

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Analisis Masalah

Meraih hasil kinerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Pemahaman terkait pencapaian tujuan yang sesuai dan menggunakan sumber daya secara efisien merupakan komponen utama kinerja sebuah organisasi.<sup>1</sup> Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terbesar bagi sebuah organisasi.<sup>2</sup> Kualitas SDM dapat diperoleh dari 2 faktor dasar yakni karakter natural SDM sebelum bergabung ke organisasi (internal) dan setelah mengikuti peningkatan kompetensi di organisasi tempat bekerja (eksternal).<sup>3</sup>

Organisasi saat ini didesak untuk mampu berhadapan dengan arus konstan teknologi, informasi terbaru, dan digitalisasi yang cepat. Peningkatan kompetensi menjadi tugas utama organisasi dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni

---

<sup>1</sup> Siti Hapsah Pahira and Rio Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 03 (July 22, 2023): 810–17, <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>.

<sup>2</sup> Lia Margaret Silalahi, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (2022): 257–69.

<sup>3</sup> N, K Suryani and J, E FoEh, *Kinerja Organisasi* (Deepublish, 2018).

untuk menghadapi tuntutan tugas saat ini maupun menjawab tantangan kedepannya.<sup>4</sup>

Produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dengan diimbangi banyaknya karyawan yang memiliki kinerja tinggi.<sup>5</sup> Produktivitas karyawan didukung dengan motivasi baik. Hal terpenting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu memberikan perhatian berupa motivasi kerja dalam bentuk memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan berprestasi, serta penghargaan atas kinerja yang baik.<sup>6</sup>

Setiap perusahaan menginginkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal, hal ini dapat terjadi ketika kinerja karyawan baik.<sup>7</sup> Dalam menentukan bentuk motivasi kerja harus menyesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi. *Level* kompetensi seorang karyawan juga mempengaruhi kinerja dan produktivitasnya saat bekerja. Kinerja

---

<sup>4</sup> Reinaldy Achmad Pradana et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan Dan Peran Di Era Digital," *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development* 2, no. 09 (January 25, 2023): 1806–17, <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>.

<sup>5</sup> Deska Nur Oktaviani, Muhamad Azis Firdaus, and Widhi Ariyo Bimo, "Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 1 (December 11, 2020): 101, <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>.

<sup>6</sup> Sondang, p Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

<sup>7</sup> Hairudin Hairudin and Eka Travilta Oktaria, "Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Internal Dan Motivasi Eksternal Karyawan," *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 4, no. 1 (December 19, 2022): 1–14, <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>.

karyawan yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan untuk diberikan peningkatan kompetensi.<sup>8</sup> Kebutuhan yang terus bertambah membuat kemampuan beradaptasi terhadap hal baru menjadi penting untuk dimiliki setiap karyawan. Kesenjangan kompetensi juga menjadi sebab diadakannya peningkatan kompetensi. Menurut Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan peningkatan kompetensi dibagi dalam beberapa jenis seperti pelatihan, seminar/ konferensi/ sarasehan/ simposium, sosialisasi, *workshop/lokakarya*, *coaching*, *mentoring* dan magang.<sup>9</sup>

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab pada bidang kesehatan di Indonesia. Tanggung jawab yang besar menciptakan rencana kerja di tahun 2024 dalam mencapai target 16 indikator kesehatan nasional yang perlu diperbaiki dan menjadi fokus bidang kesehatan saat ini. 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. Dengan demikian, Kemenkes RI terus melakukan upaya terobosan dan inovasi untuk percepatan

---

<sup>8</sup> I Ketut Wira Parta, Deden Ismail, and Nyoman Surya Wijaya, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 2, no. 8 (August 30, 2023): 1751–71, <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>.

<sup>9</sup> Nuli Imansyah et al., "Pedoman Pelatihan Dan Peningkatan Kompetensi Lainnya Bidang Kesehatan," Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, November 2023.

pecahain target nasional di tahun 2024 dan target *Sustainable Development Goals* (SDGs) tahun 2030 bidang kesehatan.<sup>10</sup> Berikut di bawah ini indikator kesehatan nasional pada Gambar 1.1.

Indikator yang perlu diperhatikan strategi pencapaiannya		2021		2022		2023	2024
		Target	Capaian	Target	Capaian	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 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
<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 bin	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

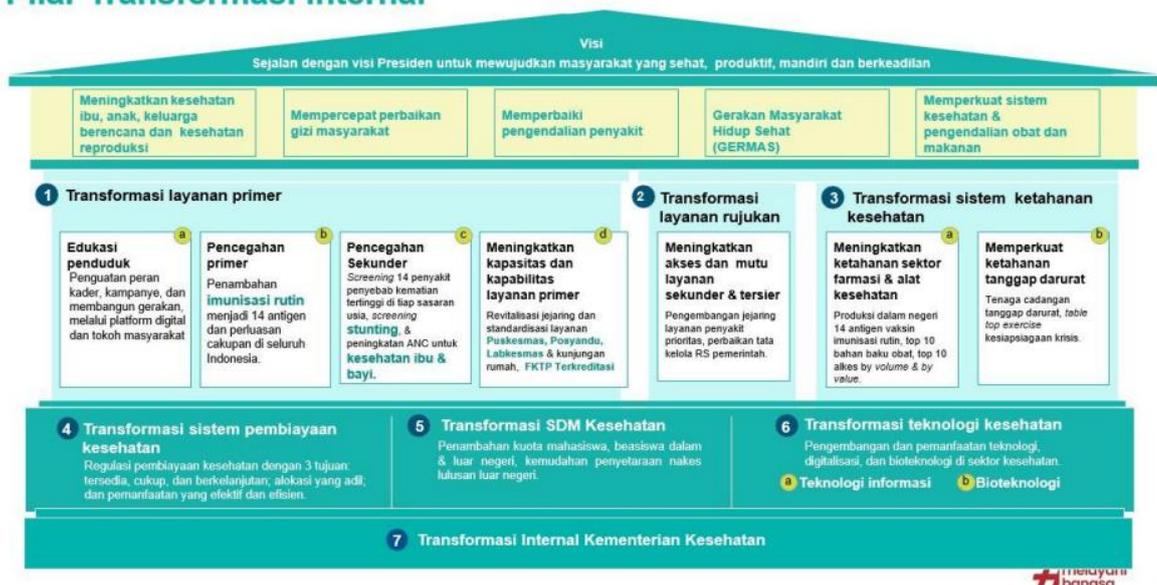
Gambar 1. 1 Indikator Kesehatan Nasional Perlu Perbaikan

Presiden RI dan Menteri Kesehatan RI memberikan arahan mengenai pencapaian 16 indikator pada gambar 1.1 yang perlu diperbaiki, dengan menginisiasi adanya transformasi sektor kesehatan di Indonesia. Menteri Kesehatan RI menetapkan enam pilar transformasi kesehatan nasional dan satu pilar transformasi internal yang akan diterapkan Kemenkes RI sebagai upaya pencapaian visi; Menciptakan manusia yang sehat, produktif, mandiri, dan berkeadilan. Keenam transformasi tersebut yaitu, Transformasi Layanan Primer, Layanan Rujukan, Sistem Ketahanan

<sup>10</sup> "Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas PMK Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2020-2024," n.d.

Kesehatan, Sistem Pembiayaan Kesehatan, SDM Kesehatan dan Teknologi Kesehatan, serta satu pilar Transformasi Internal Kemenkes RI. Berikut adalah Pilar Transformasi Kemenkes RI pada Gambar 1.2.

## 6 Pilar Transformasi Sistem Kesehatan Nasional dan 1 Pilar Transformasi Internal



Gambar 1. 2 Pilar Transformasi Kemenkes RI

Pada pilar ke 5 yaitu Transformasi SDM Kesehatan akan berfokus untuk memastikan pemerataan distribusi para tenaga kesehatan di seluruh pelosok tanah air Indonesia, termasuk di kawasan DTPK. Adapun dalam penerapannya, pemerintah akan melakukan penambahan kuota peserta didik, beasiswa dalam dan luar negeri, serta melakukan kemudahan pada penyertaan tenaga kesehatan yang lulus dari universitas luar negeri. Salah satu cara yang dapat dilakukan Kementerian Kesehatan RI dalam

meningkatkan SDM yaitu dengan menggunakan *platform* plataran sehat.

*Platform* plataran sehat memberikan akses berbagai macam topik transformasi kesehatan dan transformasi internal dengan metode pembelajaran daring, klasikal dan bauran yang disediakan oleh lembaga pelatihan yang sudah terakreditasi oleh Kementerian Kesehatan.<sup>11</sup> Terdapat 2 kategori transformasi kesehatan dan internal, serta berbagai metode pembelajaran sudah tersedia misalnya pembelajaran daring, klasikal, hingga *blended* (bauran). Program pembelajaran seperti pelatihan, *coaching*, *mentoring*, webinar, hingga MOOC dapat diikuti oleh seluruh tenaga kesehatan di Indonesia. Tersedia juga program pembelajaran berbayar atau gratis, cakupan pembelajaran internasional atau nasional, serta tingkatan mulai dari pemula hingga tingkat lanjut.

Kementerian Kesehatan RI sering kali memilih pelatihan sebagai upaya peningkatan kompetensi. Dalam struktur organisasi Direktorat Jendral Tenaga Kesehatan (Ditjen Nakes) terdapat Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan (Ditmutu Nakes) yang memiliki tugas melakukan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, memberikan bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan bidang kesehatan. Kemudian, berfungsi sebagai

---

<sup>11</sup> Kementerian Kesehatan, "Plataran Sehat," <https://lms.kemkes.go.id/>, November 1, 2024.

penyiapan perumusan kebijakan di bidang penilaian kompetensi, pemetaan, dan pengembangan pelatihan, serta penyelenggaraan pelatihan tenaga kesehatan. Dalam penyelenggaraan pelatihan dibutuhkan media pembelajaran seperti *slide* presentasi, buku panduan, dan modul.

Modul sebagai media pembelajaran telah terbukti sebagai metode yang efektif dalam memberikan pembelajaran.<sup>12</sup> Modul merupakan alat pembelajaran yang berisi materi, metode, batasan-batasan, serta cara mengevaluasi yang dirancang secara sistematis dan menarik untuk mencapai hasil yang diharapkan.<sup>13</sup> Modul yang baik terdiri dari berbagai karakteristik yaitu *self instruction*, *self contained*, *stand alone*, *adaptif*, dan *user friendly*, untuk lebih jelasnya terdapat di kajian pustaka.<sup>14</sup> Penggunaan modul ini dapat memudahkan pengajar dan peserta pelatihan sebagai penunjang kegiatan belajar. Tetapi, apabila modul tersebut tidak dikembangkan sesuai dengan prinsip dan standar pengembangan modul, maka modul tersebut memungkinkan menjadi kendala bagi para penggunannya.

---

<sup>12</sup> S Wahyuni, M Yati, and A Fadila, "Pengembangan Modul Matematika Berbasis REACT Terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis Peserta Didik," *Jambura Journal of Mathematics Education* 1, no. 1 (2020): 1–12.

<sup>13</sup> Made, Sri, Astika Dewi and Nyoman, Ayu, Putri Lestari, "E-Modul Interaktif Berbasis Proyek Terhadap Hasil Belajar Peserta didik," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 4, no. 3 (2020): 433–41.

<sup>14</sup> Kasina Ahmad and Ika Lestari, "Pengembangan Bahan Ajar Perkembangan Anak Usia Sd Sebagai Sarana Belajar Mandiri Mahasiswa," *Perspektif Ilmu Pendidikan* 22, no. XIII (October 29, 2010): 183–93, <https://doi.org/10.21009/PIP.222.10>.

Modul yang digunakan dalam sebuah kegiatan pembelajaran penting diketahui kualitasnya. Kebutuhan dalam menciptakan kualitas modul yang baik akan melibatkan banyak pihak untuk mengembangkan modul yang sesuai dengan kebutuhan dan target capaian.<sup>15</sup> Dengan menggunakan modul, Kemenkes RI dapat memastikan bahwa peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan yang konsisten dan relevan, serta dapat melakukan evaluasi yang terstruktur untuk mengukur pencapaian mereka. Selain itu, modul juga dapat dikembangkan dan dievaluasi berdasarkan kebutuhan agar tujuan pelatihan dapat tercapai.

Pada dasarnya evaluasi adalah proses menentukan kelayakan atau nilai dari suatu hal dengan melakukan kajian dan pengukuran secara cermat.<sup>16</sup> Pihak yang bertanggung jawab terkait hal tersebut adalah Tim Kerja Evaluasi dan Pengawasan Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI. Hal ini diperkuat dengan adanya Keputusan Direktur Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan Nomor HK.02.03/F.V/2740/2024 Tentang Tim Kerja Di Lingkungan Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, bahwa Tim Kerja Evaluasi dan Pengawasan Pelatihan Bidang Kesehatan mempunyai salah satu tugas yaitu melakukan

---

<sup>15</sup> Tian Hadiansyah, Eveline Siregar, and Retno Widyaningrum, "Buku Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Media Pembelajaran Berbasis Teknologi," *Jurnal Pembelajaran Inovatif* 1, no. 1 (2018): 19–26.

<sup>16</sup> Muhammad Yaumi, *Prinsip-Prinsip Desain Pembelajaran: Disesuaikan Dengan Kurikulum 2013 Edisi Kedua* (Kencana, 2017).

pelaksanaan evaluasi dan analisis pelatihan bidang kesehatan. Hasil wawancara bersama bapak Eska Bayu Aji, A.Md menunjukkan, bahwa saat ini tercatat sebanyak lebih dari 600 kurikulum pelatihan sudah diterbitkan di *website* Sistem Akreditasi Pelatihan (SIKPEL) dan tersedia modul pada setiap pelatihannya, namun modul tersebut belum pernah dievaluasi. Oleh karena itu, evaluasi modul pelatihan ini penting untuk dilakukan. Berikut ini merupakan ringkasan kesenjangan yang sering dihadapi peserta pelatihan dalam membaca modul pelatihan bidang kesehatan<sup>17</sup>:

Tabel 1. 1 Ringkasan Kesenjangan yang dihadapi peserta pelatihan dalam membaca modul pelatihan bidang kesehatan

No	Kondisi Aktual	Kondisi Ideal
1	Materi dalam modul kurang lengkap, visualisasi dalam modul tidak sesuai dengan konten, dan penggunaan bahasa yang sulit dipahami	Materi yang disajikan harus lengkap sesuai dengan GBMP, penggunaan visual sesuai dengan isi pesan yang disampaikan, serta menggunakan bahasa yang sederhana.
2	Peserta pelatihan merasa kesulitan menggunakan modul dalam belajar mandiri	Penggunaan bahasa dalam modul harus dibuat secara dua arah atau berdialog. Hal ini nantinya yang akan menggantikan peran pengajar pada saat peserta belajar mandiri.

<sup>17</sup> "Wawancara Yanuardo Ganda Drabenzus, S.T., M.Pd, Ketua Tim Kerja Evaluasi Dan Pengawasan Pelatihan Bidang Kesehatan Kemenkes RI."

Kesenjangan yang dihadapi peserta pelatihan di atas menjadi catatan penting untuk segera dilakukannya evaluasi modul. Namun, berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur bersama ketua Tim Kerja Evaluasi dan Pengawasan Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, diketahui bahwa kendala dalam melakukan evaluasi modul pelatihan bidang kesehatan yaitu belum pernah dilakukannya evaluasi secara sistematis dan belum tersedia instrumen yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi pada modul tersebut. Sementara sudah terdapat banyak keluhan yang sama oleh tiap peserta ke Tim Kerja Evaluasi pada saat melakukan evaluasi pelatihan seperti pada tabel di atas. Namun, tahap evaluasi ini tidak dapat dilakukan jika tidak tersedianya instrumen evaluasi modul terkait. Akibatnya peserta pelatihan akan menghadapi kesulitan dalam menggunakan modul seperti pada penjelasan tabel di atas. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan instrumen evaluasi modul pelatihan di Kementerian Kesehatan RI. Dimensi yang akan dievaluasi pada modul pelatihan bidang kesehatan ini adalah sistematika modul, isi modul, karakteristik modul dan desain pesan modul.

Berdasarkan hasil wawancara, pengumpulan data, analisis urgensi masalah di atas, akan dilakukan penelitian mengenai **“Pengembangan Instrumen Evaluasi Modul Pelatihan Kesehatan Di Direktorat Kementerian Kesehatan Republik**

**Indonesia”** di Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam melakukan evaluasi pada modul pelatihan bidang kesehatan di Kemenkes RI.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka berikut merupakan identifikasi masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana Evaluator di Kementerian Kesehatan RI melakukan evaluasi terhadap modul pelatihan bidang kesehatan?
2. Bagaimana kesulitan yang dialami Evaluator saat melakukan evaluasi terhadap modul pelatihan bidang kesehatan?
3. Bagaimana menghasilkan instrumen evaluasi modul pelatihan bidang kesehatan di Kementerian Kesehatan RI?

## **C. Ruang Lingkup**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka ruang lingkup dari penelitian ini ialah:

### **1. Batasan Masalah**

Batasan masalah pada pengembangan ini adalah “Bagaimana menghasilkan instrumen evaluasi modul pelatihan bidang kesehatan di Kementerian Kesehatan RI”.

## **2. Tempat Penelitian**

Pada penelitian ini, tempat yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian dan pengumpulan data adalah Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan.

## **3. Sasaran**

Sasaran dalam pengembangan ini merupakan Tim Kerja Evaluasi dan Pengawasan di Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian analisis masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “Bagaimana menghasilkan instrumen evaluasi modul pelatihan bidang kesehatan di Kementerian Kesehatan RI”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menghasilkan instrumen evaluasi modul pelatihan bidang kesehatan di Kementerian Kesehatan RI.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil pengembangan instrumen evaluasi modul pelatihan di Kementerian Kesehatan RI yaitu sebagai berikut:

### **1. Peneliti**

Penelitian pengembangan ini memberikan dampak positif terhadap wawasan dan pemahaman baru. Penelitian ini juga menjadi pengalaman baru dalam meneliti suatu objek khususnya dalam bidang evaluasi modul pembelajaran. Kemudian, penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang didapat ketika berkuliah di Program Studi S1 Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta.

### **2. Tim Kerja Evaluasi dan Pengawasan Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI**

Penelitian ini berguna sebagai alat dalam mengevaluasi modul yang digunakan saat pelatihan. Selain itu, penelitian ini juga bisa dijadikan dasar dalam pengembangan instrumen evaluasi pada pengembangan modul pembelajaran selanjutnya.

### **3. Masyarakat Umum**

Penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam menambah wawasan dan pengetahuan untuk masyarakat umum maupun mahasiswa. Kemudian, dapat juga dijadikan rujukan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.