 membuat perubahan yang signifikan dalam berbagai lini kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya penduduk dunia. Sebelumnya, perubahan dipicu oleh kompetisi, permintaan pasar, munculnya teknologi baru, dan peraturan atau regulasi baru dari otoritas. Kini, perubahan yang terjadi tidak hanya dipicu oleh hal-hal yang sudah ada sebelumnya, tetapi juga ditambah faktor transisi pandemi ke endemi Covid-19.

Di Indonesia, Presiden Republik Indonesia (Presiden RI) mengumumkan bahwa pemerintah secara resmi mencabut status pandemi Covid-19 di Indonesia. Selanjutnya, Presiden RI menyebut bahwa mulai Rabu, 21 Juni 2023, Indonesia dinyatakan telah beralih dari masa pandemi menjadi endemi.<sup>1</sup> Pada kondisi masa endemi saat ini, semua aktor dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya, hingga sektor kesehatan dituntut untuk dapat terus bertransformasi dalam memenuhi kebutuhan dan menghadapi tantangan yang ada.

Covid-19 menjadi momentum bagi pemerintah Indonesia untuk dapat melakukan transformasi atau perubahan secara masif, khususnya di bidang kesehatan. Hal tersebut untuk menunjang kehidupan masyarakat yang telah beradaptasi dengan kehidupan

---

<sup>1</sup> <https://bit.ly/PemerintahPutuskanIndonesiaMasukiMasaEndemi> diakses pada tanggal 10 Agustus 2023 Pukul 22.03 WIB

*new normal* pascapandemi dan tantangan dalam penyediaan layanan kesehatan di Indonesia.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) memiliki tanggung jawab besar untuk pencapaian target 16 indikator kesehatan nasional yang perlu diperbaiki dan menjadi fokus dalam rencana kerja Pemerintah 2024 di bidang kesehatan. Indikator kesehatan nasional tersebut, yaitu kesehatan ibu dan anak, perbaikan gizi masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, gerakan masyarakat hidup sehat (Germas), dan penguatan sistem kesehatan melalui transformasi kesehatan. Oleh sebab itu, Kemenkes RI terus melakukan terobosan dan inovasi guna percepatan pencapaian target nasional pada tahun 2024 dan target *Sustainable Development Goals* (SDGs) tahun 2030 di bidang kesehatan.<sup>2</sup>

Indikator yang perlu diperhatikan strategi pencapaiannya		2021		2022		2023		2024	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Target	Target	Target
<b>AKI-AKB dan Stunting</b>	1	Angka Kematian Ibu (Per 100.000 Kelahiran Hidup)	217	n.a	205	189	194	183	
	2	Angka Kematian Bayi (per 1.000 kelahiran hidup)	19,5	n.a	18,6	16,97	17,6	16	
	3	Prevelensi Stunting (pendek dan sangat pendek) balita (%)	21,1	24,4	18,4	21,2	17,5	14	
	4	Prevalensi Wasting (kurus dan sangat kurus) balita (%)	7,8	7,1	7,5	7,7	7,3	7	
<b>Sistem Kesehatan Nasional</b>	6	Persentase puskesmas tanpa dokter	0	5,14	0	3,9	0	0	
	7	Persentase puskesmas dengan jenis nakes sesuai standar	47	48	65	56	71	83	
	8	Persentase fasilitas kesehatan tingkat pertama terakreditasi	70	56	80	56	90	100	
	9	Persentase RSUD Kab/Kota memiliki 4 dokter spesialis dasar & 3 dokter spesialis lainnya	75	75	80	74	85	80	
<b>Pengendalian penyakit menular dan NTDs</b>	11	Persentase imunisasi dasar lengkap pada anak usia 12-23 bln	68	66	71	67	75	90	
	12	Insidensi Tuberkulosis (per 100.000 penduduk)	252	354	231	n.a	211	190	
	13	Eliminasi malaria (kab/kota)	345	347	365	372	385	405	
	14	Jumlah Kab/Kota dengan eliminasi kusta	436	422	458	403	482	514	
<b>Prioritas Lainnya</b>	15	Persentase merokok penduduk usia 10-18 tahun	9,0	n.a	8,9	9,1	8,8	8,7	
	16	Prevalensi obesitas pada penduduk umur ≥ 18 tahun (persen)	21,8	n.a	21,8	25	21,8	21,8	

Gambar 1. 1 Indikator Kesehatan Nasional Perlu Perbaikan

<sup>2</sup> Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) Nomor 13 tahun 2022 tentang perubahan atas PMK nomor 21 tahun 2020 tentang rencana strategis Kementerian Kesehatan 2020-2024, hlm.8



kapabilitasnya untuk melakukan transformasi atau perubahan secara masif guna menghadapi tantangan penyediaan layanan kesehatan di Indonesia.

Leader of Change (LoC)	Humas Internal	Champion	Seluruh Insan Kemenkes
<p>Menteri, Pejabat Eselon 1/2, Kepala Satker, Kepala Unit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Menggunakan kewenangannya untuk mendorong perubahan dalam organisasi</li> <li>o Memimpin dan mengoordinasikan para <i>Agent of Change (AoC)</i></li> <li>o Menindaklanjuti <i>quickwins</i> perubahan tindak lanjut hasil OHI</li> </ul>	<p>Menjalankan fungsi dan tugas komunikasi untuk mendukung transformasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Internal Communication Planning</li> <li>o Change Messaging and Storytelling</li> <li>o Communication Channel Management</li> <li>o Employee Engagement and Participation</li> <li>o Content Creation and Distribution</li> <li>o Measurement and Evaluation</li> </ul>	<p>ASN Muda, Agent of Change (AoC) kantor Pusat, AoC RS, dan AoC Poltekkes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Menjadi stimulus dalam pelaksanaan program transformasi dengan meningkatkan ketertarikan, partisipasi pegawai, dan mendorong inovasi.</li> <li>o Mendukung 10 agenda perubahan*</li> <li>o Melakukan sosialisasi dan komunikasi terkait transformasi budaya kerja*</li> <li>o Mengumpulkan feedback* Untuk memperbaiki lingkungan kerja</li> <li>o Menjadi <i>role model</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami pentingnya perubahan</li> <li>• Beradaptasi dengan perubahan (<i>Behavioral Change</i>)</li> <li>• Melakukan tindakan untuk perubahan</li> <li>• Berpartisipasi mengkomunikasikan perubahan</li> </ul>

Gambar 1. 3 Pelaku Transformasi Internal Kemenkes RI dan Perannya

Berdasarkan gambar 1.3 di atas, seluruh ASN Kemenkes RI wajib melakukan dua hal, yaitu tindakan untuk mengakselerasi transformasi bidang kesehatan di Indonesia dan berpartisipasi dalam mengkomunikasikan pesan-pesan transformasi Kemenkes RI secara tepat kepada masyarakat dan stakeholder terkait.<sup>3</sup>

Dalam prosesnya, dua hal tersebut membutuhkan kecakapan *soft skills problem solving* dan komunikasi yang baik.<sup>4</sup> Sebab, dalam proses pengambilan keputusan suatu tindakan untuk mengakselerasi transformasi bidang kesehatan di Indonesia seringkali melibatkan masalah-masalah yang kompleks dan multidimensi. Hal tersebut memerlukan pemahaman mendalam

<sup>3</sup> *Ibid.* Pemaparan Bambang Widiyanto Staf Khusus Menteri Kesehatan Bidang TKP & RB.

<sup>4</sup> <https://www.stratechi.com/business-communication/> diakses pada hari Jumat, 11 Agustus 2023 pukul 11.19 WIB

tentang isu-isu terkait, analisis yang komprehensif, dan kemampuan untuk menyajikan temuan dan rekomendasi secara jelas serta meyakinkan kepada *stakeholders* terkait.<sup>5</sup>

Saat ini, telah terjadi sebuah fenomena pergeseran paradigma pengembangan kompetensi pegawai pada abad 21. Kini, dunia kerja dan dunia industri menekankan para pegawai tidak hanya memiliki dan menguasai *hard competency* atau *hard skills* saja, tetapi juga keterampilan *soft competency* atau *soft skills*.<sup>6</sup> Terdapat empat *soft skills* kecakapan hidup abad 21 atau lebih dikenal dengan istilah 4C, yaitu *creative and problem solving, critical thinking, communication, and collaboration*.

Kemampuan *problem solving* dan komunikasi yang baik merupakan dua dari empat kecakapan yang setidaknya harus dimiliki setiap insan dalam menyongsong abad 21. Selain itu, berdasarkan survei yang dilakukan oleh McKinsey & Company tentang kompleksitas komunikasi, orang memperkirakan produktivitas organisasi mereka dapat ditingkatkan sebesar 25% jika ada komunikasi yang efektif dalam organisasi mereka.<sup>7</sup> Oleh sebab itu, kecakapan *problem solving* dan komunikasi memiliki peran vital

---

<sup>5</sup> Wawancara dr. Syaiful Rinanto peserta pelatihan "*Problem Solving*" di Kemenkes RI 2022. Jakarta, 15 Agustus 2023 pukul 11.00 WIB

<sup>6</sup> Sutrisno Tris. Pengembangan Desain Kurikulum Pelatihan *Problem Solving & Decision Making* Berbasis *Blended Learning* dalam Upaya Peningkatan *Soft Skill* Pegawai Kementerian ESDM dalam Jurnal Aparatur KESDM (2022)

<sup>7</sup> *Ibid.* <https://www.stratechi.com/business-communication/>

dalam membentuk kepribadian individu, dalam hal ini adalah ASN Kemenkes RI.

Namun, dalam praktiknya, ASN Kemenkes RI memiliki keterbatasan dalam melakukan pemecahan masalah secara terstruktur untuk menentukan suatu tindakan prioritas transformasi Kemenkes RI dan mengkomunikasikannya secara tepat kepada masyarakat dan *stakeholders* terkait.<sup>8</sup> Imbasnya, berdasarkan hasil evaluasi akselerasi transformasi Kemenkes RI, terdapat kegiatan dan proyek prioritas yang tidak sesuai dengan visi dan misi Kemenkes RI. Selain itu, selama proses diskusi dan rapat yang membahas tentang tindak lanjut kegiatan dan proyek prioritas Kemenkes RI pun berjalan tidak efektif dan bertele-tele. Oleh sebab itu, proses pengambilan keputusan kebijakan publik pengaplikasian enam transformasi Kemenkes RI yang seringkali berkaitan dengan isu-isu kompleks, seperti kesehatan, ekonomi, lingkungan, sosial, dan politik menjadi terhambat.<sup>9</sup>

Guna mengatasi permasalahan tersebut, Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kemenkes RI yang berperan sebagai unit pengembangan SDM ASN di Kemenkes RI telah melaksanakan dua kali pelatihan "*Problem Solving*", yaitu pada tahun 2021 dan 2022, serta satu kali melaksanakan pelatihan

---

<sup>8</sup> Wawancara Bondan Wicaksono Adhi, instruktur pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation*" di Kemenkes RI. Jakarta, 9 Agustus 2023 pukul 15.17 WIB

<sup>9</sup> *Ibid.* Wawancara Bondan Wicaksono Adhi, instruktur pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation*" di Kemenkes RI

“*Compelling Presentation*” pada tanggal 28 Januari 2022. Kedua pelatihan tersebut dilaksanakan secara terpisah dan tanpa adanya desain instruksional atau kurikulum pelatihannya. Namun, pada tahun 2024, PPKASN akan menggabungkan kedua pelatihan tersebut menjadi satu program pelatihan karena memiliki keterkaitan dalam hal kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh ASN Kemenkes RI.<sup>10</sup>

Penggabungan kedua pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kecakapan *soft skills problem solving* atau kemampuan ASN Kemenkes RI dalam memecahkan masalah melalui langkah-langkah yang terstruktur dan meningkatkan keterampilan komunikasi ASN Kemenkes RI dalam beberapa dimensi komunikasi, termasuk memilih media komunikasi yang tepat, dan meningkatkan keterampilan komunikasi tertulis, verbal, serta presentasi.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan kepada Ketua Tim Kerja Desain Pembelajaran Terintegrasi PPKASN Kemenkes RI, dapat disimpulkan bahwa faktor utama diselenggarakannya pelatihan “*Problem Solving*” dan “*Compelling Presentation*” karena dalam proses menentukan kegiatan dan proyek strategis Kemenkes RI, ASN Kemenkes RI tidak mampu

---

<sup>10</sup> Wawancara Ns. Ella Andalusia, S.Kep., MSM, Ketua Tim Kerja Desain Pembelajaran Terintegrasi PPKASN Kemenkes RI. Jakarta, 7 Agustus 2023 pukul 13.50 WIB

memecahkan masalah secara efektif dan terstruktur. Padahal sesuai dengan arahan Menteri Kesehatan RI, seluruh ASN Kemenkes RI seharusnya bertanggung jawab atas arahan dan pandangan, rekomendasi solusi, atau tindakan untuk masalah-masalah yang timbul.<sup>11</sup>

Dengan keterampilan pemecahan masalah yang kuat, ASN Kemenkes RI dapat mengidentifikasi akar penyebab masalah, merancang rencana tindakan yang tepat, dan mengatasi tantangan dengan cara yang lebih sistematis. Selain itu, dalam mengkomunikasikan pesan-pesan transformasi, ASN Kemenkes RI juga tidak mampu menyusun bahan paparan presentasi pimpinan yang menarik dan dapat meyakinkan audiens sehingga pesan-pesan transformasi Kemenkes RI tidak dapat tersampaikan dengan baik kepada masyarakat dan *stakeholders* terkait.

Fokus teknolog pendidikan adalah menganalisis defisiensi atau kesenjangan kinerja terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Berdasarkan instruksi Menteri Kesehatan RI dan hasil OHI Kemenkes RI yang dituangkan dalam Kemenkes *Corporate Wide Initiatives* poin ke-8, diperlukan pengembangan kompetensi manajerial dalam pengambilan keputusan dan komunikasi bagi seluruh ASN Kemenkes RI. Khususnya, bagi ASN Kemenkes RI yang memiliki kewenangan dalam memberikan arahan dan

---

<sup>11</sup> *Ibid.* Wawancara Ns. Ella Andalusia, S.Kep., MSM, Ketua Tim Kerja Desain Pembelajaran Terintegrasi PPKASN Kemenkes RI



pandangan mengenai penentuan suatu keputusan atau tindakan strategis untuk mendorong perubahan organisasi dan ASN Kemenkes RI yang biasa menyusun bahan paparan presentasi pimpinan.

Selain mewawancarai Ketua Tim Kerja Desain Pembelajaran Terintegrasi PPKASN Kemenkes RI, juga dilakukan wawancara terhadap salah satu peserta pelatihan "*Problem Solving*" untuk mengetahui tujuan dan evaluasi kedua pelatihan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara salah satu peserta pelatihan "*Problem Solving*" dan menonton ulang video rekaman pelatihan "*Compelling Presentation*", dapat disimpulkan bahwa kedua program pelatihan tersebut belum ideal sehingga pelatihan tidak berjalan secara optimal.

Selain itu, guna memperkuat hasil wawancara dan pengamatan pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation*" agar tidak menjadi penilaian yang subjektif, pada Rabu, 9 Agustus 2023 pukul 15.17 WIB di Kantor Kemenkes RI dilakukan wawancara tidak terstruktur kepada salah satu instruktur pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation*". Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber di Kemenkes RI dan menonton ulang video rekaman pelatihan "*Compelling Presentation*", maka diperoleh beberapa masalah terkait dengan kompetensi manajerial *problem solving* dan komunikasi. Berikut ini merupakan ringkasan *gap*

*competency* yang dihadapi oleh ASN Kemenkes RI dalam kedua kompetensi tersebut:

Tabel 1. 1 Ringkasan Kesenjangan Kompetensi

No	Masalah/Kesenjangan yang Dihadapi	Faktor Penyebab
1	Ketidakmampuan memberikan arahan dan pandangan, rekomendasi solusi, atau tindakan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kegiatan dan proyek prioritas Kemenkes untuk mengakselerasi transformasi bidang kesehatan di Indonesia	Kurangnya kemampuan ASN Kemenkes dalam memecahkan masalah secara efektif dan terstruktur
2	Pesan-pesan transformasi Kemenkes tidak dapat tersampaikan dengan baik kepada masyarakat dan <i>stakeholders</i> terkait	Kurangnya kemampuan ASN Kemenkes dalam menyusun bahan paparan presentasi pimpinan yang menarik dan dapat meyakinkan audiens

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan *stakeholders* terkait: penyelenggara, instruktur, dan peserta pelatihan serta hasil studi dokumentasi, berikut merupakan ringkasan kesenjangan yang terjadi dalam program pelatihan “*Problem Solving and Compelling Presentation*” yang telah dilaksanakan oleh PPKASN Kemenkes RI:

Tabel 1. 2 Ringkasan Kesenjangan Pelatihan

No	Kondisi Aktual	Kondisi Ideal
1	Tujuan instruksional belum dirumuskan secara spesifik dengan kata kerja operasional (KKO) yang dapat diamati dan diukur	Adanya tujuan instruksional yang dirumuskan secara spesifik yang dapat diamati dan diukur
2	Bahan & metode instruksional yang belum memadai	Adanya bahan dan metode instruksional yang mendukung pencapaian tujuan pelatihan
3	Tidak adanya <i>tools</i> evaluasi pelatihan	Adanya <i>tools</i> evaluasi yang mendukung dan sesuai dengan tujuan pelatihan

No	Kondisi Aktual	Kondisi Ideal
4	Materi pelatihan yang tumpang tindih	Materi disusun secara sistematis dan sistemik sesuai dengan tujuan pelatihan
5	Tidak adanya komposisi yang pasti antara teori dan praktik	Komposisi teori dan praktik yang sesuai berdasarkan tujuan pelatihan
6	Alokasi waktu pelatihan yang tidak terstruktur dan efektif	Alokasi waktu pelatihan yang terstruktur dan efektif sesuai tujuan pelatihan

Berdasarkan kondisi yang telah dijelaskan, PPKASN Kemenkes RI berupaya untuk meningkatkan kinerja SDM Kemenkes di bidang kompetensi manajerial *problem solving* dan komunikasi dengan melakukan pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation*", tetapi pelatihan tersebut belum terlaksana secara efektif dan efisien karena PPKASN Kemenkes RI memiliki keterbatasan, baik dari jumlah pegawai maupun pengetahuan dalam penyusunan desain instruksional yang baik dan benar.<sup>12</sup>

Gustafson dan Branch dalam Prawiradilaga (2012), menyebutkan bahwa "*...Instructional Design (ID) is a systematic process that employed to develop education and training program in a consistent and reliable fashion. ID is a complex process that is creative, active, and interactive*".<sup>13</sup> Definisi ini bermakna bahwa desain instruksional merupakan suatu proses sistematis yang kreatif, aktif, dan interaktif untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan secara konsisten dan dapat diandalkan.

<sup>12</sup> *Op.Cit.* Wawancara Ns. Ella Andalusia, S.Kep., MSM, Ketua Tim Kerja Desain Pembelajaran Terintegrasi PPKASN Kemenkes RI.

<sup>13</sup> Dewi Salma Prawiradilaga. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 194

Proses sistematis yang dimaksud adalah serangkaian langkah yang berfokus pada setiap komponen instruksional untuk menghasilkan pelatihan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya pengembangan desain pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation*" yang dapat menjadi acuan pelaksanaan program pelatihan tersebut agar berjalan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja SDM ASN Kemenkes RI.

Menurut Pribadi (2014) terdapat empat masalah kinerja yang dihadapi oleh karyawan, yaitu masalah motivasi kerja, tidak memadainya fasilitas pendukung kerja, ketiadaan prosedur standar untuk melakukan tugas pekerjaan dan rendahnya pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan.<sup>14</sup> Keempat masalah tersebut memerlukan solusi atau intervensi yang berbeda. Adapun berbagai intervensi yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah ketidakmampuan dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, di antaranya:<sup>15</sup>

1. Melalui suatu pembelajaran atau pelatihan;
2. Melakukan diskusi tim kerja;
3. Mendatangkan konsultan; dan
4. *Coaching* atau *mentoring*.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, intervensi yang digunakan oleh PPKASN Kemenkes RI sudah tepat karena pelatihan

---

<sup>14</sup> Benny A. Pribadi. (Jakarta: Kencana, 2014), hlm.8

<sup>15</sup> *Op.Cit.* Dewi Salma Prawiradilaga. Wawasan Teknologi Pendidikan, hlm. 174

merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja SDM ASN Kemenkes RI dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Teknologi Pendidikan dapat berperan dalam memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja yang didasarkan pada definisi Teknologi Pendidikan oleh *Association for Educational Communication and Technology* (AECT) 2004 yang menyatakan bahwa “...*Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources*”.<sup>16</sup> Definisi ini memiliki makna bahwa Teknologi Pendidikan menekankan terhadap dua aspek, yaitu memfasilitasi belajar (*facilitating learning*) dan meningkatkan kinerja (*improving performance*).

Secara umum, memfasilitasi belajar artinya memberikan kemudahan dalam belajar. Sementara itu, meningkatkan kinerja dapat diartikan sebagai upaya untuk menjadikan seseorang atau individu memiliki kemampuan. Kinerja yang dimaksud mengacu pada kemampuan peserta didik untuk menggunakan dan menerapkan kemampuan baru yang diperoleh di dunia nyata.<sup>17</sup> Dari definisi kedua aspek tersebut menunjukkan bahwa desain dalam Teknologi Pendidikan merupakan serangkaian prosedur untuk dapat menciptakan suatu proses belajar dan kinerja yang optimal, baik

---

<sup>16</sup> Alan Januszewski, Michael Molenda. *Educational Technology: A Definition with Comentary*. (New York: Taylor & Francis Group, 2008), hlm.1

<sup>17</sup> Riche C. Johan, M. Ridwan Sutisna, dan Gema Rullyana. *Teknologi Kinerja*. (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2020), hlm. 6

untuk individu maupun organisasi dalam sistem pendidikan formal maupun nonformal. Oleh sebab itu, sebagai teknolog pendidikan kiranya dapat berperan dalam menyelesaikan masalah terkait meningkatkan kinerja SDM dengan mendesain penyelenggaraan pelatihan yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, pengumpulan data dari dokumen-dokumen terkait, dan berdasarkan analisis urgensi masalah di atas serta melihat peran Teknologi Pendidikan dalam memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja, akan dilakukan penelitian mengenai Desain Pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kementerian Kesehatan RI. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan penyelenggaraan program pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation*" di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan analisis masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apa tujuan pelaksanaan pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kemenkes RI?

2. Apa saja kesenjangan pelaksanaan pelatihan dengan kondisi ideal pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kemenkes RI?
3. Bagaimana suatu program pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kemenkes RI dapat dikatakan ideal?
4. Bagaimana kebutuhan pengembangan desain pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kemenkes RI?
5. Bagaimana mengembangkan desain pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kemenkes RI?

### **C. Ruang Lingkup**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan, agar pengembangan ini lebih terfokus dan terarah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah:

#### **1. Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada masalah bagaimana mengembangkan desain pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia?

## 2. Jenis Produk

Produk yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dibatasi hanya sampai tahap desain atau perencanaan sehingga yang dihasilkan hanya berupa desain pelatihan yang dibuat dalam bentuk model konseptual (re:rancangan pelatihan).

## 3. Materi

Isi atau materi yang dikembangkan pada desain pelatihan ini dibatasi pada materi pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" yang terdiri dari dua mata pelatihan, yaitu mata pelatihan *problem solving* dan mata pelatihan *compelling presentation*.

## 4. Sasaran

Sasaran dalam penelitian ini adalah satuan kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

## 5. Tempat

Tempat yang akan dijadikan sumber pada penelitian ini adalah Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang terletak di Jl. H. R. Rasuna Said, Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12590.

## D. Tujuan Pengembangan

Berdasarkan analisis masalah, identifikasi masalah, dan ruang lingkup di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk



menghasilkan desain pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

## **E. Kegunaan Pengembangan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian praktis ataupun akademisi dalam pengembangan desain pelatihan;
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian pengembangan serupa di bidang Teknologi Pendidikan; dan
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai proses mengembangkan desain pelatihan di sebuah lembaga.

### **2. Manfaat Praktik**

#### **a. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan dalam penyelenggaraan program pelatihan "*Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making*" di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

#### **b. Pengguna**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan PPKASN Kemenkes RI sebagai unit penyelenggara pelatihan

*“Problem Solving and Compelling Presentation for Public Policy Decision Making”* di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Target peserta dalam pelatihan ini adalah semua ASN Kemenkes RI dengan prioritas peserta, yaitu ASN yang menjadi ketua tim di masing-masing unit kerja Kemenkes RI. Sebab, ketua tim tersebut bertanggung jawab atas arahan dan pandangan, rekomendasi solusi, atau tindakan untuk masalah-masalah yang timbul dan ditugaskan sebagai penyusun bahan paparan presentasi untuk pimpinan di masing-masing unit kerja.

**c. Pengembang**

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan pengalaman baru dalam mengembangkan desain pelatihan pada lembaga atau institusi.