

Efektivitas Pelatihan Tenaga Kesehatan dengan Metode Pembelajaran Full Online dan Blended di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

The Effectiveness of Training for Health Workers with Full Online and Blended Learning Methods at Health Training Center South Sumatera Province

Fonny Kurniasih^{1*}), Sri Sulastri²⁾, Arif Rahman Hakim³⁾

¹ Magister Ilmu Administrasi Publik, STISIPOL Candradimuka, Indonesia

² STISIPOL Candradimuka, Indonesia

³ STISIPOL Candradimuka, Indonesia

*Email correspondences: fonny_kurniasih@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi pada kondisi pandemi Covid-19 ada perubahan kebijakan yang mengharuskan kita berada pada kondisi baru yaitu tidak diperbolehkannya mengumpulkan orang di satu tempat dan saling berdekatan karena adanya *physical distancing* dan *social distancing* dalam jangka waktu lama. Pada akhirnya pelatihan menerapkan sistem pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) dengan memanfaatkan teknologi *electronic learning*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan dengan metode pembelajaran *full online* dan *blended*. Penelitian tesis ini menggunakan metode kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini berbicara banyak tentang hal-hal sebagai berikut, yaitu; a) Reaksi merupakan ukuran efektivitas pelatihan yang dapat dilihat dari reaksi peserta pelatihan, terutama reaksi langsung; b) Proses Pembelajaran mengukur keefektifan pelatihan berdasarkan seberapa mampu peserta pelatihan menyerap informasi yang diberikan selama pelatihan; c) Perubahan Perilaku ini berupa efek perilaku, yaitu perubahan sikap yang terjadi sebelum dan sesudah pelatihan; d) Hasil pengukuran efisiensi pelatihan dalam hal pencapaian tujuan organisasi, kualitas kerja, efisiensi waktu, kuantitas output dan pengurangan pemborosan.

Kata kunci: Efektivitas pelatihan, metode pembelajaran full online dan blended, tenaga kesehatan

ABSTRACT

This research was motivated by the condition of the Covid-19 pandemic, there was a policy change that required us to be in a new condition, namely not being allowed to gather people in one place and close to each other because of physical distancing and social distancing in the long term. In the end the training applies a distance learning system (distance learning) by utilizing electronic learning technology. The purpose of this study was to determine the effectiveness of training with full online and blended learning methods. This thesis research uses qualitative methods. The data collection process was carried out using observation techniques, in-depth interviews, and documentation studies. The results of this study speak volumes about the following matters, namely; a) Reaction is a measure of training effectiveness which can be seen from the reaction of the trainees, especially direct reactions; b) The Learning Process measures the effectiveness of the training based on how well the trainees are able to absorb the information provided during the training; c) This change in behavior is in the form of behavioral effects, namely changes in attitude that occur before and after training; d) Results of measurement of training efficiency in terms of

achieving organizational goals, quality of work, time efficiency, quantity of output and reduction of waste.

Keywords: *Effectiveness of training, full online and blended learning methods, health worker*

PENDAHULUAN

Sebelum adanya pandemi Covid-19, sebagian besar pelatihan bagi para Sumber Daya Manusi (SDM) Kesehatan dilaksanakan secara klasikal tatap muka (*face to face contact*) yang terstruktur. Peserta pelatihan dari berbagai tempat bisa datang langsung ke tempat penyelenggaraan pelatihan. Semua entitas yang terlibat dalam proses penyelenggaraan pelatihan selama ini sangat nyaman dengan kondisi tersebut.

Pelatihan *online* dan *blended* merupakan inovasi di bidang pendidikan yang menjawab tantangan untuk memiliki metode pembelajaran yang lebih fleksibel dan inovatif bahkan tanpa bertemu langsung. Penggunaan variasi pembelajaran yang berbeda dapat meningkatkan semangat pelatihan peserta.

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Kesehatan Provinsi Sumsel salah satunya institusi diklat kesehatan yang terakreditasi di Sumatera Selatan, dan salah satu tugasnya melaksanakan pelatihan di bidang kesehatan. Bapelkes pada masa pandemi telah banyak melaksanakan pelatihan baik secara *full online* maupun *blended*..

Berdasarkan pengalaman Bapelkes dalam melaksanakan pelatihan secara *full online* dan *blended* ditemukan beberapa kendala seperti kendala jaringan, komputer/laptop yang tidak support seperti tidak dapat *share screen*, kehabisan kuota, peserta diklat belum memahami pembelajaran secara *online* dan adanya gangguan teknis seperti mati lampu.

Identifikasi dan perumusan masalah dalam penelitian ini 1) Bagaimana efektivitas pelaksanaan

pelatihan teknis bagi tenaga kesehatan dengan metode pembelajaran *full online*. 2) Bagaimana efektivitas pelaksanaan pelatihan teknis bagi tenaga kesehatan dengan metode *blended* di Bapelkes Provinsi Sumsel.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas

Efektivitas adalah melakukan sesuatu dengan tepat, pada waktu yang tepat, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi (Steer 2015:203)

Efektifitas Pelatihan

Menurut Alliger dan Janak (2001), ada empat ukuran efektivitas pelatihan :

- a) Reaksi
Reaksi merupakan ukuran efektivitas pelatihan dari reaksi peserta pelatihan, terutama umpan balik langsung.
- b) Proses Pembelajaran
Proses pembelajaran mengukur keefektifitasan pelatihan berdasarkan seberapa mampu peserta pelatihan menyerap informasi yang diberikan selama pelatihan.
- c) Perubahan Perilaku
Perubahan perilaku ini dinyatakan sebagai efek perilaku dari perubahan sikap yang terjadi sebelum dan sesudah pelatihan.
- d) Hasil.
Hasil mengukur efektivitas pelatihan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, penggunaan waktu, jumlah output dan pengurangan pemborosan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang berhubungan dengan materi yang dikumpulkan dan diungkapkan sebagai kata-kata dan gambar, kata-kata yang disusun menjadi kalimat, seperti kalimat hasil wawancara dengan peneliti dan informan.

Definisi operasional adalah panduan aplikasi guna mengukur variabel atau informasi ilmiah yang ingin membantu penelitian lain menggunakan variabel yang sama (Effendi, 2011:46). Definisi operasional pada penelitian ini menggunakan model Efektivitas Pelatihan Sumber : Alliger dan Janak (2001) :

1. Reaksi
 - a. Rasa ingin tahu
 - b. Ada motivasi/semangat
2. Proses Pembelajaran
 - a. Tes tertulis
 - b. Latihan-latihan
 - c. Simulasi
3. Perubahan Perilaku
 - a. Perubahan sikap dari sebelum pelatihan
 - b. Perubahan sikap sesudah pelatihan
4. Hasil
 - a. Pencapaian tujuan
 - b. Kualitas kerja
 - c. Efisiensi waktu
 - d. Jumlah output
 - e. Penurunan pemborosan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Reaksi peserta latih

Analisis ini bertujuan untuk melihat aspek dari segi Reaksi.

Berikut uraian penelitian dari masing-masing sub indikator ini bertujuan untuk melihat reaksi peserta latih dalam kegiatan pembelajaran.

a. Rasa ingin tahu

Analisis ini bertujuan untuk melihat indikator rasa ingin tahu peserta pelatihan yaitu reaksi peserta latih dalam mengikuti pembelajaran baik secara *online* maupun *blended*. Rasa ingin tahu adalah sikap atau perilaku dalam mengikuti proses pembelajaran dengan sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan dan memahami materi yang diberikan saat pembelajaran berlangsung. Rasa ingin tahu yang dimaksud disini adalah sikap seorang peserta pelatihan dalam menyerap dan memahami materi dalam menambah ilmu pengetahuan dari pelatihan yang diikuti.

b. Ada motivasi/semangat

Analisis ini untuk melihat unsur dalam penerapan reaksi peserta latih dalam mengikuti proses pembelajaran di Bapelkes Provinsi Sumsel yaitu motivasi/semangat dari peserta latih dalam mengikuti pelatihan. Data diperoleh dari hasil wawancara, hasil dokumentasi serta observasi.

Pembelajaran *online* sangat mempengaruhi guru dan peserta pelatihan Pertama tidak sulit bagi tuor/widyaiswara, untuk membagikan bahan pelajaran kepada peserta pelatihan, mereka hanya menngunggah yang diperlukan untuk untuk pembelajaran. Kedua, melaksanakan proses pembelajaran dengan mengamati kegiatan peserta didik melalui *zoom meeting*.. Selain itu, peserta pelatihan juga bisa mendapatkan *soft copy* materi pelatihan dengan menghubungi panitia

penyelenggara pelatihan dengan melalui *whatsapp group*.

2. Proses Pembelajaran

Metode ini menggunakan ceramah, tanya jawab, curah pendapat dan proyeksi video.



Gambar 1. Pembelajaran secara online

a. Test tertulis

Pada saat pelatihan belum dimulai biasanya akan dilakukan test tertulis berupa pre test melalui *google form* kepada seluruh peserta latih ini dimaksudkan untuk mengukur batas kemampuan peserta latih sebelum menerima materi yang akan diajarkan.

b. Latihan-latihan

Setelah pelatihan berjalan beberapa hari biasanya akan ada latihan-latihan sesuai dengan materi apa yang diajarkan, biasanya dilaksanakan diskusi kelompok dan pemaparan/presentasi hasil diskusi.

c. Simulasi.

Simulasi yaitu dengan demonstrasi atau bekerja dalam tim, sesuai dengan materi ajar yang diberikan oleh tutor.



Gambar 1. Pembelajaran secara tatap muka/klasikal

3. Perubahan Perilaku

a. Perubahan sikap dari sebelum pelatihan

Proses pembelajaran yang dilakukan secara online membuat peserta latih ada yang masih kaku dan bingung dalam menggunakan aplikasi, apalagi mereka yang gaptek dan belum biasa mengikuti pelatihan secara online.

b. Perubahan sikap sesudah pelatihan

Perubahan *mindset* menjadi lebih terbuka, lebih kreatif dalam memberi ide dan solusi. Berfikir kreatif memberikan untuk mengekspos ide-ide cemerlang. *Skills* yang akan dimiliki oleh setiap orang setelah mengikuti pelatihan akan berkembang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Hasil

a. Pencapaian tujuan

Berhasil atau tidaknya pelatihan tergantung dengan bagaimana kerjasama tim dalam menyelenggarakan kegiatan ini, terutama kepada yang terlibat dalam kegiatan ini, yaitu panitia, fasilitator dalam memberikan materi pelatihan.

b. Kualitas kerja

Aspek ini sangat menentukan suatu hasil, yang dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh SDM atau sumber daya lainnya untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan secara tepat dan efektif. Kualitas kerja diperlukan agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan benar dalam segala hal.

c. Efisiensi waktu

Pada aspek selanjutnya efisiensi waktu yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan dalam Efektivitas Pelatihan Tenaga Kesehatan dengan Menggunakan Metode Pembelajaran Secara *Full Online* dan *Blended* di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Pada prinsipnya lebih efektif yaitu pelatihan secara *full online*.

d. Jumlah output

Analisis selanjutnya dari segi jumlah output yang diberikan dari peserta latih, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Pelatihan Tenaga Kesehatan dengan Menggunakan Metode Pembelajaran Secara *Full Online* dan *Blended* di Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, dilihat dari output yang dihasilkan, yaitu peningkatan pengetahuan setelah mengikuti pelatihan dilihat dari evaluasi peserta.

e. Penurunan pemborosan

Analisis selanjutnya dari segi aspek penurunan pemborosan. Dalam pelaksanaan pelatihan *full online* ini biaya yang diperlukan lebih ringan, dibandingkan dengan tatap muka (klasikal), karena fasilitas yang dipakai pada saat pelatihan dihitung dalam paket pelatihan mulai dari sewa ruangan, sewa akomodasi dan konsumsi peserta latih.

KESIMPULAN

Metode Pembelajaran *Blended learning* diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan. Metode pelatihan *blended*

ini menggabungkan pendekatan pelatihan tatap muka dan online serta latihan dengan berbagai strategi. Strategi pembelajaran *blended* menciptakan pelatihan yang fleksibel antara pelatihan tatap muka dan *online*. *Blended learning* dapat mempermudah akses peserta terhadap materi dan sumber pelatihan, meningkatkan motivasi belajar sehingga pelatihan menjadi lebih efektif. Metode *blended learning* dapat diterapkan sebagai model pelatihan di lembaga kediklatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, A. (2021). Implementation of Blended Learning in Training Penerapan Blended Learning Dalam Pelatihan. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 15(1), 78–87. <https://bdksurabaya.e-journal.id/bdksurabaya/article/view/214/95>
- Alliger, Goerge M., dan Janak, Elizabeth A, (2001), “Kirkpatrick’s Levels of Training Criteria : Thirty Years Later”, *Personnel Psychology*.
- Annisa Ratna Sari. 2013. *Strategi Blended Learning Untuk Peningkatan Kemandirian Belajar dan Kemampuan Critical Thinking Mahasiswa di Era Digital*. Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. XI, No. 2, Tahun 2013
- Arikunto, S. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Blora, K., Adhif, M., Candra, A., & Sulandari, S. (n.d.). *No Title*.
- Budhianto, B. (2020). *Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Di Kementerian Pertanian*

- Berdasarkan Level 1 dan Level 2 Kirkpatrick's Evaluation Model. *Jurnal AgriWidya*, 1(3), 37–51.
- E. Ktisti Poerwandari, Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian, (Jakarta : Lembaga Pengembangan dan Pengukuran Psikologi, Fak. Psikologi UI, 1998).
- Gibson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hidayah, N., Ahli, W., BPSDM, M., & Penulis Korespondensi, A. (2020). Efektifitas Blended Learning Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pencerahan*, 14(1), 1693–7775.
<https://edukasi.kompas.com/read/2012/06/06/11503150/Perpaduan.Tatap.Mukadan.Kuliah>
- Husamah. Pembelajaran Bauran (Blended Learning) Terampil Memadukan Keunggulan Pembelajaran Face to Face, E-Learning Offline-Online dan Mobile Learning, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2014), 11
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta, edisi 2, 2020. Jakarta.
- Indarti. Fadjar Noer Hidayat. Dkk. E-Learning untuk Pengembangan Berkelanjutan (PKB) Guru. (Yogyakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016).
- Miles, Huberman dan Saldana, Analisis Data Kualitatif, (UI – Press, Jakarta. 2014). h 14
- Muhammad Idrus, Metode Penelitian Ilmu Sosial Kualitatif dan Kuantitatif, Edisi Ke-2 (Jakarta; Erlangga, 2009), hal. 24-29
- Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), h.53
- Ravianto J. 2014. Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta. Binaman Aksara, Serikat Perusahaan Pers, 2018.
<http://www.spsindonesia.org/>
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sefriani, R., Sepriana, R., Wijaya, I., & Menrisal, M. (2021). Efektivitas Pembelajaran Online di Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4731–4737.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1430>
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sunita Sungh Ruchi Shivam,
*Implementation of Blended
Learning In Classroom: A
Review Paper, Internasional
Journal of Scientific and
Research Publication, 20, no.
1 (2015)*

Supriyono, Sistem Pengendalian
Manajemen. (Semarang:
Universitas Diponegoro,
2000)

Wasis D. Dwiyoogo. Pembelajaran
Berbasis Blended Learning,
(Depok: Raja Grafindo
Persada: 2019.