

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam pembangunan nasional yang berperan dalam meningkatkan daya saing dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui kompetensi, sikap dan etos kerja, serta penguasaan teknologi.¹ Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu prioritas utama untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.² Upaya ini mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan tantangan global.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) penting untuk memastikan organisasi mencapai tujuan agar dapat menghasilkan tenaga kerja berkualitas yang mendukung peningkatan kinerja dan pertumbuhan.³ Untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan tersebut, individu dalam organisasi memerlukan program peningkatan kompetensi yang dirancang secara terstruktur

¹ Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London and Philadelphia: Kogan Page.

² Nasional, R. B. P. H. Hasil Penyelarasan Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045.

³ Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190-200.

sesuai dengan kebutuhan sehingga sejalan dengan pengembangan karier dan kebutuhan organisasi tersebut.⁴

Peningkatan kompetensi tersebut memerlukan penyesuaian terhadap transformasi digital yang melibatkan perubahan signifikan dalam instansi atau organisasi, khususnya pada SDM, proses, strategi, dan struktur melalui adopsi teknologi untuk meningkatkan kinerja.⁵ Melalui transformasi digital, Indonesia dapat mempercepat pertumbuhan di berbagai sektor, khususnya dalam kesehatan, dan memastikan bahwa seluruh elemen masyarakat mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi serta mendukung pembangunan nasional.⁶

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) sebagai instansi pemerintahan yang bergerak di bidang kesehatan, berkomitmen melakukan transformasi digital terhadap sistem kesehatan guna meningkatkan indikator kesehatan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional. Kemenkes RI memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai target strategi nasional di bidang kesehatan, seperti kesehatan ibu dan anak, perbaikan gizi masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, gerakan masyarakat hidup sehat (Germas), dan penguatan sistem kesehatan

⁴ Pulungan, Z. M. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi di BPSDM Kementerian ESDM. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 43-53.

⁵ Royyana, A. (2018). Strategi Transformasi Digital Pada PT. Kimia Farma (Persero) TBK. In *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Masyarakat Journal of Information Systems for Public Health*, (Vol. 3, Issue 3).

⁶ Andita, V., & Rafaela, D. (2024). Akselerasi Transformasi Digital Untuk Pendidikan Berkualitas. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 90-93.

melalui transformasi kesehatan. Oleh karenanya, Kemenkes RI terus melakukan terobosan dan inovasi untuk mempercepat pencapaian target *Sustainable Development Goals* (SDGs) di bidang kesehatan pada tahun 2030, dengan memperhatikan sejumlah indikator utama yang ditampilkan di bawah ini.⁷

Indikator yang perlu diperhatikan strategi pencapaiannya			2021		2022		2023	2024
			Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Target
AKI-AKB dan Stunting	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	Prevalensi 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
Sistem Kesehatan Nasional	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
Pengendalian penyakit menular dan NTDs	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
Prioritas Lainnya	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

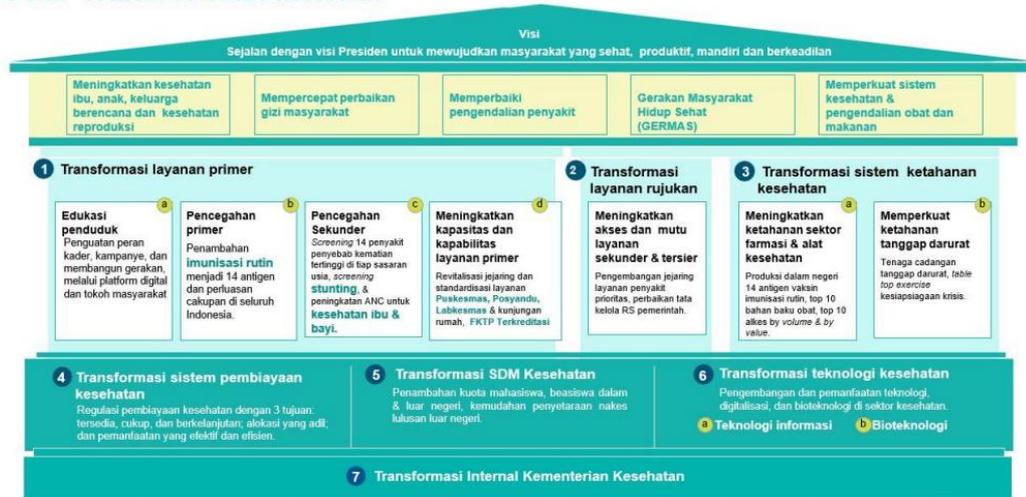
Gambar 1. 1 Indikator Kesehatan yang Perlu Diperbaiki

Berdasarkan Gambar 1.1, Menteri Kesehatan RI melakukan transformasi bidang kesehatan di Indonesia dengan menetapkan enam pilar transformasi kesehatan nasional dan satu pilar transformasi internal yang akan dijalankan sebagai bagian dari misi Kemenkes RI dalam mewujudkan visi menciptakan masyarakat yang sehat, produktif, mandiri, dan berkeadilan. Enam pilar utama dalam transformasi kesehatan nasional terdiri dari transformasi layanan primer, layanan rujukan, sistem ketahanan kesehatan, sistem pembiayaan kesehatan, sumber daya manusia kesehatan, teknologi

⁷ Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2020-2024

kesehatan, serta satu pilar transformasi internal di Kemenkes RI, seperti yang ditampilkan pada gambar di bawah ini.⁸

6 Pilar Transformasi Sistem Kesehatan Nasional dan 1 Pilar Transformasi Internal



Gambar 1. 2 Pilar Transformasi Kesehatan

Keseluruhan pilar transformasi dari Gambar 1.2 perlu diwujudkan, khususnya pilar kelima, yaitu transformasi SDM kesehatan, yang bertujuan meningkatkan kompetensi dalam mendukung pembangunan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. SDM kesehatan tersebut terdiri dari tenaga kesehatan yang meliputi dokter, perawat, apoteker, ahli gizi, dan lainnya yang berperan langsung dalam memberikan layanan berkualitas guna meningkatkan indikator kesehatan nasional.

⁸ Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2022 tentang Pedoman Penggunaan Dana Dekonsentrasi Kementerian Kesehatan tahun 2022

Berdasarkan data yang dilansir dari Portal Informasi Indonesia, capaian transformasi tenaga kesehatan antara lain, 91% puskesmas telah dilengkapi minimal satu orang dokter, 61,5% RSUD telah dilengkapi tujuh jenis dokter spesialis, serta 236.075 surat tanda registrasi (STR) nakes telah diterbitkan.⁹ Upaya transformasi ini bertujuan untuk meningkatkan produksi dan distribusi tenaga kesehatan, sekaligus memperhatikan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mereka. Kompetensi tenaga kesehatan menjadi salah satu faktor penting yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.¹⁰

Pengembangan kompetensi memastikan setiap organisasi, termasuk Kemenkes RI dapat mencapai tujuan, yaitu menghasilkan tenaga kesehatan berkualitas yang mendukung peningkatan kinerja dan pertumbuhan. Oleh karenanya, pengembangan kompetensi harus dilakukan secara sistematis dan terarah agar selaras dengan kebutuhan organisasi, serta tantangan di sektor kesehatan.¹¹ Hal ini mencakup peningkatan pendidikan, pelatihan, dan pemerataan para

⁹<https://indonesia.go.id/kategori/editorial/7516/sederet-capaiantransformasikesehatan?lang=1?lang=1> diakses pada tanggal 4 Agustus 2024 Pukul 08.00 WIB.

¹⁰ Prilly, N. N., Sari, R. M., & Aprilia, T. R. (2020). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Indonesia. *Analisis Sumber Daya Manusia Kesehatan Indonesia*.

¹¹ Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190-200.

tenaga kesehatan di berbagai daerah, agar pelayanan yang diberikan sesuai dengan standar dan kebutuhan masyarakat.¹²

Institusi Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan, seperti Balai Pelatihan, berperan dalam merancang dan melaksanakan program peningkatan kompetensi untuk membentuk tenaga kesehatan yang kompeten dan siap menghadapi berbagai tantangan di sektor kesehatan.¹³ Institusi ini bertanggung jawab dalam merancang kegiatan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan terkini, menyelenggarakan, serta memastikan pelaksanaan kegiatan tersebut berstandar tinggi.

Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan (Ditmutu Nakes) yang merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan (Ditjen Nakes), dalam mencapai upaya tersebut memiliki visi menciptakan manusia yang sehat, produktif, mandiri, dan berkeadilan. Berdasarkan SK Keputusan Direktur Tenaga Kesehatan Tentang Tim Kerja Di Lingkungan Direktorat Tenaga Kesehatan (SDMK) Nomor HK.02.03/F.V/2740/2024, Ditmutu Nakes memiliki Tim Kerja Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan yang bertanggung jawab dalam memberikan usulan dan rekomendasi terkait perencanaan, pemetaan, pengembangan pelatihan dan kegiatan

¹² Kurniati, A., & Efendi, F. 2012. *Kajian Sumber Daya Manusia Kesehatan di Indonesia*. Jakarta: Salemba Medika.

¹³ Yanuardo Ganda Drabenzus, Wawancara Ketua Tim Kerja Evaluasi Pengawasan Pelatihan Bidang Kesehatan. 5 Agustus 2024 (Safina Yasmin Aurelia, Pewawancara)

peningkatan kompetensi bagi para Institusi Penyelenggara Pelatihan Bidang Kesehatan.¹⁴

Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan juga berperan memfasilitasi Institusi Penyelenggara Pelatihan untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja mereka. Peran ini diwujudkan dengan memastikan relevansi kegiatan peningkatan kompetensi serta kebutuhan institusi melalui analisis kebutuhan (*Training Needs Assessment/TNA*).¹⁵ Hasil analisis ini digunakan untuk merekomendasikan jenis kegiatan peningkatan kompetensi yang sesuai, sehingga tenaga kesehatan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan berkualitas.¹⁶

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan alternatif yang dianggap efektif dalam meningkatkan kompetensi sesuai standar yang seharusnya dimiliki oleh Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan, Ditmutu Nakes. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal yaitu tugas belajar, sedangkan pengembangan kompetensi dalam

¹⁴ SK Keputusan Direktur Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan Tentang Tim Kerja Di Lingkungan Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan Nomor HK.02.03/F.V/2740/2024

¹⁵ Hamzah, I., Burhanuddin, B., & Wahid, N. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 4(2), 256-269.

¹⁶ Raharja, W. T., & Wahyuni, S. 2020. *Pengembangan Model Kompetensi Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Akses.

bentuk pelatihan dibagi dalam pelatihan klasikal dan non-klasikal.¹⁷ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 membagi bentuk pengembangan kompetensi terdiri dari pelatihan klasikal dan non-klasikal, yang masing-masing memiliki pendekatan dan tujuan yang berbeda. Penjelasan mengenai kedua bentuk pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut:¹⁸

Tabel 1. 1 Jenis Pengembangan Kompetensi

Pelatihan Klasikal	Pelatihan Non-Klasikal
Pelatihan	<i>Coaching</i>
Seminar/ Sarasehan/Konferensi	<i>Mentoring</i>
Workshop/Lokakarya	<i>E-learning</i>
Penataran	Penugasan
Bimbingan Teknis	Pembelajaran Alam Terbuka (<i>Outbound</i>)
Sosialisasi	<i>Benchmarking</i>
	Pertukaran Pegawai
	Belajar Mandiri
	Komunitas Belajar
	Magang/Praktik Kerja Lapangan

Berdasarkan Tabel 1.1, proses pemberian usulan dan rekomendasi terkait pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh Tim Kerja Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan dilakukan melalui pertemuan tatap muka (luring) ataupun tatap maya (daring) melalui *Zoom Meeting* dengan pihak terkait sesuai dengan

¹⁷ Basri, W. S., & Johannes, A. W. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 14(1), 36-52.

¹⁸ Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 Pasal 4 Ayat (1) tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

jadwal atau kesepakatan yang telah ditentukan. Dalam pertemuan tersebut, Tim membahas berbagai aspek terkait program peningkatan kompetensi, termasuk tujuan analisis kebutuhan, hasil analisis kebutuhan, jenis kegiatan yang diajukan, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas tenaga kesehatan sesuai standar yang berlaku.¹⁹

Proses penentuan pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi idealnya dimulai dari analisis kebutuhan, pelaksanaan, hingga evaluasi secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai jenis pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan. *Training Need Assessment* (TNA) berperan penting dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja yang terjadi saat ini, serta akar masalah kompetensi yang belum sesuai standar. Akar masalah ini yang nantinya akan menunjukkan solusi dari masalah tersebut berupa pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.²⁰ Proses TNA tersebut mencakup keselarasan antara kebutuhan individu dan organisasi, sehingga jenis peningkatan kompetensi yang diberikan mampu menjawab tantangan yang ada di lapangan dan menjamin efektivitas program peningkatan kompetensi yang direncanakan.²¹

¹⁹ Yanuardo Ganda Drabenzus, Wawancara Ketua Tim Kerja Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan. 5 Agustus 2024 (Safina Yasmin Aurelia, Pewawancara)

²⁰ Tukiran, M. (2024). Analisis Kebutuhan Pelatihan: Model yang disarankan untuk Pelatihan Aparatur. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 5(3), 9-15.

²¹ Pulungan, Z. M. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi di BPSDM Kementerian ESDM. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 43-53.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan Ibu Esti Rachmawati, SKM, MKM selaku Anggota Tim Kerja Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan Ditmutu Nakes, Bapak Eska Bayu Aji selaku Anggota Tim Kerja Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan Ditmutu Nakes, dan Bapak Yanuardo Ganda Drabenzus, ST, M.Pd, selaku Ketua Tim Kerja Evaluasi dan Pengawasan Pelatihan bidang Kesehatan, terdapat beberapa kesenjangan dalam proses perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi.

Ringkasan kesenjangan kompetensi (*gap competency*) diperoleh dari hasil wawancara, di mana ditemukan beberapa kesenjangan yang signifikan dalam proses perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi di lingkungan Kemenkes RI. Salah satu permasalahan utama adalah belum tersedianya sumber belajar yang lengkap dan sistematis mengenai jenis-jenis kegiatan peningkatan kompetensi. Akibatnya, Tim Kerja Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan mengalami keterbatasan pengetahuan dan kesulitan dalam memberikan usulan serta rekomendasi yang tepat antara pelatihan, *workshop*, seminar, dan bentuk kegiatan lainnya, sehingga hasil usulan kegiatan yang dipilih sering kali belum sesuai dengan kebutuhan pembelajaran yang nyata di lapangan.

Kondisi ini semakin kompleks karena Tim Kerja Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan awalnya menggunakan *Buku Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan Tahun 2023* sebagai acuan utama, tetapi pedoman tersebut dinilai belum memadai karena isinya tidak mencakup seluruh jenis kegiatan peningkatan kompetensi yang dapat diterapkan di berbagai situasi. Penyusunannya pun belum sistematis dan aplikatif, sehingga sulit dijadikan acuan yang komprehensif dalam perencanaan program peningkatan kompetensi.

Berikut adalah hasil analisis studi dokumen terkait kekurangan yang ditemukan dalam *Buku Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan Tahun 2023* yang disusun oleh Ditmutu Nakes. Kekurangan ini diidentifikasi berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan Ibu Esti Rachmawati, SKM, MKM dan Bapak Yanuardo Ganda Drabenzus, ST, M.Pd. Sebagian besar kekurangan terletak pada bagian Jenis Pengembangan Kompetensi Bidang Kesehatan, yang memerlukan perhatian lebih lanjut sebagaimana ditampilkan di bawah ini.

Tabel 1. 2 Ringkasan Kekurangan Buku Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Tahun 2023

No.	Isi	Kekurangan
1	<p>3.1. Jenis Pengembangan Kompetensi Bidang Kesehatan</p> <p>Pengembangan Kompetensi Bidang Kesehatan dapat dilakukan melalui pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.</p> <p>Jenis-jenis pelatihan bidang kesehatan terdiri dari:</p>	<p>Jenis pengembangan kompetensi pada pedoman tersebut tidak lengkap. Hal ini berdampak pada kurangnya variasi dalam pemilihan jenis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan spesifik peserta.</p>
2	<p>1. Seminar/konferensi/sarasehan/simposium</p> <p>a. Deskripsi</p> <p>Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier serta profesi yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dan keprofesian. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.</p>	<p>Perbedaan antar jenis peningkatan kompetensi yang disajikan dalam pedoman ini tidak terlihat jelas. Misalnya, seminar, konferensi, dan simposium masih digabungkan dalam satu kategori, padahal masing-masing memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda, yang seharusnya dibedakan secara jelas.</p>
3	<p>2. Sosialisasi</p> <p>a. Deskripsi</p> <p>Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati.</p> <p>b. Hasil yang diharapkan</p> <p>Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja.</p> <p>c. Dasar pertimbangan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan organisasi 2) Pengembangan karier <p>d. Karakteristik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Penyelenggaraan mengacu pada Kerangka Acuan Kegiatan yang mencakup informasi terkait latar belakang kegiatan, tujuan, materi yang disampaikan, sasaran peserta, nara sumber, jadwal dan susunan acara serta penyelenggara. 2) Diselenggarakan oleh insitusi penyelenggara pelatihan terakreditasi Kementerian Kesehatan. 3) 1 (satu) Jam pembelajaran pada sosialisasi setara dengan 60 menit 4) Peserta mendapatkan sertifikat dengan nilai SKP atau tanpa nilai SKP. 	<p>Berbagai jenis peningkatan kompetensi dalam pedoman ini masih menggunakan karakteristik yang umum dan belum diklasifikasikan menjadi karakteristik yang lebih khusus, seperti karakteristik peserta, pembicara/fasilitator, dan penyelenggara.</p>

Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan sebelumnya menggunakan *Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan Tahun 2023* sebagai sumber belajar utama berbasis digital. Namun, pedoman tersebut memiliki kesenjangan yang telah diidentifikasi pada Tabel 1.2, seperti terlalu bersifat umum dan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan kontekstual bagi Tim yang terlibat dalam perencanaan dan pengembangan kegiatan

peningkatan kompetensi. Hal ini nantinya juga akan berdampak pada kualitas usulan dan rekomendasi yang disampaikan kepada Institusi Penyelenggara Pelatihan.

Pembaruan sumber belajar yang lebih relevan dibandingkan dengan *Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan Tahun 2023* penting untuk mengatasi permasalahan dalam mendukung pemberian usulan dan rekomendasi berbasis kebutuhan nyata kepada Institusi Penyelenggara Pelatihan. Tanpa pembaruan yang tepat, dikhawatirkan kualitas kegiatan peningkatan kompetensi akan tertinggal dari perkembangan kebutuhan kompetensi terkini dan mendapatkan hasil evaluasi kegiatan yang rendah. Hal ini disebabkan karena ketidaksesuaian antara kompetensi yang dibutuhkan dengan jenis kegiatan yang dilaksanakan, sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai. Dampak ketidaksesuaian ini dapat menghambat peningkatan kemampuan tenaga kesehatan, yang pada akhirnya mempengaruhi efektivitas pelayanan dan pekerjaan sehari-hari.²²

Keterbatasan sumber belajar turut menghambat Tim karena kurangnya pengetahuan yang memadai tentang berbagai jenis kegiatan peningkatan kompetensi. Oleh karenanya, sumber belajar yang diperbarui diperlukan sebagai panduan Tim dalam mengidentifikasi kebutuhan dan memberikan saran atau

²² Yanuardo Ganda Drabenzus, Wawancara Ketua Tim Kerja Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan. 5 Agustus 2024 (Safina Yasmin Aurelia, Pewawancara)

rekomendasi yang relevan, khususnya melalui penyediaan materi dalam berbagai format. Materi tersebut salah satunya mencakup ragam kegiatan peningkatan kompetensi dan perbedaan antara masing-masing jenis kegiatan tersebut, sehingga Tim dapat lebih tepat dalam memberikan usulan terkait rancangan kegiatan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan. Sumber belajar pada umumnya terdiri dari buku teks, modul, program audio pembelajaran, program VCD pembelajaran, dan lainnya.²³

Buku teks sebagai sumber belajar merupakan pilihan tepat untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan mengenai berbagai jenis kegiatan peningkatan kompetensi di Kemenkes RI. Buku teks dapat menyediakan penjelasan komprehensif mengenai berbagai jenis peningkatan kompetensi. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan untuk menjangkau audiens yang lebih luas, buku teks cetak memiliki keterbatasan dalam hal distribusi dan aksesibilitas. Oleh karenanya, buku elektronik (*e-book*) menjadi upaya strategis untuk melengkapi pedoman tersebut dan menawarkan keunggulan tambahan yang mampu menyebarkan informasi secara luas tanpa batasan geografis, dapat diperbarui secara berkala, dan hemat biaya. Buku elektronik (*e-book*) disajikan

²³ Arsyad, Azhar. 2014. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Hal 55-60

dengan berbagai fitur multimedia dalam format digital yang dapat dibaca dan diakses dengan bantuan perangkat elektronik.²⁴

Sebagai solusi atas permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini mengusulkan *e-book* yang akan tersedia dalam format digital, sehingga Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan dapat dengan mudah mengakses dan memanfaatkannya dalam menyusun rancangan program peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan. *E-book* ini akan dirancang dengan tampilan yang mudah digunakan (*user-friendly*), sehingga memiliki akses cepat ke materi yang relevan, serta memudahkan pembaruan dan distribusi sumber belajar secara efektif.

Berdasarkan pengumpulan data dari wawancara, dokumen-dokumen terkait, serta analisis terhadap urgensi, terlihat adanya kebutuhan bagi Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan untuk memfasilitasi proses penentuan kegiatan peningkatan kompetensi. Kebutuhan ini timbul karena merupakan tugas dan tanggung jawab dari Tim tersebut dalam memfasilitasi jenis kegiatan sesuai dengan kebutuhan yang akan dijelaskan pada bab berikutnya. Permasalahan yang dihadapi antara lain keterbatasan pengetahuan mengenai berbagai jenis kegiatan peningkatan kompetensi,

²⁴ Permatasari, A. D., Iftitah, K. N., Sugiarti, Y., & Anwas, E. O. M. (2022). Peningkatan literasi indonesia melalui buku elektronik. *Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(2), 261-282.

pedoman yang tersedia tidak aplikatif, dan tidak memiliki sumber belajar tambahan yang komprehensif. Hal ini menyebabkan Tim mengalami kendala dalam memperoleh informasi atau pengetahuan yang relevan dan terbaru untuk memfasilitasi proses perencanaan dan pelaksanaan program peningkatan kompetensi.

Urgensi pengembangan buku elektronik (*e-book*) penting dalam rangka meminimalkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan dengan kompetensi yang dibutuhkan di lapangan, serta untuk mendukung pemberian pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Oleh karenanya, akan dilakukan penelitian mengenai **Pengembangan Buku Elektronik (*E-Book*) "Ragam Peningkatan Kompetensi" bagi Karyawan Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan Kementerian Kesehatan RI**. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi efektif dalam menentukan jenis kegiatan peningkatan kompetensi yang sesuai dan tepat sasaran untuk Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Apa masalah yang terjadi dalam proses penentuan kegiatan peningkatan kompetensi di Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan Kemenkes RI?
2. Bagaimana buku elektronik (*e-book*) “Ragam Kegiatan Peningkatan Kompetensi” memfasilitasi proses perencanaan program peningkatan kompetensi di Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan Kemenkes RI?
3. Bagaimana mengembangkan buku elektronik (*e-book*) “Ragam Kegiatan Peningkatan Kompetensi” untuk Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan Kemenkes RI?

C. Ruang Lingkup

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

1. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah bagaimana mengembangkan sumber belajar berupa buku elektronik (*e-book*) “Ragam Peningkatan Kompetensi” untuk Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan Kemenkes RI?

2. Jenis Produk

Produk yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah buku elektronik (*e-book*) sebagai sumber tambahan untuk menentukan jenis kegiatan peningkatan kompetensi bagi Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

3. Materi

Isi atau materi yang akan dikembangkan pada produk tersebut adalah tahapan dan jenis-jenis kegiatan peningkatan kompetensi.

4. Sasaran

Sasaran utama sekaligus pengguna dalam penelitian ini ditujukan untuk Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan, Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

5. Tempat

Tempat yang akan dijadikan sumber pada penelitian ini adalah Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang terletak di Jl. Hang Jebat III Blok F3, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12120.

D. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan dari penelitian ini adalah menghasilkan produk berupa buku elektronik (*e-book*) yang layak digunakan sebagai sumber belajar untuk Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

E. Kegunaan Pengembangan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian praktisi ataupun akademisi dalam pengembangan buku elektronik (*e-book*) sebagai panduan;
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber belajar penelitian pengembangan serupa di bidang Teknologi Pendidikan; dan
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai proses pengembangan buku elektronik (*e-book*) di sebuah instansi atau lembaga.

2. Manfaat Praktik

a. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Hasil dari penelitian berupa buku elektronik (*e-book*) “Ragam Peningkatan Kompetensi” diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber belajar di Lingkungan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

b. Tim Perencanaan dan Pengembangan Pelatihan dan Kegiatan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan

Buku elektronik (*e-book*) “Ragam Peningkatan Kompetensi” diharapkan menjadi sumber belajar bagi Tim, karena merupakan bagian dari tanggung jawab mereka dalam mendukung peningkatan kualitas tenaga kesehatan melalui program peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan lapangan.

c. Pengembang

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengalaman lebih mendalam tentang bagaimana mengembangkan buku elektronik (*e-book*) untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan dan standar yang berlaku.