

Pengembangan Model Unit Diklat Kesehatan

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang.

Meningkatkan kualitas dan profesionalisme SDM kesehatan di wilayah kabupaten / kota merupakan salah satu wewenang daerah sesuai kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah. Peningkatan kualitas dan profesionalisme SDM kesehatan dianggap penting, antara lain karena adanya perubahan struktur, peran dan fungsi organisasi, adanya tuntutan akan mutu pelayanan yang meningkat, serta adanya tantangan untuk berkompetisi dalam merancang dan menyelenggarakan program pembangunan yang mempunyai daya ungkit terhadap peningkatan Human Development Index (HDI).

Sehubungan dengan itu, salah satu kebijakan Pusdiklatkes adalah desentralisasi di bidang pelatihan SDM kesehatan, khususnya kabupaten /kota, diharapkan akan mampu mengelola dan menyelenggarakan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM kesehatan di wilayahnya. Agar pengelolaan pelatihan tersebut dapat dilaksanakan secara profesional/berkualitas, perlu ada suatu "*unit fungsional*" yang disertai tugas dan fungsi dalam mengelola pelatihan SDM kesehatan di wilayah kab/kota. Untuk tujuan tersebut, melalui proyek HWS akan dikembangkan suatu model unit diklat kesehatan kabupaten (District Health Training Unit), yang pada prinsipnya akan berorientasi kepada kebutuhan daerah setempat, berdasarkan asas manfaat dan kemitraan.

Konsep Model unit diklat kesehatan telah diseminarkan di tingkat Propinsi dan Pusat, konsep model unit diklat kesehatan tersebut mendapat sambutan yang sangat positif dari kabupaten yang dikunjungi, Dinas

Kesehatan Kabupaten/Kota merasa perlu memiliki kompetensi dalam menyelenggarakan pelatihan, karena pada kenyataannya selama ini sudah melakukan penyelenggaraan pelatihan dengan kapasitas yang sangat terbatas.

Berdasarkan hasil pengumpulan data serta hasil analisis data dan informasi yang didapat, menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan telah dilaksanakan hampir di semua Kabupaten/Kota. Pada umumnya perencanaan dan penyelenggaraan pelatihan diserahkan kepada masing-masing Sub Dinas/Bidang, sehingga pelatihan-pelatihan lebih cenderung kepada pelatihan yang mendukung pelaksanaan program, serta berkaitan dengan TUPOKSI masing-masing pemegang program. Sebagian besar pelatihan, titik beratnya adalah pada pelaksanaan atau penyampaian bahan belajar, tidak melalui suatu rancangan pelatihan yang seharusnya, seperti penyiapan kurikulum, materi pembelajaran (learning material) dsb. Sebagian sudah melakukan evaluasi pembelajaran atau evaluasi hasil belajar, walaupun masih terbatas pada *pre test* dan *post test*, sebagian lainnya belum melakukan. Evaluasi paska pelatihan hampir belum dilakukan.

Dengan adanya Desentralisasi, diharapkan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Kesehatan kota Bukittinggi dapat terlaksana lebih efisien dan produktif meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi secara lebih terpadu sesuai kebutuhan.

Sejalan dengan keputusan seminar dan sesuai dengan situasi dan kondisi Kabupaten Sambas, telah disepakati bahwa Model Unit Diklat Kesehatan Kabupaten Sambas yang akan dikembangkan adalah suatu "**Kepanitiaan Tetap**" yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan atau model 3, yang berlaku selama 1 tahun.

B. TUJUAN

Tujuan Umum

Memperkuat kapasitas Dinas Kesehatan kabupaten Sambas dalam upaya penyelenggaraan pelatihan SDM Kesehatan

Tujuan Khusus

- Mampu menyusun perencanaan pelatihan
- Mampu menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan kaidah pelatihan
- Mampu melakukan evaluasi pelatihan secara lengkap
- Tersedianya Sumber Daya Manusia Kesehatan yang memiliki kemampuan di bidang pelatihan.
- Dapat dikembangkannya Unit Diklat Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sambas secara terstruktur.

II. GAMBARAN PENYELENGGARAAN SAAT INI

Saat ini penyelenggaraan pelatihan di Kabupaten Sambas masih bersifat kurang profesional dan dilaksanakan oleh panitia tidak tetap yang berasal dari masing-masing bidang/bagian, sehingga sangat terkotak-kotak.

A. Perencanaan Pelatihan

- Semua kegiatan pelatihan yang dilaksanakan tidak berdasarkan hasil pengkajian/Assesment (TNA)
- Panitia tidak tetap hanya membuat kerangka acuan dan jadwal
- Kurikulum dan modul pelatihan/bahan ajar menggunakan modul/bahan ajar yang dikeluarkan Pusat/Propinsi

B. Pelaksanaan Pelatihan

- Kegiatan pelatihan diselenggarakan oleh panitia tidak tetap yang berasal dari masing-masing bidang/bagian
- SDM penyelenggara terbatas dan belum memiliki kemampuan tentang kediklatan
- Penyelenggaraan dilaksnakan di gedung PKK yang disewa karena Dinas belum mempunyai ruang belajar sendiri.
- Fasilitas/peralatan belajar cukup (OHP,LCD,White Board, Standard Flip Chart dan sebagainya)
- Kerjasama dengan unit terkait dalam penyelenggaraan pelatihan cukup baik.

- Sampai saat ini semua pelatihan yang diselenggarakan, pesertanya tidak mendapatkan / memperoleh Sertifikat Pelatihan

C. Evaluasi Pelatihan

Semua kegiatan pelatihan yang diselenggarakan yang diselenggarakan belum dilakukan evaluasi secara lengkap baru terbatas pada evaluasi penyelenggaraan saja.

III. PRINSIP PRINSIP PENGEMBANGAN MODEL UNIT DIKLAT KESEHATAN KABUPATEN / KOTA.

A. Pemahaman tentang pelatihan secara benar

1. Filosofi Pelatihan.

Pada hakekatnya setiap individu maupun kelompok selalu dituntut untuk belajar dan meningkatkan kemampuannya agar dapat mempertahankan hidupnya, karena dengan belajar akan menghasilkan perubahan, yaitu didapatnya kemampuan yang baru yang berlaku untuk waktu yang relatif lama. Salah satu peningkatan kemampuan ataupun proses belajar antara lain melalui kegiatan pelatihan.

2. Pengertian Pelatihan

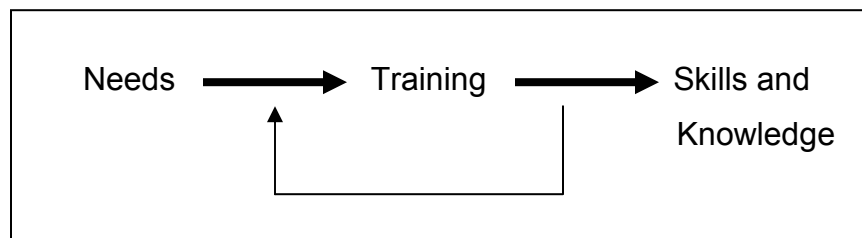
- Menurut Inpres Nomor 15 tahun 1974 tentang Pelaksanaan Keppres Nomor 34 tahun 1972: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metodenya mengutamakan praktek daripada teori”.
- Berdasarkan Kep. Menkes RI Nomor 725 / Menkes / SK / V / 2003: Pelatihan adalah proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme dan atau menunjang pengembangan karier tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

- Menurut H. John Bernadin dan Joyce E.A. Russel, Mc. Grill Hills, (1993:297): Pelatihan merupakan beberapa usaha untuk memperbaiki performance pegawai di tempat kerjanya atau yang berhubungan dengan hal tersebut. Agar efektif pelatihan harus melibatkan pengalaman belajar, merupakan rencana organisasi dan dibentuk untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan. Jadi pelatihan harus dirancang untuk memenuhi tujuan organisasi yang dihubungkan dengan tujuan pegawai”.
- Menurut Bambang Wahyudi, (1994 : 125) : Pendidikan atau belajar merupakan perubahan tingkah laku secara relatif permanen, sebagai hasil dari pengalaman dan pelatihan yang dilakukannya”. Pemahaman tentang teori belajar akan sangat berguna dalam menjamin keberhasilan suatu program pelatihan.

Dengan demikian ***Pelatihan/Diklat*** adalah ***suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dari sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja baik orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat bekerja.***

Pelatihan Merupakan Suatu Bagian Kegiatan Organisasi.

Suatu pendekatan yang cukup bagus untuk mengerti tentang proses pelatihan, adalah berpikir secara systematis.



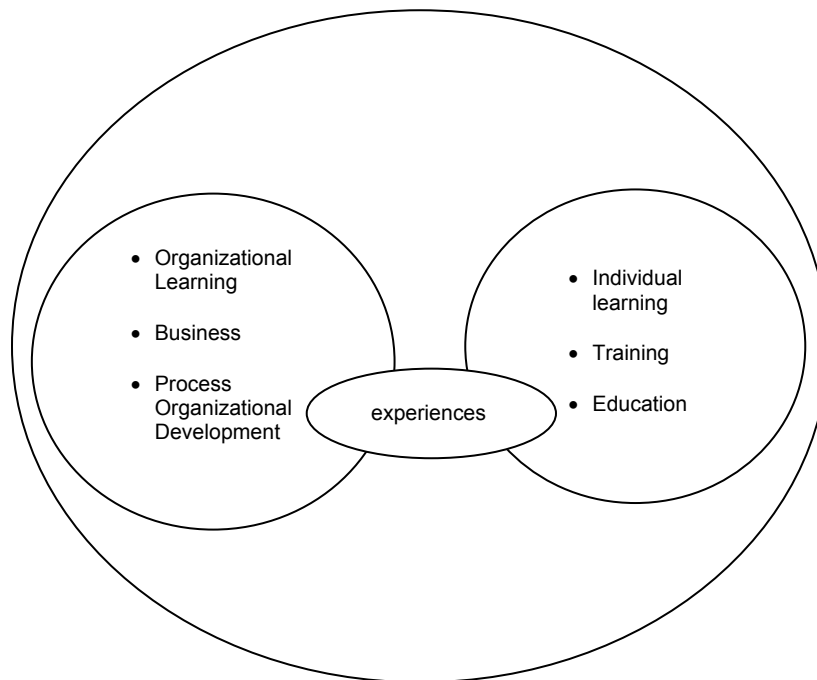
Gambar diatas menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu bagian dari system organisasi yang berinteraksi dengan kegiatan kegiatan organisasi. Kebutuhan pelatihan (Needs) telah diidentifikasi, kemudian pelatihan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Didalam konteks

ini, Pelatihan merupakan suatu bagian central dari pada kegiatan organisasi tersebut.

Beberapa organisasi modern telah membuat suatu kemajuan penting didalam peningkatan performanya melalui organisasi pembelajar (learning organisation).

Ada berbagai defenisi dari learning organizastion, diantaranya adalah (Pedler, Burgoyne and Boydell) : A learning organization is one which facilitates the learning of all its member and continuously transform itself to achieve superior competitive performance (Learning organization adalah sesuatu yang memfasilitasi proses pembelajaran terhadap semua anggota organisasi dan secara terus menerus mengaplikasikannya untuk mencapai kinerja kompetitif yang optimal)

Konsep yang digunakan dalam learning organisasi tidak menggantikan pelatihan. Pada prinsipnya pelatihan (training) merupakan suatu komponen vital dari pada learning.



Pada gambar ini pelatihan (training) jelas merupakan bagian penting dari pada learning.

Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)

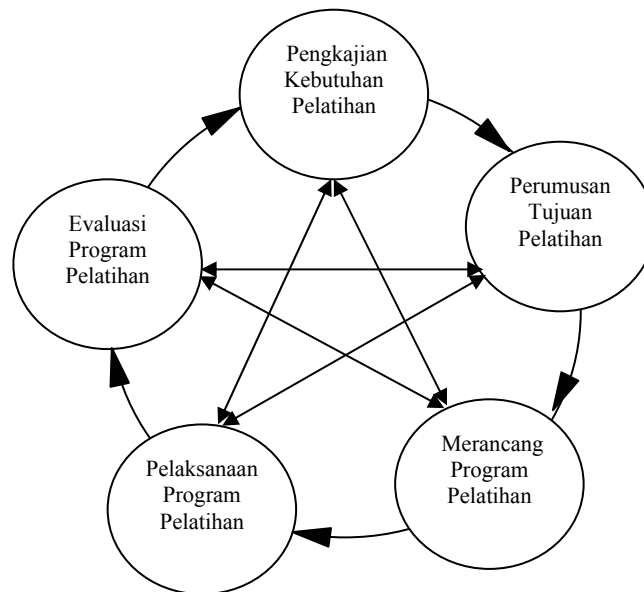
Setiap kegiatan dibidang pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan, agar menghasilkan kinerja yang berhasilguna dan berdayaguna. Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dilaksanakan sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan yang disebabkan karena kurang mampuan manusiawi (humanistic skill), kurangnya kemampuan teknis (technical skill), atau kurangnya kemampuan manajerial (managerial skill).

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup, sepanjang kegiatan manusia, yang dilakukan secara sadar. Proses pendidikan sebagai proses pembelajaran tidak berhenti atau selesai setelah tamat sekolah atau pendidikan formal. Setiap yang kita lakukan mengandung unsur belajar. Apa yang kita pikirkan dan lakukan dimasa lalu, apa yang kita pikirkan dan lakukan pada saat ini dan apa yang kita pikirkan dan rencanakan untuk masa mendatang, semuanya menunjukkan proses belajar. Selama ini kita tidak melihat atau menganggap hal itu sebagai suatu "pengalaman belajar" atau suatu "situasi belajar" karena pemahaman kita tentang belajar atau proses diklat telah dibatasi dengan pandangan sempit, yaitu indentik dengan sekolah atau pelatihan didalam kelas (in the class room training).

Pandangan yang benar tentang proses belajar, serta pergeseran paradigma diklat, harus menjiwai pengelolaan diklat atau manajemen diklat. Dalam pelaksanaannya, sejak awal program diklat harus sudah dirancang untuk pemenuhan kebutuhan learner. Hal ini sejalan juga dengan prinsip mutu, yaitu orientasi pada pemenuhan kebutuhan pelanggan.

B. Pelatihan sebagai suatu proses yang integral.

Pada dasarnya pelatihan sebagai suatu proses yang integral adalah penerapan dari suatu manajemen pelatihan secara utuh dan komprehensif. Suatu program pelatihan dikatakan bermutu, apabila pada akhir pelatihan para mantan peserta latih dapat membawa dampak positif atau mempunyai nilai tambah bagi organisasi, program dan individu. Selanjutnya untuk dapat merancang program pelatihan seperti tersebut diatas diperlukan langkah langkah sebagai penjabaran dari manajemen pelatihan/diklat yang merupakan kegiatan dari kelima proses manajemen pelatihan atau lebih dikenal dengan lima bakso, yang dilakukan secara sistematis, terencana dan terarah. Langkah langkah tersebut digambarkan dalam siklus berikut ini.



Langkah 1 : Mengkaji Kebutuhan Pelatihan (Training Need Assesment / TNA)

Merupakan langkah awal dari suatu perencanaan pelatihan. Pada prinsipnya, proses pengkajian kebutuhan pelatihan adalah melakukan pengkajian tentang ada tidaknya kesenjangan dalam penampilan kerja,

yaitu kesenjangan antara apa yang seharusnya dilakukan merupakan ketentuan penampilan kerja (standar), sedangkan apa yang sebenarnya dilakukan merupakan tingkat penampilan kerja yang dicapai atau yang dimiliki. Perbedaan inilah yang disebut sebagai kesenjangan (gap). Namun tidak selalu setiap ada kesenjangan antara standar dan penampilan kerja harus diatasi dengan pelatihan. Hal ini sangat tergantung dari penyebab kesenjangan tersebut.

Oleh karena itu dalam melakukan TNA, langkah kegiatannya dimulai dengan melakukan Analisis Organisasi atau Institusi, yaitu :

- 1) Mengidentifikasi masalah organisasi.
- 2) Merumuskan masalah
- 3) Menentukan penyebab timbulnya masalah, ada 2 (dua) faktor utama :
 - a) Penyebab yang diakibatkan oleh faktor kemampuan petugas, dari segi pengetahuan, ketrampilan dan atau sikap. Faktor inilah yang dapat diintervensi dengan pelatihan, dan menjadi kebutuhan pelatihan.
 - b) Penyebab yang diakibatkan oleh faktor lain seperti lingkungan, iklim kerja, sarana, fasilitas dan sebagainya. Faktor penyebab ini tidak dapat diintervensi dengan pelatihan, tapi harus menggunakan metode pemecahan masalah yang lebih lanjut

Dengan melakukan TNA sebagai langkah awal dalam manajemen diklat secara benar, berarti diklat yang berorientasi pada kebutuhan learner/pembelajaran sudah dimulai.

Langkah 2 : Merumuskan Tujuan Pelatihan (Training Objective)

Pada langkah kedua ini, diawali dengan merumuskan secara tepat dan benar kesenjangan atau gap kinerja yang terjadi, agar menjadi jelas pula kemampuan apa yang masih harus ditingkatkan. Dengan demikian, tujuan pelatihan yang ingin dicapai akan dapat dirumuskan secara jelas, terukur dan dapat dicapai.

Tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta latih setelah selesai mengikuti program diklat. Biasanya dirumuskan dalam Tujuan Umum dan Tujuan Khusus.

Tujuan Umum : Menggambarkan tentang tujuan yang ingin dicapai pada akhir pelatihan.

Tujuan Khusus : Menguraikan secara lebih spesifik, tujuan yang ingin dicapai untuk tercapainya tujuan umum pelatihan.

Langkah 3 : Proses Merancang Program pelatihan (Training Design)

Pada langkah ketiga ini, kompetensi yang ingin dicapai sebagaimana dirumuskan pada langkah kedua, dijabarkan dalam kegiatan operasional yang dapat diukur. Proses pada langkah ketiga ini harus menghasilkan :

- Kurikulum, yang dirancang atas dasar kompetensi yang harus dicapai (Competency Based) diuraikan dalam :
 - o Materi pelatihan
 - o Metode Peyampaian dan alat bantu yang diperlukan
 - o Proses belajar setiap materi
 - o Proporsi waktu.
- Metode penyelenggaraan pelatihan
- Rancangan alur proses pelatihan.

Langkah 4 : Melaksanakan Program Pelatihan (Training Implementation)

Pada langkah keempat ini, merupakan rangkaian kegiatan pelaksanaan program pelatihan, pedoman pada kurikulum, metode penyelenggaraan dan rancangan alur proses pelatihan. Apabila pelaksanaan langkah keempat ini tidak sesuai dengan hasil pada langkah ketiga tersebut, maka tujuan pelatihan dalam hal ini kompetensi yang diharapkan, tidak akan tercapai.

Proses melaksanakan program pelatihan, harus didahului dengan proses persiapan, sehingga menghasilkan antara lain:

- Kerangka Acuan
- Jadwal pelatihan
- Pelatih yang sesuai dengan kriteria
- Kelengkapan sarana dan fasilitas diklat maupun penunjangnya
- Master Training
- Format format yang dibutuhkan.

Proses pelaksanaan pelatihan, pada prinsipnya adalah, implementasi proses pembelajaran, untuk mencapai tujuan pembelajaran, yang pada akhirnya untuk mencapai tujuan pelatihan.

Selama proses ini dapat dilakukan kegiatan pemantauan dan pengendalian, agar tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai serta langkah langkah sebelumnya.

Langkah 5: Melakukan Evaluasi Program Pelatihan (Training Evaluation)

Pada langkah kelima ini, merupakan kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan program pelatihan, meliputi penilaian peserta, pelatih penyelenggara, serta pencapaian tujuan pelatihan.

Sebenarnya evaluasi harus dilakukan pada setiap langkah dari siklus pelatihan, tidak hanya pada akhir pelatihan.

Berdasarkan tingkatannya, evaluasi pelatihan dibagi dalam 4 (empat) tahap (Kirk Patrick), yaitu :

- *Evaluasi pada tingkat reaksi.*
Pada tingkat ini, yang dinilai/diukur adalah tingkat kepuasan peserta terhadap proses dan hasil pelatihan yang diperolehnya.
- *Evaluasi pada tingkat belajar*

Pada tingkat ini, diukur/dinilai perubahan pengetahuan, ketrampilan dan sikap peserta latih sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan.

- *Evaluasi pada tingkat Tingkah Laku dalam pekerjaan (pasca pelatihan)*
Pada tingkat ini, dinilai/diukur seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap pekerjaan atau penerapan di tempat kerja.
- *Evaluasi pada Tingkat Hasil*
Pada tingkat ini, dapat dinilai pengaruh penerapan hasil pelatihan di tempat kerja terhadap efektif organisasi.

Berdasarkan tahapannya, evaluasi pelatihan dibagi dalam tiga tahap, yaitu

- Tahap Pra Pelatihan
Pada tahap ini penilaian dilakukan terhadap persiapan atau perencanaan pelatihan, yang saat ini dikenal sebagai Akreditasi Pelatihan.
Pelatihan meliputi empat komponen, yaitu :
 - o Peserta
 - o Kurikulum
 - o Pelatih
 - o Institusi Penyelenggara.
- Tahap Selama Pelatihan
Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap input, proses dan output selama proses pelatihan sampai akhir pelatihan.
- Tahap Pasca Pelatihan Pada tahap ini, dilakukan penilaian terhadap hasil dan dampak pelatihan.

PENGENDALIAN MUTU PELATIHAN.

.Pengendalian Mutu Pelatihan adalah dilaksanakannya proses perbaikan / peningkatan mutu berkesinambungan dalam pengelolaan Institusi Diklat

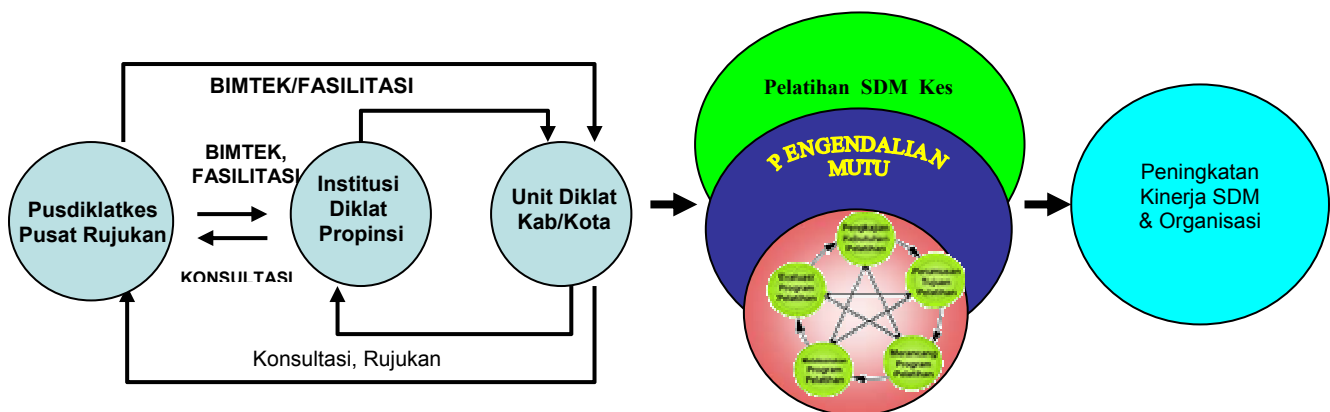
Kesehatan dan Pelatihan Kesehatan, yang ditandai dengan diterapkannya:

- Prinsip manajemen mutu, meliputi *quality planning*, *quality control*, dan *quality improvement*, serta
- Siklus *Plan Do Check Action (PDCA)*.

Melalui Standarisasi, Akreditasi, Sertifikasi pelatihan yang berkesinambungan akan menjamin terselenggaranya pelatihan kesehatan yang bermutu, sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu.

Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah **Akreditasi Pelatihan** yaitu upaya untuk menjamin kualitas perencanaan pelatihan (*quality planning*) yaitu dengan menilai komponen esensial dalam suatu pelatihan (kurikulum, pelatih, peserta latih, dan penyelenggara). Akreditasi pelatihan ini juga diharapkan dapat dilakukan untuk pengendalian mutu pelatihan yang dilaksanakan di Unit Diklat Kesehatan Kabupaten/Kota.

C. KERANGKA PIKIR DALAM PENGEMBANGAN MODEL



Di era desentralisasi Kabupaten/Kota diharapkan mampu melaksanakan pengembangan SDM di wilayahnya melalui pelatihan. Untuk pemberdayaan unit diklat kesehatan di Kabupaten / Kota, dibutuhkan bimbingan teknis / fasilitasi dari Propinsi ataupun dari Pusat, serta Propinsi dapat melayani konsultasi atau menjadi rujukan bagi Unit Diklat Kabupaten/Kota. Dalam peningkatan kinerja institusi Diklat di Propinsi, Pusat dalam hal ini Pusdiklat

memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi serta memberikan layanan konsultasi dalam hal yang berkaitan dengan pelatihan kesehatan.

Pelatihan bagi SDM Kesehatan Kabupaten/Kota pada dasarnya adalah untuk peningkatan kinerja SDM sebagai individu dan organisasi dimana SDM itu bekerja. Agar pelatihan tersebut dapat memenuhi tujuan peningkatan kinerja, perlu dilakukan pengendalian mutu terhadap manajemen pelatihannya, yaitu mulai dari perencanaan sampai evaluasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa :

- Pada prinsipnya pengembangan model unit diklat kesehatan kab/kota adalah suatu bentuk penguatan kab/kota dalam mengelola pengembangan SDM kesehatan diwilayahnya melalui program pelatihan.
- Peran Pusat di era desentralisasi lebih kearah fungsi pembinaan (stewardship), karenanya peran Pusdiklat dalam upaya pengembangan unit diklat kesehatan kab/kota, lebih terarah melakukan bimbingan (assistensi teknis dan fasilitasi serta menyediakan layanan konsultasi dan rujukan dibidang pelatihan kesehatan.
- Dalam melaksanakan fungsi bimbingan/assistensi teknis dan fasilitasi Pusdiklat bersama-sama dengan atau melalui institusi Diklat Kesehatan Propinsi.
- Upaya penguatan unit diklat kesehatan kab/kota terutama ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pelatihan bagi SDM kesehatan di wilayahnya serta upaya pengendalian mutu pelatihan.
- Dengan pembimbingan dan fasilitasi teknis, secara bertahap dan berkesinambungan, diharapkan unit diklat kesehatan kab/kota secara mandiri mampu mengelola pelatihan bagi SDM kesehatan di wilayahnya, termasuk pengembangan jejaring (networking) baik dengan unit, institusi di lingkungan kab/kota, maupun propinsi dan pusat.