

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang akan saling berhubungan satu sama lain dan tidak dapat melepaskan diri dari hidup bersama. Manusia disebut sebagai makhluk "*Zoon Politicon*" yang artinya manusia selalu bersama manusia lainnya dalam pergaulan hidup dan bermasyarakat. Semakin banyak jumlah manusia dalam kehidupan bermasyarakat, maka semakin banyak juga perbedaan karakteristik perilaku yang dapat ditemukan. Kast dan James mengemukakan perilaku adalah cara bertindak atau tingkah laku manusia.¹ Meskipun tidak jarang ada kesamaan karakteristik perilaku antara satu manusia dengan manusia yang lain, tetapi pada dasarnya semua manusia secara individu di dunia tidak ada yang sama. Dalam pertumbuhan dan perkembangannya, manusia mempunyai pemahaman dan pengalaman yang berbeda sesuai dengan lingkungannya masing-masing. Contohnya, perbedaan manusia dalam berinteraksi, menyelesaikan permasalahan, dan lain-lain.

Indonesia adalah negara kepulauan yang memiliki populasi manusia terbanyak nomor 4 di dunia dengan jumlah 278.696,2 juta

¹ Kast, F.E., & Rosenzweig, J. E. 1995. *Organisasi dan Manajemen* (edisi keempat). Jakarta: Bumi Aksara.

jiwa pada tahun 2023.² Banyaknya jumlah manusia di Indonesia membuat perbedaan perilaku semakin beragam. Perbedaan perilaku individu ini dapat menimbulkan konflik karena pertentangan dan persaingan perilaku yang tidak cocok. Oleh karena itu, dalam menilai perilaku manusia apakah tindakan yang dilakukan itu salah atau benar, buruk atau baik, masyarakat menggunakan etika. Wignjosoebroto dalam Pratama & Yuliandra (2021) menjelaskan etika merupakan standar perilaku yang tumbuh dan berkembang melalui sosialisasi dan internalisasi untuk berfungsi sebagai sarana yang fungsi ketaatannya bersifat komitmen.³

Selain digunakan sebagai pegangan bagi suatu kelompok dalam mengatur tingkah laku, etika juga dipakai sebagai landasan asas dan nilai moral yang disebut dengan kode etik. Seluruh kelompok masyarakat memiliki kode etik sesuai adat dan budaya masing-masing, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Tidak terkecuali penggunaan kode etik pada dunia profesional atau dunia kerja.

Dunia kerja merupakan sekelompok individu yang melakukan aktivitas kerja baik di sebuah organisasi maupun instansi. Dalam pelaksanaannya, sekelompok individu bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Apabila perilaku individu yang berasal dari

² Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribu Jiwa, 2021-2023 (n.d.). Diakses pada November 21, 2023, dari Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/indicator/12/1975/1/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun.html>

³ Fahira, Fazqi Nanda. 2022. *Sejarah Perkembangan dan Landasan Etika*. Purdansi. 2 (10). 1-14.

kelompok masyarakat berbeda dalam dunia kerja tidak diatur, maka dapat mengurangi kekompakan organisasi atau instansi. Sehingga kode etik sangat penting untuk diterapkan agar individu dapat saling menghormati dan bekerja sama mencapai tujuan, serta bekerja secara profesional.

Kode etik pada organisasi atau instansi diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada organisasi atau instansi masing-masing. Pada instansi pemerintah khususnya untuk Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN, dasar penerapan kode etik adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 4. ASN adalah sebutan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.⁴ Setelah itu, kode etik akan disusun kembali oleh masing-masing instansi berdasarkan nilai dasar ASN di lingkungannya. Termasuk Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Kemenkes, adalah instansi yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.⁵ Di Kemenkes, kode etik dan kode perilaku ASN diatur

⁴ BPK. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta. Hal. 2

⁵ Kementerian Kesehatan. *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan*. Jakarta

dalam “Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/156/2023 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan” yang selanjutnya akan disebut Kepmenkes.

Sebelumnya, kode etik Kemenkes diatur dalam “Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 008 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kesehatan”. Perubahan peraturan kode etik dan kode perilaku di Kemenkes tersebut dilatar belakangi oleh peluncuran nilai dasar “ASN BerAKHLAK” dan jenama pegawai ASN “Bangga Melayani Bangsa” oleh Presiden Republik Indonesia Periode 2019-2024. Selain itu, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 008 Tahun 2012 dinilai sudah tidak sesuai dengan kebijakan dan perkembangan kebutuhan hukum di lingkungan Kemenkes.⁶

Dalam penerapannya ASN Kemenkes harus menandatangani pernyataan komitmen kepatuhan Kode Etik dan Kode Perilaku. Oleh karena itu, ASN Kemenkes harus dapat menginterpretasikan dan menerapkan kode etik dan kode perilaku yang berlaku sesuai dengan pernyataan komitmen yang telah ditandatangani.⁷ Secara garis besar, perbedaan antara Peraturan Menteri Kesehatan Nomor

⁶ Kementerian Kesehatan. *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 008 Tahun 2012 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kesehatan*. Jakarta

⁷ Kementerian Kesehatan. *Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/Menkes/156/2023 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Kesehatan*. Jakarta. Hal 19.

008 Tahun 2012 dengan Kepmenkes dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perbedaan isi Peraturan Kementerian Kesehatan dengan Keputusan Menteri Kesehatan tentang Kode Etik

Komponen	Peraturan Menteri Kesehatan	Keputusan Menteri Kesehatan
Sasaran	Pegawai Negeri Sipil	Aparatur Sipil Negara
Dasar Hukum	Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974	Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
Landasan	Prinsip-prinsip pelaksanaan tugas pemerintahan yang baik	Nilai dasar Ber-AKHLAK
Tujuan	Menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan suasana kerja yang harmonis dan kondusif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, meningkatkan disiplin dan kualitas kerja dan perilaku yang santun, profesional, jujur, dan transparan sehingga dapat meningkatkan citra pegawai Kementerian Kesehatan.	Menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, meningkatkan disiplin, serta kualitas dan perilaku kerja berdasarkan nilai-nilai Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif sehingga dapat meningkatkan citra Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan, mendukung tercapainya <i>Smart ASN 2024</i> , dan tercapainya transformasi sistem kesehatan.
Nilai Dasar	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa; 2) Kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 3) Semangat Nasionalisme; 4) Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan; 5) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; 6) Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia; 7) Tidak diskriminatif; 8) Profesionalisme, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memegang teguh ideologi Pancasila; 2. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah; 3. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia; 4. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak; 5. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian; 6. Menciptakan lingkungan kerja yang

Komponen	Peraturan Menteri Kesehatan	Keputusan Menteri Kesehatan
	netralitas, dan bermoral tinggi; dan 9) Semangat jiwa korps.	nondiskriminatif; 7. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur; 8. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik; 9. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah; 10. Memberikan pelayanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun; 11. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi; 12. Menghargai komunikasi, konsultasi dan kerja sama; 13. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja ASN; 14. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan 15. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karir.

Tabel di atas menunjukkan perbedaan peraturan kode etik dan kode perilaku yang tercantum pada Peraturan Menteri Kesehatan dan Keputusan Menteri Kesehatan. Dapat dilihat bahwa masing-masing peraturan memiliki sasaran, dasar hukum, landasan, tujuan dan nilai dasar yang berbeda. Perbedaan tersebut merupakan perubahan yang telah disesuaikan dengan kebijakan dan perkembangan kebutuhan hukum di lingkungan Kemenkes.

Selain mewajibkan ASN untuk menandatangani surat pernyataan komitmen kepatuhan terhadap kode etik dan kode perilaku, upaya lain yang dilakukan oleh Kemenkes dalam menerapkan kode etik dan kode perilaku adalah melakukan kegiatan internalisasi. Kegiatan internalisasi sebagaimana tercantum dalam Kepmenkes adalah kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap unit utama dan satuan kerja/unit kerja untuk memfasilitasi ASN dengan berbagai sarana sosialisasi berupa media seperti modul, *leaflet*, buku saku, dan media lainnya.⁸ Pada kegiatan ini, unit utama dan satuan kerja/unit kerja juga diwajibkan mengadakan sosialisasi atau orientasi kepada ASN secara berkala.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan Ibu Dwi Novita Indikasari selaku anggota Tim Kerja Desain Pembelajaran Terintegrasi unit kerja Pusat Pengembangan Kompetensi ASN (P2KASN), Kemenkes pernah mengadakan sosialisasi mengenai kode etik dan kode perilaku yang sesuai dengan Kepmenkes. Dalam pelaksanaannya, hasil sosialisasi dianggap kurang efektif karena dilakukan melalui platform Zoom Clouds Meeting pada satu waktu di hari dan jam kerja. ASN Kemenkes memiliki kesibukan yang berbeda-beda, sehingga beberapa diantaranya tidak dapat mengikuti kegiatan tersebut.

⁸ *Ibid.*

P2KASN merupakan Unit Organisasi setingkat eselon II di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022. Unit kerja P2KASN termasuk unit kerja baru di Kemenkes yang diresmikan pada tahun 2022, sehingga sering terjadinya penambahan jumlah pegawai ASN. Sosialisasi yang diadakan pada satu waktu membuat ASN yang baru bergabung tidak pernah mengikuti sosialisasi tersebut. Oleh sebab itu, pengetahuan mengenai kode etik dan kode perilaku yang baru belum merata di P2KASN.

Sosialisasi yang dilakukan Kemenkes bukanlah satu-satunya cara dalam memberikan pengetahuan mengenai kode etik dan kode perilaku yang baru. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, bahwa kegiatan internalisasi di satuan kerja/unit kerja Kemenkes dapat berupa penyediaan media atau bahan belajar.⁹ Dengan demikian ASN yang berhalangan mengikuti kegiatan sosialisasi melalui Zoom Meeting Clouds dan ASN yang baru bergabung, dapat memanfaatkan media atau bahan belajar kode etik dan kode perilaku sesuai dengan Kepmenkes secara mandiri kapan saja dan di mana saja.

⁹ *Ibid.*

Saat ini P2KASN hanya memiliki dokumen Kepmenkes itu sendiri dan tidak memiliki media atau bahan belajar lainnya. Oleh karena itu, P2KASN belum dapat memfasilitasi ASN dalam kegiatan internalisasi secara mandiri. Kepmenkes merupakan Keputusan Menteri Kesehatan tentang kode etik dan kode perilaku ASN yang berupa teks sebanyak 60 halaman tanpa adanya visual atau audio. Di dalam Kepmenkes terdapat 7 materi pokok, sehingga materi akan terlalu padat apabila disajikan dalam 1 media saja.

Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan mengenai kode etik dan kode perilaku yang baru belum merata di P2KASN. Hal tersebut dikarenakan kegiatan sosialisasi melalui Zoom Meeting Clouds dianggap kurang efektif dan kurang fleksibel. Selain itu dalam kegiatan internalisasi, P2KASN tidak memiliki media atau bahan belajar yang dapat memfasilitasi ASN untuk mempelajari kode etik dan kode perilaku yang baru secara mandiri dan fleksibel.

Teknologi Pendidikan adalah studi dan praktek etis dalam upaya memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat. Dalam definisi yang dikemukakan oleh AECT pada tahun 2004 tersebut menyatakan bahwa peran utama teknologi pendidikan adalah untuk memfasilitasi belajar dan

meningkatkan kinerja.¹⁰ Oleh sebab itu, seorang teknolog pendidikan harus dapat menemukan solusi untuk memfasilitasi belajar sesuai dengan hasil analisis kebutuhan.

Berdasarkan analisis kebutuhan di atas, dibutuhkan sebuah pengembangan media atau bahan belajar kode etik dan kode perilaku yang dapat diakses secara mandiri kapan saja dan di mana saja dengan mudah. Kebutuhan tersebut cenderung mengacu pada manfaat dari penggunaan *e-learning* dengan bantuan teknologi internet atau yang dikenal dengan *online learning*.

Online learning dapat menciptakan terjadinya pembelajaran tanpa melibatkan fisik peserta di dalam satu ruang yang sama. Selain itu, *online learning* juga dapat diakses sesuai dengan ketersediaan waktu peserta masing-masing. Oleh karena itu, dengan memanfaatkan *online learning* pembelajaran tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu, serta fleksibilitas pembelajaran yang dibutuhkan dapat terpenuhi. Pengembangan bahan belajar yang memiliki kriteria dapat dipelajari dalam waktu singkat dan memiliki media pembelajaran bervariasi adalah dengan metode *microlearning*.

Susilana, dkk. (2021) menyatakan bahwa *microlearning* merupakan metode pembelajaran yang berkaitan erat dengan e-

¹⁰ Januszewski, Al., & Molenda, Michael. 2012. *Educational Technology: A Definition with Commentary* (edisi kedua): Routledge.

learning dan memiliki ciri-ciri membagi materi ke dalam segmen-segmen yang relatif kecil.¹¹ Oleh sebab itu, *microlearning* memiliki potensi mudah dipelajari dan memfasilitasi belajar dengan cepat. Kelebihan bahan belajar yang dikembangkan dengan metode *microlearning* adalah berpusat pada peserta, meningkatkan motivasi belajar, dan fleksibel secara waktu dan tempat.

Penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Naomi Jessi Noriska, Retno Widyaningrum, dan Kunto Imbar Nursetyo dalam Jurnal Pembelajaran Inovatif dengan judul “Pengembangan *Microlearning* pada Mata Kuliah Difusi Inovasi Pendidikan di Prodi Teknologi Pendidikan” tahun 2021 memiliki dasar permasalahan yang serupa dengan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut, dibuktikan bahwa pengembangan *microlearning* menjadi solusi yang mendapatkan nilai “sangat baik” berdasarkan penilaian ahli dan uji coba *one-to-one*. Sehingga produk pengembangan berupa *microlearning* dapat diimplementasikan dalam pembelajaran *online* mata kuliah Difusi Inovasi Pendidikan yang digunakan untuk memfasilitasi belajar mahasiswa.¹²

Penelitian serupa yang dilakukan oleh M. A. Rafli dan Muhammad Adri dengan judul “Pengembangan *Microlearning* pada Mata Kuliah Kewirausahaan di Universitas Negeri Padang Berbasis

¹¹ Susilana, R. dkk. 2021. *Pengembangan Microlearning untuk Konten Digital Pembelajaran Daring*. Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan UPI

¹² Noriska, Naomi Jessi., Widyaningrum, Retno., & Nursetyo, Kunto Imbar. 2021. *Pengembangan Microlearning pada Mata Kuliah Difusi Inovasi Pendidikan di Prodi Teknologi Pendidikan*. Jurnal Pembelajaran Inovatif, 04 (01), 100-107.

Media” tahun 2022, menekankan manfaat *microlearning* dapat menambah daya tarik mahasiswa terhadap mata kuliah Kewirausahaan.¹³ *Microlearning* dikembangkan melalui teknologi berbasis *web*, sehingga hal tersebut menjadi salah faktor kekurangan apabila tidak memilikinya.

Di era globalisasi ini, seluruh pegawai ASN P2KASN sudah dibekali laptop dan difasilitasi sambungan internet oleh Kemenkes. Kemenkes juga memiliki platform pembelajaran *online* yaitu LMS Kemenkes yang dapat dimanfaatkan sebagai tempat untuk menaruh bahan belajar kode etik dan kode perilaku terbaru. Oleh karena itu, teknologi bukanlah hambatan bagi ASN P2KASN untuk mengakses pembelajaran berbasis *web*.

Berdasarkan hasil wawancara, analisis kebutuhan, dan pengumpulan data lainnya, dibutuhkan penelitian ini dengan judul “Pengembangan *Microlearning* Kode Etik dan Kode Perilaku untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di P2KASN Kementerian Kesehatan RI”. Hasil dari penelitian dan pengembangan *microlearning* ini diharapkan mampu memfasilitasi ASN mengenai kode etik dan kode perilaku untuk ASN di P2KASN Kementerian Kesehatan RI sesuai dengan Kepmenkes.

¹³ Rafli, M. A., & Adri, Muhammad. 2022. *Pengembangan Micro-Learning pada Mata Kuliah Kewirausahaan di Universitas Negeri Padang berbasis Media*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6 (1), 1149-1156.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil analisis masalah di atas, identifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa urgensi perubahan kode etik dan kode perilaku di Kemenkes?
2. Mengapa ASN di P2KASN perlu mempelajari kode etik dan kode perilaku terbaru sesuai dengan Kepmenkes?
3. Apakah ada kesenjangan pengetahuan pada ASN di P2KASN mengenai Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Kementerian Kesehatan RI?
4. Apakah teknologi yang dibutuhkan untuk pengembangan *microlearning* Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Kementerian Kesehatan RI tersedia di Kemenkes?
5. Bagaimana mengembangkan *microlearning* Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Kementerian Kesehatan RI?

C. Ruang Lingkup

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, fokus ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut:

1. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan *microlearning* Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Kementerian Kesehatan RI?

2. Jenis Produk

Produk yang dikembangkan pada penelitian ini adalah *microlearning* Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Kementerian Kesehatan RI sesuai dengan Kepmenkes.

3. Materi

Materi yang akan dicantumkan pada *microlearning* adalah Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Kementerian Kesehatan RI sesuai dengan Kepmenkes.

4. Sasaran

Sasaran dalam penelitian ini adalah ASN di Unit kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (P2KASN) Kementerian Kesehatan RI.

5. Tempat

Tempat yang akan dijadikan sebagai batasan 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 penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

untuk menghasilkan produk berupa *microlearning* Kode Etik dan Kode Perilaku ASN Kementerian Kesehatan RI.

E. Kegunaan Pengembangan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pengembangan *microlearning*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian pengembangan serupa di bidang Teknologi Pendidikan.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai proses pengembangan *microlearning* di sebuah lembaga.

2. Manfaat Praktik

a. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Hasil dari penelitian ini yang berupa *microlearning* kode etik dan kode perilaku diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan belajar mandiri di Lingkungan Kemenkes RI.

b. Pengguna

Diharapkan hasil dari penelitian ini yaitu *microlearning* kode etik dan kode perilaku, dapat dimanfaatkan sebagai

bahan belajar mandiri di Kemenkes RI melalui platform LMS Kemenkes.

Target peserta adalah seluruh ASN dan Calon ASN di lingkungan Kementerian Kesehatan RI, terutama ASN di unit kerja P2KASN. Hal tersebut dikarenakan P2KASN merupakan unit yang bertanggungjawab dalam mengembangkan kompetensi ASN sehingga dapat memanfaatkan *microlearning* kode etik dan kode perilaku sebagai bahan untuk mengembangkan kompetensi ASN di Kemenkes RI.

c. Pengembang

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengalaman lebih mendalam tentang bagaimana mengembangkan *microlearning* pada sebuah lembaga, khususnya lembaga pemerintahan.