

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Kemajuan pesat dalam bidang teknologi, informasi, dan komunikasi telah menjadi fenomena global yang tak terelakkan, memberikan dampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam konteks pendidikan, perkembangan TIK telah merevolusi proses pembelajaran dengan menghadirkan solusi yang lebih efektif dan efisien. Berbagai perangkat teknologi, seperti laptop, komputer, *ipad*, dan *gadget*, kini berfungsi sebagai sarana pembelajaran yang dinamis, memungkinkan akses pengetahuan tanpa batasan waktu dan ruang. Konsep kelas tradisional pun bergeser, digantikan oleh lingkungan belajar yang lebih fleksibel dan terintegrasi dengan dunia digital. Dengan demikian, pembelajaran tidak lagi terkurung dalam ruang kelas konvensional, melainkan dapat berlangsung di mana saja dan kapan saja.

Era digital telah membawa kemudahan luar biasa dalam pertukaran informasi dan komunikasi, mengubah pola aktivitas manusia secara mendasar. Ketergantungan masyarakat pada teknologi menjadikan perangkat digital sebagai alat pembelajaran yang praktis, mudah diakses, dan mampu memenuhi kebutuhan pengetahuan secara cepat dan terarah. Teknologi tidak hanya menyederhanakan pekerjaan sehari-

hari tetapi juga memberdayakan individu untuk berkontribusi lebih besar bagi lingkungan sekitarnya.

Dalam bidang pendidikan, penerapan teknologi telah menciptakan sistem pembelajaran yang terstruktur dan bermakna, memfasilitasi pemahaman peserta didik melalui strategi, model, dan sistem pembelajarannya yang inovatif. Sistem pembelajaran menempati posisi sentral dalam proses pendidikan, sehingga memegang peran krusial dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya peserta didik. Secara umum, sistem pembelajaran terklasifikasi menjadi dua model utama yaitu: konvensional dan daring. Model konvensional, atau yang dikenal sebagai pembelajaran tatap muka, dilaksanakan dalam ruang kelas dengan pengaturan waktu dan kondisi ruang yang telah ditetapkan. Model ini mensyaratkan kehadiran fisik secara langsung antara pendidik dan peserta didik dalam suatu ruang belajar, yang kerap dibatasi oleh durasi waktu dan jumlah pertemuan yang telah terjadwal.

Keterikatan pada jadwal yang kaku seringkali menyebabkan pendidik menjadi terbatas ruang geraknya, sementara di sisi lain, peserta didik mengalami kesulitan untuk memusatkan perhatian secara penuh pada materi yang disampaikan akibat konstrain waktu yang membatasi. Sebaliknya, sistem pembelajaran daring yang juga disebut sebagai kelas online atau *e-learning* memberikan fleksibilitas bagi peserta didik untuk mengakses materi dan berinteraksi dengan pendidik melalui laptop atau *gadget*. Pendekatan pembelajaran ini tidak hanya

menawarkan kemudahan akses, tetapi juga menghadirkan pengalaman belajar yang inovatif, sehingga mampu meningkatkan daya tarik dan motivasi intrinsik peserta didik selama mengikuti proses pembelajaran.

Efisiensi waktu telah mendorong pembelajaran daring berkembang pesat, menawarkan alternatif atas keterbatasan sistem konvensional yang terikat pada *setting* ruang dan waktu tertentu serta mensyaratkan kehadiran fisik. Namun, pembelajaran tatap muka akan kehilangan efektivitas dan menjadi membosankan jika tidak didukung oleh metode yang tepat, sebagaimana yang teridentifikasi dalam pelaksanaan pelatihan di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Kementerian Kesehatan RI.

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur atau biasa disingkat PPKA merupakan unit kerja yang bertugas dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki para ASN dengan tujuan mendukung transformasi internal sebagai faktor pendukung keberhasilan 6 pilar transformasi kesehatan yang sudah dikembangkan oleh Kementerian Kesehatan pada tahun 2021 yang bertujuan untuk menjawab tantangan kesehatan nasional yang harus dituntaskan oleh Kemenkes.

Menurut Menteri Kesehatan, yaitu bapak Budi Gunadi Sadikin, dalam melakukan 6 pilar transformasi kesehatan itu memerlukan transformasi internal Kemenkes terlebih dahulu. Transformasi internal yang dilakukan oleh Kemenkes yaitu dengan melalui cara kerja baru, budaya kerja baru,

dan semangat yang baru.¹ Maka dari itu, Kemenkes mewajibkan seluruh insan Kemenkes untuk melakukan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pembelajaran (JPL) selama 1 tahun.



Gambar 1.1 Pilar Transformasi Kementerian Kesehatan RI

Dalam menjalankan tugasnya PPKA bertanggung jawab kepada Menteri Kesehatan melalui Sekretaris Jenderal. Peraturan Menteri Kesehatan menyebutkan bahwa Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam menjalankan tugasnya memiliki fungsi salah satunya adalah pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur.

Dalam unit kerja PPKA terdapat 7 tim kerja yang terdiri dari tim kerja penilaian kompetensi ASN, tim kerja penyelenggaraan corpu klasikal, tim kerja penyelenggaraan non corpu klasikal, tim kerja digitalisasi pembelajaran dan komunikasi pengembangan kompetensi ASN, tim kerja manajemen perubahan dan budaya berAKHLAK, dan tim kerja

¹ Kementerian Kesehatan RI, *Pedoman Perubahan Budaya Kerja Kementerian Kesehatan Untuk Akselerasi Transformasi Internal*. (Jakarta: Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Kesehatan RI, 2024), h. 24.

dukungan manajemen. Dari ketujuh tim kerja tersebut terdapat satu tim yang mempunyai tugas dalam melakukan penguatan dan pembinaan ke seluruh ASN Kemenkes yang memiliki peran sebagai Champion Kemenkes melalui sebuah pelatihan yaitu, tim kerja manajemen perubahan dan budaya berAKHLAK.

BerAKHLAK merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Adanya *Core Values* ASN ini sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN.



Gambar 1.2 *Core Values* ASN BerAKHLAK

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan Ketua Tim Kerja Manajemen Perubahan dan Budaya berAKHLAK, ASN Kemenkes yang berperan sebagai Champion menjadi sasaran utama dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh Tim Kerja Manajemen Perubahan

dan Budaya berAKHLAK. Hal ini karena para Champion berada di bawah pembinaan tim kerja tersebut, yang bertugas memperkuat kapasitas dan membina seluruh ASN Kemenkes dengan peran sebagai Champion. Champion dalam Kementerian Kesehatan adalah agen perubahan yang bertugas memimpin dan menginternalisasi budaya kerja BerAKHLAK di tingkat pusat dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Peran Champion Kementerian Kesehatan sebagai agen perubahan sangat erat dengan tahapan difusi inovasi Everett Rogers dalam mendorong adopsi internalisasi budaya kerja BerAKHLAK. Pada tahap pengetahuan, Champion berfungsi sebagai sumber utama informasi dengan memperkenalkan inovasi, menjelaskan cara kerja, serta menunjukkan keterkaitannya dengan peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Selanjutnya pada tahap persuasi, Champion membentuk sikap positif melalui keteladanan, berbagi pengalaman, dan komunikasi sehingga pegawai melihat inovasi sebagai sesuatu yang bermanfaat, relevan, dan sejalan dengan nilai BerAKHLAK.

Pada tahap keputusan, Champion memfasilitasi pegawai lain untuk menimbang manfaat dan risiko, sekaligus memberikan dukungan sehingga mereka yakin untuk mengadopsi inovasi tersebut. Ketika memasuki tahap implementasi, Champion berperan aktif mendampingi inovasi penggunaan teknologi, membantu mengatasi kendala teknis maupun resistensi, serta memastikan inovasi benar-benar diterapkan dalam praktik kerja dan pembelajaran. Terakhir, pada tahap konfirmasi,

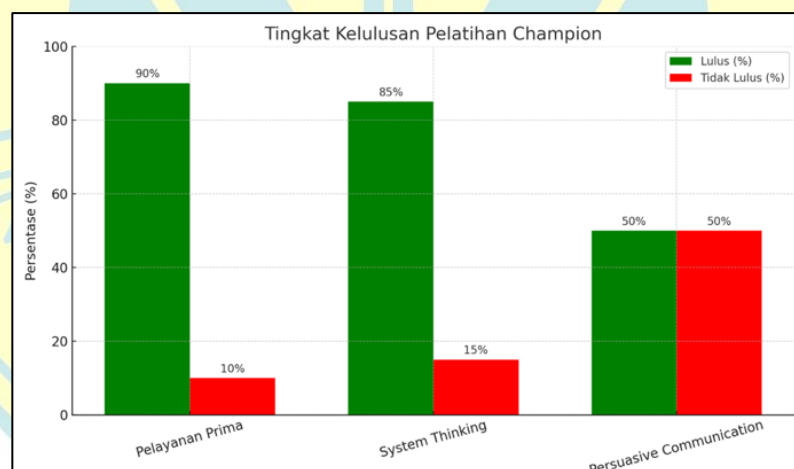
Champion memperkuat keputusan adopsi dengan menunjukkan hasil nyata dan dampak positif inovasi, sehingga pegawai lain semakin mantap menggunakannya secara berkelanjutan. Dengan demikian, Champion menjadi penggerak utama difusi inovasi di Kemenkes yang menjembatani ide baru dengan perubahan perilaku dan budaya kerja organisasi.

Beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh tim kerja manajemen perubahan dan budaya berAKHLAK bertujuan untuk mengembangkan kompetensi Champion. Berikut beberapa pelatihannya diantaranya yaitu, pelatihan pelayanan prima, pelatihan *system thinking*, dan pelatihan *persuasive communication*. Semua pelatihan tersebut dilakukan secara tatap muka di kelas selama pertemuan yang dijadwalkan di awal pelatihan dengan masing-masing jangka waktu yang berbeda. Setiap pelatihan dirancang untuk memperkuat internalisasi nilai-nilai inti ASN BerAKHLAK, khususnya dalam membentuk sikap profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan.

Pelatihan pelayanan prima mendukung penerapan nilai Berorientasi Pelayanan dengan membekali Champion kemampuan memahami kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan layanan yang berkualitas. Pelatihan *system thinking* memperkuat nilai Kompeten dan Kolaboratif melalui pengembangan kemampuan berpikir holistik, analitis, serta memahami keterkaitan antarproses dalam organisasi.

Sementara itu, pelatihan *persuasive communication* berperan penting dalam menguatkan nilai Harmonis, Loyal, dan Adaptif, karena membekali Champion keterampilan menyampaikan pesan perubahan secara efektif, membangun kepercayaan, serta mendorong partisipasi aktif pegawai.

Dari ketiga pelatihan yang diselenggarakan (Pelayanan Prima, *System Thinking*, dan *Persuasive Communication*), pelatihan *Persuasive Communication* menjadi fokus permasalahan karena beberapa alasan. Pertama, pelatihan ini memiliki tingkat ketidaklulusan tertinggi (dari 40 peserta, hanya 50% yang lulus, sementara pelatihan lain mencapai 80-90%).



Gambar 1.3 Tingkat Kelulusan Pelatihan Champion

Kedua, berdasarkan hasil wawancara dengan dr. Dora, MKM selaku ketua TIM Kerja Manajemen Perubahan dan Budaya BerAKHLAK. Pelatihan ini tidak didesain secara optimal, materi-materi dalam pelatihan *offline* disajikan dalam bentuk *slide presentasi*. Beberapa materi yang disajikan masih belum di-*chunking*, sehingga menjadi tidak

ringkas dan tidak terfokus pada satu tujuan. Berikut ini adalah contoh dari penggunaan bahan ajar berupa *slide* yang digunakan dalam proses pembelajaran:



Gambar 1.4 Contoh Bahan Ajar

Ketiga, berdasarkan hasil kuesioner yang telah diperoleh dari para peserta pelatihan *persuasive communication* banyak mengalami kendala. Kendala tersebut menurut hasil kuesioner peserta pelatihan yaitu:

1. Materi terlalu kompleks dan dominan media yang ada terlalu banyak tulisan.
2. Materi padat dan kurang visual sebaiknya disampaikan dalam format singkat (*chunking*) yang dimana materi-materi yang disediakan dibagi ke beberapa bagian yang dapat dipahami dengan mudah, ringkas, dan jelas.
3. Materi bagus, tapi metode ceramah membuat saya sulit fokus. Sehingga saya masih belum memahami dalam penyampaian materi yang diberikan.
4. Materi cukup bermanfaat, media hanya ppt saja. Saran saya media yang digunakan beragam dan sesuai dengan isi materi.

5. Pelatihan ini cukup baik, tapi bisa lebih efisien jika memungkinkan ada pelatihan *online* dibandingkan pelatihan konvensional karena dengan begitu dapat lebih fleksibel dan mudah diakses.
6. Masih belum memahami dalam penyampaian materi yang diberikan.

Berdasarkan analisis masalah yang dijabarkan di atas, Teknologi Pendidikan memfasilitasi belajar dengan memecahkan masalah belajar sehingga dapat memberikan solusi berupa intervensi yang ditawarkan pada kawasan Teknologi Pendidikan yaitu, *creating* (desain). Sejalan dengan definisi yang dirumuskan oleh AECT pada tahun 2004: *“Educational Technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological and resources.”*² Definisi ini menekankan dua kata kunci yang sangat penting, yakni *facilitating learning* (memfasilitasi belajar) dan *improving performance* (meningkatkan kinerja).

Belajar dan kinerja merujuk pada upaya peningkatan mutu kemampuan seseorang (*human development*) melalui jalur pendidikan formal, yaitu sekolah atau belajar serta jalur pendidikan dalam organisasi atau profesi sebagai peningkatan kinerja (*improving performance*).³ Untuk meningkatkan mutu kemampuan seseorang dapat

² Januszewski, Al., & Molenda, Michael, *Educational Technology: A Definition with Commentary* (Routledge, 2008). h. 1.

³ Dewi Salma Prawiladilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), h.31.

dilakukan dengan cara memfasilitasi bahan atau sumber belajar yang baik, sehingga dapat meningkatkan proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Oleh karena itu guna memaksimalkan efektivitas pelatihan *persuasive communication*, diperlukan suatu pendekatan yang mampu menciptakan kedalaman makna dalam proses pembelajaran, sehingga memungkinkan peserta untuk sepenuhnya berkonsentrasi dalam mencerna materi. Dalam rangka mewujudkan kondisi pembelajaran yang demikian, penerapan suatu metode pembelajaran yang tepat mutlak diperlukan. Sebagai respons terhadap kebutuhan tersebut, maka diusulkanlah penerapan metode pembelajaran *microlearning* atau pembelajaran mikro yang menjadi solusi inovatif bagi penyelenggaraan pelatihan ini yang juga dapat menjangkau Champion Kementerian Kesehatan dalam jumlah besar.

Microlearning adalah cara yang efektif dan efisien untuk melatih pegawai di lingkungan kerja modern. Metode ini menyediakan struktur untuk berfokus pada hal-hal spesifik, membantu peserta mendapatkan pengetahuan yang lebih besar dalam waktu yang lebih singkat. *Microlearning* melibatkan pemecahan potongan besar informasi menjadi segmen-segmen yang lebih kecil dan mudah dikelola dan menyampaikannya dalam beberapa sesi atau kesempatan. Hal ini memungkinkan peserta didik untuk mempelajari poin-poin penting

dengan cepat tanpa menghabiskan terlalu banyak waktu dari tugas-tugas rutin mereka.

Dengan demikian, kehadiran metode *microlearning* memberikan dampak signifikan dalam memenuhi tuntutan akan materi pelatihan yang mudah diakses (*anytime, anywhere*), sekaligus menjadi jawaban atas keterbatasan waktu yang seringkali membuat penyampaian materi menjadi terlalu padat dan tidak optimal. Sehingga *microlearning* ini dirasa dibutuhkan dalam mengembangkan pembelajaran secara daring atau *online* dalam pelatihan yang adaptif.

Selain itu, landasan pemilihan metode pembelajaran *microlearning* di pelatihan *Persuasive Communication* juga diperkuat oleh penelitian relevan dengan judul "*Microlearning* Sebagai Solusi Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Informasi yang Cepat Berubah" yang dilakukan oleh Arya dkk mengungkap bahwa karyawan merasakan manfaat signifikan dari metode ini, terutama dalam hal fleksibilitas. Dibandingkan pelatihan konvensional, *microlearning* memungkinkan mereka mengakses konten kapanpun dan dimanapun, sehingga tidak mengganggu tanggung jawab utama pekerjaan.⁴

Dengan format materi yang ringkas dan terfokus dinilai lebih mudah dipahami dan diingat, sebagaimana ditegaskan oleh Giurgiu (2017). Penyajian informasi dalam bentuk *chunking* pemilahan menjadi unit-unit kecil memperkuat retensi pengetahuan. Dari perspektif manajemen,

⁴ Pradana E. Arya, et. al. *Microlearning Sebagai Solusi Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Informasi Yang Cepat Berubah*. (Vol. 9, No. 4, 2024).

microlearning juga memungkinkan perusahaan merancang program pelatihan yang lebih adaptif, khususnya di bidang teknologi yang terus berkembang. Hal ini menjawab tantangan pelatihan konvensional yang masih bergantung pada metode ceramah tunggal dengan durasi panjang.⁵

Lalu, *microlearning* juga berkaitan dalam penerapan dari teori belajar kognitivistik, khususnya konsep *chunking* yang diperkenalkan oleh Miller (1956). Teori ini menyatakan bahwa kapasitas memori kerja manusia sangat terbatas, hanya mampu menampung sekitar 2 hingga 7 unit informasi (seperti huruf, angka, atau kata) dalam satu waktu. Namun, melalui teknik *chunking* yaitu, pengelompokan informasi menjadi unit yang lebih bermakna. Efisiensi penyimpanan memori dapat ditingkatkan. *Microlearning* memanfaatkan prinsip ini dengan memecah materi pembelajaran menjadi segmen-segmen kecil yang terfokus dan mudah dipahami, sehingga selaras dengan keterbatasan memori kerja manusia.⁶

Pendekatan ini memungkinkan pemelajar untuk menguasai materi secara bertahap, mencegah *cognitive overload* (kelebihan beban kognitif), serta memfasilitasi proses penyandian (*encoding*) informasi ke dalam memori jangka panjang. Dengan demikian, *microlearning* yang berakar pada teori kognitivistik tidak hanya menitikberatkan pada

⁵ Giurgiu, L. *Microlearning as innovative process for knowledge acquisition*. *Journal of Education Sciences*, 10(22), 2017. h. 55-63.

⁶ Siregar, E., dkk, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. (Tangerang: 2023), h. 3.27.

efisiensi penyampaian konten, tetapi juga memperhatikan cara otak manusia memproses dan menyimpan pengetahuan secara optimal.

Agar proses pelatihan melalui *microlearning* dapat memotivasi dan mendorong peserta pelatihan untuk fokus memahami materi yang diberikan, diperlukan perancangan yang matang dan sistematis. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan *microlearning* dalam konteks pelatihan *persuasive communication*, guna meningkatkan efektivitas dan keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran melalui pendekatan yang terstruktur dan adaptif.

Berdasarkan penjelasan di atas, diperlukan adanya *microlearning* dengan berbagai macam format dalam *microlearning* pelatihan *persuasive communication*. Materi-materi yang padat akan dipecah menjadi unit-unit pembelajaran daring yang lebih ringkas, sehingga konten yang kompleks dan luas dapat diserap dengan lebih mudah oleh peserta. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peserta untuk belajar secara mandiri dengan fleksibilitas akses di mana pun dan kapan pun sesuai kebutuhan.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Apakah efektif dalam menerima materi yang disampaikan hanya saat pelatihan di dalam kelas?
2. Apakah waktu pelatihan *Persuasive Communication* sudah efisien?
3. Apa saja sumber belajar yang digunakan untuk pelatihan *Persuasive Communication* di Kementerian Kesehatan RI?
4. Apakah *microlearning* bisa dikembangkan menjadi metode pembelajaran mandiri di dalam pelatihan yang ada di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (PPKA)?
5. Bagaimana mengembangkan *microlearning* dalam pelatihan *Persuasive Communication* di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (PPKA)?

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

Batasan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan *microlearning* dalam pelatihan *Persuasive Communication*?

2. Materi

Materi yang akan dikembangkan adalah “Konsep Dasar *Persuasive Communication*, Teknik-Teknik *Persuasive*

Communication, Hambatan dan Strategi Persuasive Communication, dan Saluran Persuasive Communication" yang terdapat dalam Pelatihan *Persuasive Communication*.

3. Sasaran

Sasaran dari penelitian ini ditujukan untuk peserta pelatihan *Persuasive Communication* yaitu, *agent of change* (Champion) di Kementerian Kesehatan RI.

4. 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

Tujuan pengembangan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan *microlearning* yang dapat digunakan untuk memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan yang terdapat di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur (PPKA).

E. Kegunaan Pengembangan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

a. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Hasil dari penelitian ini berupa *microlearning* yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber belajar yang dimanfaatkan untuk penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian Kesehatan RI.

b. Pengguna

Diharapkan hasil dari penelitian ini, *microlearning* dapat membantu para Champion di Kementerian Kesehatan RI untuk meningkatkan motivasi belajarnya.

c. Peneliti

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