



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Analisis Efektivitas Pelatihan Online Untuk Tim Gerak Cepat Puskesmas Dalam Penanggulangan Wabah Dan Kejadian Luar Biasa

Safri, Meldasari Said, Zainal Arifin'*

Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Indonesia Banjarmasin, Indonesia

* Corresponding author e-mail: meldasaid75@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.15460>

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 memaksa pelatihan online harus dilaksanakan di Pusdiklat (Balai Pelatihan) Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. Seberapa efektifnya bagi peserta dilihat dari kebutuhan belajar peserta (sebelum pelatihan), proses pembelajaran (saat pelatihan) dan penerapan hasil pembelajaran (setelah pelatihan online) perlu diketahui. Penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi pelatihan online untuk Tim Gerak Cepat Puskesmas dalam Penanggulangan Wabah dan Kejadian Luar Biasa. Wawancara semi terstruktur dilakukan terhadap 13 orang yang terlibat dalam pelatihan penanganan KLB Tim Gerak Cepat di Puskesmas dan hasilnya diolah dengan N-Vivo. Hasil penelitian menemukan bahwa kebutuhan pembelajaran peserta pelatihan tidak diawali oleh permasalahan kinerja pegawai dan Puskesmas. Proses pembelajaran diikuti oleh peserta dari rumah, puskesmas dan lain-lain. Pelaksanaan pembelajaran dan tugas diberikan melalui zoom meeting dan grup whatsapp. Ada hal yang mendukung dan menghambat pembelajaran. Pelatihan daring dirasakan informan mampu menambah pengetahuan dan mengubah sikap namun tidak meningkatkan keterampilan. Penerapan hasil pembelajaran dirasa bermanfaat namun tetap memerlukan bantuan dan dukungan.

Kata kunci: Efektivitas Pelatihan Daring, Tim Gerak Cepat, Penanggulangan KLB, Puskesmas

Effectiveness Analysis of The Community Health Center Online Training for Rapid Action Team in Outbreaks Management

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic forced online training to be implemented at the South Kalimantan Province Health Education and Training Center, Indonesia. The fact that it is effective for participants is seen from the needs of learning participants (before training), the learning process (during training) and the application of learning outcomes (after online training) needs to be known. Qualitative research is used to explore Online Training for Rapid Action Team In Outbreaks Management At The Community Health Center. Semi-structured interviews were conducted with 13 people involved in the Rapid Action Team's outbreak handling training at the Community Health Center and the results were processed with N-Vivo. The research results found that the needs of training participants were not preceded by performance problems of employees and Community Health Centers. The learning process was followed by participants from home, health centers and others. Learning and assignments are carried out via zoom meetings and WhatsApp groups. There are things that support and hinder learning. Informants felt that online training was able to increase knowledge and change attitudes but did not improve skills. The application of learning outcomes is felt to be useful but still requires assistance and support.

Keyword: *Effectiveness of Online Training, Rapid Action Team, Outbreak Management, Government Community Health Center*

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Sebagai organisasi pelayanan kesehatan tingkat pertama, pegawai puskesmas merupakan sumberdaya manusia yang sangat penting dalam mencegah, mendeteksi awal dan merespon timbulnya penyakit menular di wilayah kerjanya. Tenaga kesehatan di puskesmas merupakan orang yang pertama kali yang berhadapan langsung, memberikan pelayanan kesehatan baik pencegahan maupun penanganan masalah Kesehatan kepada Masyarakat.

Penanggulangan penyakit menular yang dilakukan oleh puskesmas selama ini masih belum tergabung dalam tim yang ditetapkan oleh kepala puskesmas. Pelaksanaan penanggulangan penyakit menular masih terkotak-kotak yang terdiri dari pelayanan medis oleh dokter, perawat, analis Kesehatan dan petugas farmasi seperti asisten apoteker dan perekam medis, sedangkan untuk kegiatan pencegahan dan pengendalian penyakit baik penyakit menular maupun penyakit tidak menular dilakukan oleh petugas puskesmas yang mengurus surveilans dan epidemiologi penyakit, dan petugas pemberdayaan masyarakat dilakukan oleh petugas promosi kesehatan yang biasanya merupakan seorang sarjana Kesehatan Masyarakat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, 2019).

Pengalaman pada tahun 2020 yang lalu, Ketika wabah Covid-19 berkembang, semua pemangku kepentingan termasuk fasilitas pelayanan Kesehatan seperti Puskesmas kaget (*shock*) atas kejadian yang berkembang dengan cepat tersebut. Berbagai sumberdaya dan kemampuan yang dimiliki oleh puskesmas dikerahkan, namun berkaitan dengan besarnya ancaman wabah covid-19 yang melebihi kapasitas Puskesmas untuk mampu mengendalikannya, menyebabkan sebagian pelayanan yang biasanya diberikan dikurangi. Bahkan ketika ada petugas puskesmas sendiri yang terkena covid-19, beberapa puskesmas tutup dan tidak memberikan pelayanan (Haswar & Khairina, 2021). Dari kenyataan ini menunjukkan bahwa kesiapsiagaan puskesmas selaku penjaga gawang ancaman kesehatan di wilayah kerjanya belum optimal. Munculnya penyakit menular yang dulunya tidak ada dan juga kembalinya penyakit menular yang seharusnya sudah terkendali, serta kurang optimalnya kerja puskesmas dalam menanggulangi kejadian luar biasa (KLB)-wabah penyakit menular ini mendasari lahirnya pelatihan Penanggulangan kejadian luar biasa (KLB) dan wabah untuk tim gerak cepat (TGC) di Puskesmas.

Pandemi covid 19 ini merupakan keadaan yang tidak menyenangkan dan menuntut masyarakat dan organisasi, termasuk Bapelkes Prov. Kalsel untuk dapat beradaptasi dan berdamai dengan situasi dan keadaan ini. Salah satu penyesuaian yang dilakukan oleh Bapelkes Prov. Kalsel adalah mengubah model pendekatan

pelatihan yang biasanya diselenggarakan dengan model pendekatan klasikal/luring berubah menjadi model pendekatan pelatihan dalam jaringan (daring).

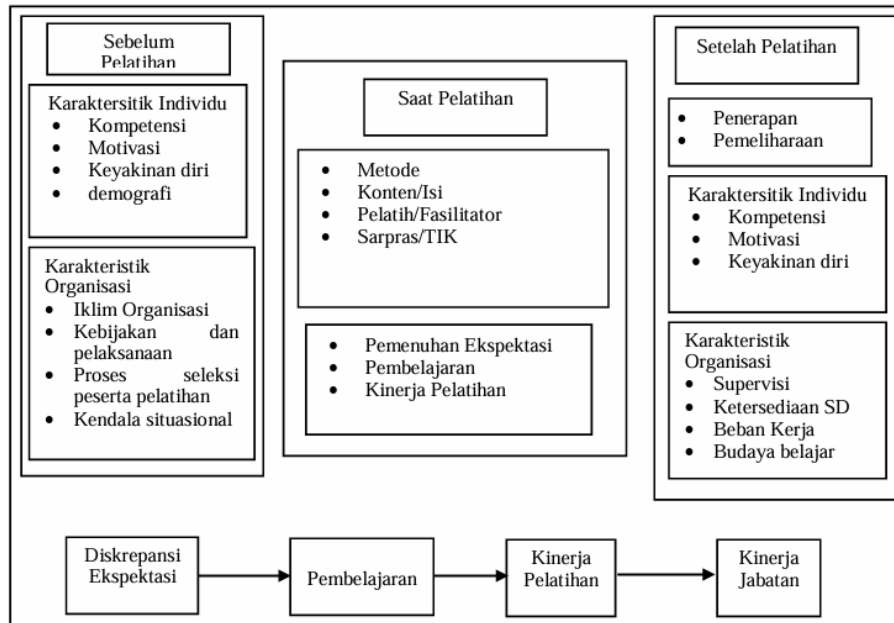
Pelatihan daring atau *e-learning* adalah pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja (Dessler, 2020). Hasil penelitian (Makmur, 2021) terhadap *e-learning* menunjukkan peserta pelatihan telah mendapatkan peningkatan pemahaman terhadap substansi materi pelatihan sebanyak 94,86%, namun untuk perubahan sikap, 78,50% tidak merasakan perubahan dan 80,84% responden merasa tidak mampu menerapkan pembelajaran yang diperoleh. Peserta merasakan adanya kendala dalam jaringan internet sebanyak 77,10%, 96% peserta pelatihan lulus dengan predikat sangat baik. Selain itu, dalam penelitian (Suharsono, 2021) tentang *e-learning* menunjukkan keinginan peserta yang merasa perlu penambahan video pembelajaran tentang komunikasi yang baik dan cara menggunakan aplikasi yang digunakan dalam pembelajaran, tatap muka melalui zoom dirasa lama, dan peserta menginginkan pengurangan jam belajar mandiri di malam hari.

Untuk mengetahui efektifitas pelatihan yang diselenggarakan oleh Bapelkes Provinsi Kalimantan Selatan, selama ini, dilakukan evaluasi pelatihan yang terdiri dari evaluasi saat penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi pasca penyelenggaraan pelatihan yang biasa disebut evaluasi pasca pelatihan. Efektifitas pelatihan berkaitan dengan evaluasi pelatihan yaitu dengan membandingkan hasil yang didapat oleh peserta pelatihan dengan program yang dirancang dalam pelatihan (Borate et al., 2014). Efektifitas pelatihan diukur dengan pencapaian tujuan (*objective*) dari pelatihan sebagaimana berapa biaya yang dikeluarkan dibandingkan dengan produktifitas organisasi (Werner & DeSimone, 2012). Efektifitas pelatihan mempelajari karakteristik individu, pelatihan dan karakteristik organisasi sebelum, selama dan setelah pelatihan.

Karakteristik individu adalah faktor-faktor yang membawa individu kepada pelatihan seperti ciri-ciri kepribadian, sikap, demografi, pengalaman dan harapan termasuk juga keyakinan diri (*self-efficacy*, orientasi tujuan dan motivasi). Karakteristik pelatihan adalah aspek-aspek dari program pelatihan seperti gaya belajar, praktik, dan umpan balik. Karakteristik organisasi adalah seperti iklim organisasi untuk pembelajaran, sejarah, kebijakan, teknis seleksi peserta pelatihan dan proses pemberitahuan pelatihan.

Efektifitas pelatihan tidak akan tercapai bila tidak bertemu antara individu, organisasi dan kebutuhan tugas. Ketiga karakteristik tersebut berpengaruh terhadap efektifitas pelatihan, dan kemudian dikembangkan oleh Holton dan Baldwin (Alvarez et al., 2004) dengan tambahan pembelajaran dan kinerja pemindahan (*transfer performance*) sebagai faktor keempat dan faktor kelima

mengutip Tanenbaum (Cannon-Bowers et al., 1995) adalah hasil (*result*). Kesemua model tersebut digabungkan menjadi model efektifitas pelatihan sebagaimana gambar 1 yang merupakan modifikasi model pelatihan dari Tannenbaum. Pelatihan dilihat sebagai sebuah sistem yang longitudinal sebelum, saat dan setelah pelatihan. Model ini melihat lebih luas daripada sistem rancangan pelatihan yang hanya melihat dari faktor-faktor yang terjadi selama pelatihan.



Gambar 1. Modifikasi Model Efektifitas Pelatihan dari Tannenbaum

Efektifitas pelatihan ini penting diketahui berkaitan dengan; pertama, pentingnya obyek pelatihan tentang penanggulangan KLB-wabah dan bencana yang berpotensi terhadap tidak hanya pada kesehatan manusia sekaligus juga berimbas kepada kehidupan ekonomi dan sosial-budaya Masyarakat. Kedua, penyelenggaraan pelatihan selama ini hanya dilakukan untuk pelatihan dengan model tradisional klasikal luar jaringan (*luring*), sedangkan pelatihan dalam penanggulangan KLB-wabah untuk TGC di Puskesmas dengan model penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam jaringan (*daring*) belum pernah dilakukan. Ketiga, Kompetensi yang ditingkatkan dalam pelatihan selama ini adalah kompetensi individu sedangkan pelatihan dalam penanggulangan KLB-wabah untuk TGC di Puskesmas adalah kompetensi individu dan kompetensi tim. Keempat, penelitian efektifitas Pelatihan Penanggulangan KLB dan wabah untuk tim gerak cepat (TGC) di Puskesmas di Provinsi Kalimantan Selatan belum pernah dilakukan. Berdasarkan keempat uraian alasan tersebut, efektifitas pelatihan *daring* penanggulangan KLB-wabah untuk TGC di Puskesmas pada masa pandemi adalah penting, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap efektifitas pelatihan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang ingin menganalisis efektifitas pelatihan daring penanggulangan KLB/Wabah untuk TGC di Puskesmas dengan model modifikasi efektifitas pelatihan dari Tannenbaum (Cannon-Bowers et al., 1995) yang melihat pelatihan secara longitudinal sebelum, saat dan setelah pelatihan.

Informan berjumlah 13 orang yang terdiri dari 1 orang fasilitator Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Kalimantan Selatan dan alumni pelatihan yang terdiri dari 3 orang Kepala Puskesmas, 3 dokter, 3 petugas surveilans epidemiologi, dan 3 petugas teknologi laboratorium medis di Puskesmas Banjarbaru Utara, Puskesmas Guntung Payung, dan Puskesmas Guntung Manggis, kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan.

Sumber data primer dihimpun langsung dari narasumber atau informan, sementara data sekunder dihimpun dari bahan pelatihan berupa peraturan perundang-undangan, kerangka acuan pelatihan, kurikulum, modul, laporan hasil rapat, laporan pelatihan, video pelatihan dan catatan-catatan pelatihan daring Penanggulangan KLB/wabah untuk TGC di puskesmas. Pengolahan data untuk analisis dibantu oleh Program N-Vivo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektifitas pelatihan selama ini dilihat dari perspektif penyelenggara pelatihan yaitu terselenggaranya pelatihan dan peserta mendapatkan nilai post tes di atas nilai kelulusan yang disyaratkan hingga peserta mendapatkan sertifikat kelulusan mengikuti pelatihan, namun belum diketahui dari perspektif peserta pelatihan, bagaimanakah gambaran permasalahan kinerja organisasi tempat kerja peserta pelatihan, kinerja peserta pelatihan sebelum pelatihan, proses belajar daring saat pelatihan dan penerapan hasil pelatihan serta dampaknya bagi kinerja peserta pelatihan dan organisasi tempat kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran pengertian efektifitas pelatihan dari perspektif peserta pelatihan dalam konteks organisasi di mana informan bekerja.

Sebelum Pelatihan. Informan merespon pelatihan penanggulangan KLB dan wabah untuk TGC di Puskesmas yang diselenggarakan secara daring. Kondisi lingkungan peserta dalam organisasi Puskesmas berkaitan dengan kebutuhan belajarnya yang menggambarkan persepsi informan terhadap kinerja program P2 di Puskesmas, kinerja informan, karakteristik individu, persepsi informan terhadap kebutuhan belajar, motivasi yang berkaitan dengan minat, karakteristik informan, kepercayaan diri dan interaksi informan dengan pimpinan.

Kinerja program yang rendah menggambarkan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas belum mencapai target yang diharapkan. Rendahnya kinerja program bisa berasal dari sumberdaya manusia atau sumberdaya lainnya seperti sarana, prasarana, peralatan, bahan, anggaran dan lainnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja atau masyarakat yang dilayani. Pelatihan diselenggarakan dalam rangka mengatasi rendahnya kinerja pegawai yang merupakan kesenjangan dari kompetensi yang diharapkan (*ideal competency*) dengan kompetensi yang sebenarnya (*actual competency*).

Pelatihan yang efektif perlu dikaitkan dengan tujuan organisasi (Charney & Conway, 2005), penanggulangan KLB dan wabah bagi TGC di Puskesmas merupakan salah satu tugas puskesmas yaitu melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dan fungsinya sebagai penyelenggaraan UKM tingkat pertama di wilayah kerjanya dengan memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat kepada dinas kesehatan daerah kabupaten/kota dengan melaksanakan sistem kewaspadaan dini, dan respon penanggulangan penyakit.

Hampir seluruh informan menyatakan tidak mengetahui, tidak ingat dan juga tidak ada permasalahan kinerja yang berkaitan dengan program pencegahan, pengendalian dan penanggulangan KLB dan wabah penyakit. Informan N3, N4 dan N5 juga merasa pimpinan tidak pernah membicarakan dan memberi arahan mengenai kinerja program tersebut.

Belum disadarinya kaitan kegiatan penanggulangan KLB dan wabah dengan kinerja program pencegahan dan pengendalian penyakit yang diperluas dalam kegiatan penanggulangan KLB dan wabah ini oleh informan karena sumberdaya manusia dan ketenagaan yang mengelola kegiatan penanggulangan KLB dan wabah ada di tingkat kabupaten/kota, provinsi dan pusat bukan di Puskesmas. Yang kedua, ada indikasi pegawai kesehatan di Puskesmas belum mendapatkan orientasi yang baik tentang Puskesmas sebagaimana yang dinyatakan dalam PMK no. 43 tahun 2019 tentang Puskesmas dan Pedoman Nasional Penanggulangan Krisis Kesehatan.

Dilihat dari perspektif individu, sebagai pegawai Puskesmas, informan merasa permasalahan kinerja tugas mereka selaku pegawai negeri yang berkaitan dengan kegiatan penanggulangan KLB dan wabah penyakit belum pernah dibicarakan dan diberi arahan mengenai hal tersebut. Informan merasa tidak ada masalah dengan sasaran kinerja pegawai dan pelaksanaan tugas pekerjaan mereka selaku pelaksana tugas pekerjaan Puskesmas yang berkaitan dengan penanggulangan KLB dan wabah di wilayah kerjanya.

Adanya permasalahan kinerja ini merupakan inisiasi dari munculnya kebutuhan akan perlunya peningkatan sumberdaya ataupun perbaikan proses pelaksanaan

tugas dalam organisasi (Branch, 2009). Peserta yang berusia di atas 50 tahun merasa gagap teknologi dan tidak bisa membuat power point, hal ini akan mempengaruhi kepuasan peserta dalam mengikuti pelatihan daring sebagaimana penelitian yang dilakukan (Sun et al., 2008) yang menyatakan bahwa kepuasan dalam menggunakan teknologi media dan komunikasi dipengaruhi oleh persepsi manfaat dan kemudahan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut informan N4, N7 dan N8, pelatihan berkaitan dengan sasaran kinerja pegawai, sedangkan informan N11 tidak ingat, tidak tahu dan tidak faham mengenai kinerja pegawai dan informan N5 menyatakan tidak ada kaitan. Mengacu pada KEPMENPAN RB no. 139 tahun 2003 tentang jabatan fungsional dokter dan angka kreditnya, kegiatan dokter yang terkait dengan penanggulangan KLB dan wabah tertera dalam point 5. Pengabdian Masyarakat bagian c. pelaksanaan penanggulangan penyakit/wabah tertentu, untuk tenaga epidemiolog mengacu pada KEPMENPAN RB no. 69 tahun 2021 tentang jabatan fungsional epidemiolog kesehatan, semua kegiatan epidemiolog kesehatan berhubungan dengan kegiatan pencegahan dan penanggulangan KLB dan untuk tenaga laboratorium medis yang mengacu kepada PERMENPAN no. 8 tahun 2006 tentang jabatan fungsional pranata laboratorium kesehatan, beberapa kegiatan yang berkaitan dengan penanggulangan KLB dan wabah adalah penyiapan sampel dan pemeriksaan laboratorium.

Pelatihan dirancang dan dikembangkan untuk mempersiapkan individu agar dapat melaksanakan tugas-tugas jabatan dengan lebih efektif dan meningkatkan karier peserta pelatihan, membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas jabatan dengan lebih baik, membantu memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang tepat tentang tugas-tugas mereka sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan menghindari kesalahan yang dapat muncul akibat kurangnya pemahaman. memungkinkan pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, memastikan mereka tetap relevan dan efektif dalam peran mereka, membantu mereka mengenali metode terbaik, alat-alat yang tepat, dan pendekatan efektif untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, membantu pegawai mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan, mendorong rasa prestasi dan komitmen.

Persepsi kebutuhan pelatihan, motivasi dan minat mengikuti pelatihan dirasakan informan terutama bagi epidemiolog kesehatan yang tugas pekerjaannya berhubungan langsung dengan kegiatan pencegahan, pengendalian dan penanggulangan penyakit. Menurut Hull (Armstrong & Taylor, 2014) motivasi diinisiasi oleh adanya pengakuan kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari atas tidak terpenuhinya suatu kebutuhan. Ketidakpuasan ini akan diikuti dengan keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Tujuan kemudian ditetapkan yang diyakini akan memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut dan jalur perilaku dipilih dan diharapkan akan mencapai tujuan (Armstrong & Taylor, 2014).

Beberapa informan merasa tidak masalah dengan kepercayaan dirinya dalam mengikuti pelatihan hal ini dianggap jalan terus, tidak ada persaingan dan peserta bekerja dalam tim jadi bisa membantu satu dengan lainnya, sedangkan informan yang berusia di atas 50 tahun kurang percaya diri karena tidak mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi serta literasi komputernya rendah. Keyakinan diri (*self-efficacy*) yang dirintis oleh Bandura dalam teori pembelajaran sosial, yang menurut Condon dan Holleque (Goulart et al., 2022) didefinisikan sebagai aspek psikologis masing-masing seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik.

Interaksi informan dengan kegiatan pelatihan berawal dari ditunjuknya informan oleh pimpinan puskesmas untuk mengikuti pelatihan dan selanjutnya mereka berinteraksi dengan penyelenggara pelatihan di Bapelkes melalui group whatsapp dan dirasakan mudah saja. Interaksi pertama dengan pelatihan ini penting untuk menjaga perasaan positif peserta pelatihan sebagaimana yang dievaluasi dalam level pertama, reaksi oleh Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2013).

Saat Pelatihan. Pembelajaran merupakan interaksi yang bertujuan dari pembelajar, konten, media, pengajar, rekan, dan konteks (Branch, 2009). Dinamika interaksi antara pembelajar, fasilitator dan penyelenggaraan pelatihan, dinamika interaksi pembelajar, fasilitator dan penyelenggara pelatihan.

Informan N1, N3 dan N5 menyatakan mengikuti pelatihan sambil bekerja karena tidak dibebastugaskan untuk mengikuti pelatihan yang disebabkan kurangnya tenaga di Puskesmas. Informan merasa tidak fokus dalam mengikuti pelatihan. Mengikuti pelatihan sambil bekerja merupakan gangguan jam kerja terhadap jam belajar dan merupakan masalah manajemen, karena keterbatasan tenaga di Puskesmas sehingga tetap melaksanakan pekerjaan walaupun harus mengikuti pelatihan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang ditemukan oleh (Sarvestani et al., 2019).

Pelatihan daring membutuhkan sarana teknologi informasi dan komunikasi seperti laptop, informan merasa laptopnya bermasalah dalam mengikuti daring. Infrastruktur dalam mengikuti pelatihan daring bisa menimbulkan hambatan dalam mengakses pelatihan (Sarvestani et al., 2019).

Dalam pelatihan daring, materi bahan ajar diberikan saat menerima materi pelatihan dan dianggap kurang membantu informan dalam belajar. Materi bahan ajar merupakan salah satu unsur yang berkaitan dengan kebutuhan peserta pelatihan untuk belajar. Bahan ajar yang baik relevan, sistematis, menarik, dan terkait dengan pekerjaan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2013).

Selain terhubung melalui zoom meeting, informan terhubung dengan media komunikasi lainnya melalui whatsapp. Media komunikasi sosial whatsapp ini dirasakan peserta membantu pelatihan terutama berkomunikasi dalam membuat tugas-tugas dalam pelatihan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Ramdhani & Nandiyanto, 2021).

Menurut informan, fasilitator bagus karena menjelaskan dengan rinci materi yang diperlukan dalam pelatihan. Fasilitator merupakan faktor yang turut menentukan dalam peningkatan keberhasilan belajar peserta pelatihan. Fasilitator mentransfer pengetahuan dan keterampilannya kepada peserta pelatihan. Dalam pelatihan daring fasilitator berinteraksi dengan peserta pelatihan melalui zoom meeting di dunia maya. Fasilitator dan peserta pelatihan sebagai pembelajar dalam pelatihan daring perlu menjadi praktisi reflektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran daring (Goulart et al., 2022).

Sekuens pelatihan tergambar didalam jadwal pelatihan. Dalam pelatihan daring, jadwal pelatihan yang merupakan rundown kegiatan dalam pelatihan diperlukan berkaitan dengan persiapan peserta dalam mengikuti pembelajaran terkait perencanaan bahan-bahan tugas yang akan disiapkan dalam pembuatan simulasi video penugasan dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam pelatihan daring. Jadwal juga berkaitan dengan lokasi dimana peserta tinggal dan Puskesmas tempat kerjanya. Informan yang bekerja di Banjarmasin kesulitan dalam menyiapkan bahan-bahan penugasan dalam pelatihan berkaitan dengan rundown kegiatan yang tidak disampaikan di awal pelatihan daring. Jadwal program yang benar akan sesuai dengan waktu yang dibutuhkan peserta pelatihan untuk belajar dapat meningkatkan efektifitas pelatihan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2013).

Interaksi informan dalam mengikuti pelatihan sambil bekerja sebagaimana informan N3 dan N5. Bentuk penugasan yang dirasakan oleh informan adalah tugas diskusi kasus, membuat simulasi dalam bentuk video. Keyakinan diri dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pelatihan dimiliki informan.

Informan N4 dan N5 merasa tenang karena dari satu puskesmas ada dokter, epidemiolog dan PTLM sehingga bisa saling membantu (dalam melaksanakan tugas), informan N11 merasa pelatihan akan dilewati saja, sedangkan informan N12 merasa minder berkaitan dengan hambatan tidak memiliki kemampuan menggunakan komputer dan membuat power point dalam melaksanakan tugas titip nama. Informan N11 dan N13 menyatakan ketika melaksanakan tugas ikut dengan peserta lain yang mengikuti pelatihan di Puskesmas. Keyakinan diri (self-efficacy) yang dirintis oleh Bandura dalam teori pembelajaran sosial, menurut Condon dan Holleque (Goulart et al., 2022) didefinisikan sebagai aspek psikologis masing-masing seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik.

Keyakinan diri (*self-efficacy*) menurut Zimmerman (Loveless, 2023) berkaitan dengan peningkatan kemampuan mengingat dan sekaligus meningkatkan kemampuan kognitif dalam memproses informasi. Menurut Bandura (Loveless, 2023) keyakinan diri berkaitan dengan perhatian, retensi, produksi dan motivasi. Perilaku peserta dalam belajar akan melalui observasi pembelajaran bisa dari gurunya atau teman kelompoknya yang memiliki motivasi dan kemampuan lebih dari dia. Pada pembelajaran daring, interaksi peserta hanya bisa dilihat dan didengar dari layar monitor dan media sosial whatsapp. Apakah *self-efficacy* dalam pembelajaran daring ini menghambat proses observasi belajar ini belum dialami (Loveless, 2023).

Hal-hal yang dirasakan mendukung pembelajaran adalah fasilitator yang bagus, kemudahan berkomunikasi lewat media komunikasi sosial *whatsapp* dan ada peserta lainnya yang sambil bekerja di Puskesmas yang memudahkan informan membuat tugas-tugas dalam pelatihan.

Hal-hal yang dirasakan menghambat dalam pelatihan adalah sambil bekerja, sinyal naik turun, lokasi rumah yang jauh dari tempat kerja sehingga kesulitan menyiapkan bahan-bahan tugas untuk simulasi, praktek keterampilan kurang, gagap teknologi, tugas utama tidak berkaitan langsung dengan pelatihan, jeda waktu pembuatan tugas yang terlalu cepat dan belum terbiasa membuat video untuk penugasan simulasi melalui pembuatan video.

Usia tua (N12) dan tidak memiliki kemampuan menggunakan komputer dan membuat power point juga menghambat proses pelatihan daring, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Ramos-Morcillo et al., 2020) yang menemukan bahwa pemberlakuan e-learning membatasi siswa yang lebih tua, mereka yang tinggal di pedesaan, dengan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dan dengan sumber daya elektronik yang terbatas.

Hambatan dalam pelatihan seperti gangguan signal seperti yang disampaikan informan N11 dan N13 gangguan signal yang turun naik dan informan N15, berkaitan dengan wilayah geografis. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ramos-Morcillo et al (Ramos-Morcillo et al., 2020), dan hambatan lainnya yaitu laptop tidak mendukung karena lama tidak digunakan dan tidak mendukung untuk install dengan hasil penelitian (Sarvestani et al., 2019) hambatan lainnya yang dirasakan adalah gangguan anak dirumah.

Dari perspektif hasil belajar, peserta merasa meningkat pengetahuannya, namun untuk keterampilan dirasa kurang terutama untuk pengelolaan sampel dan pengepakan sebagaimana yang disampaikan informan N12. Hal ini sesuai dengan yang diteliti (Abbasi et al., 2020) yang menyatakan bahwa e-learning efektif dalam meningkatkan pengetahuan, namun kurang untuk keterampilan teknis dan klinis.

Informan merasa menemukan lebih banyak hambatan dalam pelatihan daring dibandingkan dengan hal-hal yang mendukung dalam pelatihan daring. Ada perbedaan sikap yang didapatkan pada informan berkenaan dengan kepuasan terhadap pelatihan daring, ada indikasi informan pelatihan lebih menginginkan pembelajaran model tradisional klasikal dibanding dengan pembelajaran daring. Kepuasan terhadap pelatihan dapat meningkatkan motivasi untuk menerapkan hasil pelatihan (Zajac et al., 2021).

Rancangan pelatihan yang termuat dalam kurikulum penggulungan KLB dan wabah merupakan rancangan yang sudah dirancang oleh Pusat. Bapelkes selaku penyelenggara pelatihan mendasari pelaksanaan kegiatan kepada kurikulum tersebut. Perancangan kurikulum yang bersifat top-down ini sesuai dengan penelitian (Madhakomala et al., 2020). Rancangan pelatihan penanggulangan KLB dan wabah Program pelatihan yang baik meningkatkan efektifitas pelatihan sebagaimana yang diteliti (Shariff et al., 2021).

Penyelenggaraan pelatihan di Bapelkes merupakan pelaksanaan dari program pelatihan yang tertuang dalam kurikulum yang telah dirancang dan dikembangkan oleh Pusat. Penyelenggaraan pelatihan dimulai dari persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan dijaga mutunya dengan mengajukan akreditasi pelatihan dalam sistem informasi akreditasi pelatihan (SIKPEL).

Sesudah Pelatihan. Setelah Pelatihan Daring Lingkungan pekerjaan di puskesmas mendukung penerapan pelaksanaan hasil pelatihan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh informan N3, N4, N5 dan N6, dukungan pimpinan, rekan kerja dan lingkungan kerja mempermudah terlaksananya hasil pelatihan, hal ini sesuai dengan yang disampaikan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2013).

Peserta lebih memilih untuk mengikuti pelatihan klasikal tatap muka langsung di kelas dibandingkan dengan tatap muka secara on-line, hal ini sesuai dengan penelitian (Abbasi et al., 2020) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan e-learning lebih baik pada negara maju dibanding negara berkembang.

Perubahan perilaku yang dirasakan oleh peserta menurut informan N5 adalah pengetahuan mengenai pengepakan sampel, informan N3 mengenai pengisian blanko keracunan dan informan N4 mengenai alur koordinasi. Sikap yang didapatkan dalam pelatihan menurut informan N8 menjadi lebih aware, sedangkan informan N7 menyatakan tidak terlalu berpengaruh. Keterampilan yang dirasakan berubah disampaikan informan N7 mengenai pencegahan dan pengendalian infeksi, informan N8 koordinasinya lebih baik dan informan N7 dan N8 menyatakan kalau ada laporan perlu ada juru bicaranya namun tidak diterapkan.

Motivasi untuk menerapkan hasil belajar belum tergambar karena belum ada kasus. Komitmen untuk bekerja lebih baik di Puskesmas tergambar pada informan N3, N4 dan N5 yang mengalami kejadian kasus keracunan makanan pada masyarakat di wilayah kerja mereka.

Informan yang Puskesmasnya terjadi KLB keracunan makanan merasakan adanya dukungan dari pimpinan dan rekan kerjanya dalam menanggulangi KLB keracunan makanan di wilayah kerja Puskesmas. Informan N11 merasa masih membutuhkan pendampingan pasca pelatihan. Informan N3 dan N11 merasa perlu ilmu tanda, gejala penyakit, diagnosis sampai pengobatannya, bahkan informan merasa dilepas begitu saja setelah pelatihan, RTL setelah pelatihan tidak dimonitor oleh fasilitator maupun dari penyelenggara pelatihan.

Kejadian keracunan makanan pada masyarakat di wilayah kerja Puskesmas A merupakan lahan penting untuk menerapkan hasil pelatihan yang didapatkan selama pelatihan daring. Informan N3, N4 dan N5 dapat berperan dalam penanggulangan KLB keracunan makanan tersebut. Peningkatan pengetahuan, perubahan sikap dan keterampilan yang didapat selama dalam pelatihan dirasakan bermanfaat dalam menatalaksana permasalahan kesehatan yang muncul nyata di Puskesmas. Penerapan hasil pelatihan merupakan kombinasi dari motivasi untuk menerapkan yang tinggi dari peserta pelatihan dan dukungan lingkungan kerja (Cannon-Bowers et al., 1995)

SIMPULAN

Di tingkat organisasi, belum disadarinya permasalahan kinerja program P2 karena secara kebijakan, pengelolaan penanggulangan KLB dan wabah ada di tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pusat. Pengukuran kinerja penanggulangan KLB dan wabah tidak dilakukan, karena bukan kewenangan Puskesmas, Di tingkat individu, informan berbeda pendapat mengenai keterkaitan pelatihan penanggulangan KLB dan wabah untuk TGC di Puskesmas dengan kinerja mereka. Para epidemiolog merasa pasti ada keterkaitan hubungan keduanya, sedangkan pada dokter menganggap kurang berhubungan, dan PTLM merasa tidak berhubungan.

Motivasi untuk belajar dan keyakinan diri dalam mengikuti pelatihan membantu peserta pelatihan dalam proses belajar. Bapelkes menyelenggarakan program pelatihan yang termuat dalam kurikulum yang sudah dirancang dan dikembangkan dari Pusat serta rancangan pelatihan bersifat top-down. Penyelenggaraan pelatihan dimulai dari persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan. Hal-hal yang dirasakan mendukung pembelajaran adalah fasilitator yang bagus, kemudahan berkomunikasi lewat media komunikasi sosial whatsapp dan ada peserta lainnya

yang sambil bekerja di Puskesmas yang memudahkan informan membuat tugas-tugas dalam pelatihan. Hal-hal yang dirasakan menghambat dalam pembelajaran adalah sambil bekerja, gangguan peralatan laptop, sinyal naik turun, lokasi rumah yang jauh dari tempat kerja, praktek keterampilan kurang, gagap teknologi, tugas utama tidak berkaitan langsung dengan pelatihan, jeda waktu pembuatan tugas yang terlalu cepat dan belum terbiasa membuat video dan anak di rumah.

Peserta pelatihan termotivasi untuk menerapkan hasil pelatihan, namun karena belum ada kasus yang terjadi, hasil pelatihan belum dapat diimplementasikan. Pelatihan daring dirasakan meningkatkan kompetensi peserta dalam menanggulangi KLB keracunan makanan di wilayah kerja Puskesmas. Penerapan hasil pelatihan terindikasi mendapatkan dukungan dari pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

REFERENSI

- Abbasi, M. S., Ahmed, N., Sajjad, B., Alshahrani, A., Saeed, S., Sarfaraz, S., Alhamdan, R. S., Vohra, F., & Abduljabbar, T. (2020). E-Learning perception and satisfaction among health sciences students amid the COVID-19 pandemic. *Work*, 67(3), 549–556. <https://doi.org/10.3233/wor-203308>
- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C. M. (2004). An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness. *Human Resource Development Review*, 3(4), 385–416. <https://doi.org/10.1177/1534484304270820>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management* (thirteenth). Kogan Page. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Borate, N. S., Gopalkhrisna, Prasad, S., & Borate, S. L. (2014). A Case Study Approach for Evaluation of Employee Training Effectiveness and Development Program Abstract : *The International Journal Of Business & Management*, 2(6), 201–210. www.theijbm.com
- Branch, R. M. (2009). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-09506-6>
- Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., Tannenbaum, S. I., & Mathieu, J. E. (1995). Toward Theoretically Based Principles of Training Effectiveness: A Model and Initial Empirical Investigation. *Military Psychology*, 7(3), 141–164. https://doi.org/10.1207/s15327876mp0703_1
- Charney, C., & Conway, K. (2005). *The Trainer's Tool Kit* (2nd ed.). AMACOM.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (sixteenth). Pearson. <https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3>
- Goulart, E. L., Goulart, E. L., Weymer, A. S. Q., Moreira, V. R., & Moreira, V. R. (2022). The influence of self-efficacy on training effectiveness in cooperative organizations. *Revista de Administração Da UFSM*, 15(2), 331–353. <https://doi.org/10.5902/1983465967213>
- Haswar, A. M., & Khairina. (2021, July 30). Banyak Perawat Infeksi Covid-19, Empat

- Puskesmas di Banjar Kalsel Tutup. *Kompas.Com*.
<https://regional.kompas.com/read/2021/07/30/160002278/banyak-perawat-terinfeksi-covid-19-empat-puskesmas-di-banjar-kalsel-tutup>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Pub. L. No. Permenkes RI No. 43/2019, Kementerian Kesehatan RI (2019).
- Kirkpatrick, B. D., & Kirkpatrick, J. (2013). *KIRKPATRICK FOUR LEVELS Š Audio Recordings Study Guide*. Kirkpatrick Partners.
- Loveless, B. (2023). *Bandura's Social Learning Theory in Education*. Education Corner. <https://www.educationcorner.com/social-learning-theory/>
- Madhakomala, Said, M., & Idris, F. (2020). *Evaluasi penempatan tenaga kesehatan di Puskesmas dengan metode DEM PROVUS*. Penerbit Insan Cendekia Mandiri.
- Makmur, A. A. H. (2021). Efektifitas Pelatihan Online Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Batangkaluku. *Inspiration: Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 11(1), 71. <https://doi.org/10.35585/inspir.v11i1.2601>
- Ramdhani, T., & Nandiyanto, A. B. D. (2021). The Use of Whatsapp Social Media as Reinforcement Online Learning during the COVID-19 Pandemic. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(1), 107–112. <https://doi.org/10.17509/ijomr.v1i1.33789>
- Ramos-Morcillo, A. J., Leal-Costa, C., Moral-García, J. E., & Ruzafa-Martínez, M. (2020). Experiences of nursing students during the abrupt change from face-to-face to e-learning education during the first month of confinement due to COVID-19 in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155519>
- Shafiei Sarvestani, M., Mohammadi, M., Afshin, J., Raeisy, L., & Sarvestani, S. M. (2019). Students' Experiences of E-Learning Challenges; a Phenomenological Study. *Students' Experiences of E-Learning Challenges ... Interdiscip J Virtual Learn Med Sci*, 10(3), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.30476/ijvlms.2019.45841>
- Shariff, N. M., Abidin, A. Z., Zainol, A. Z., & Abdullah, J. (2021). Do Work Environment, Individual Factor and Training Process Influence the Effectiveness of Training Program for Human Resource in the Hotel Sector? *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management*, 6(22), 50–64. <https://doi.org/10.35631/jthem.622006>
- Suharsono, A. (2021). Evaluasi Pelatihan Tata Naskah Dinas Sebagai Implementasi Kementerian Keuangan Corporate University. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 6(2), 103–112. <http://jurnalpjf.lan.go.id>
- Sun, P. C., Tsai, R. J., Finger, G., Chen, Y. Y., & Yeh, D. (2008). What drives a successful e-Learning? An empirical investigation of the critical factors influencing learner satisfaction. *Computers and Education*, 50(4), 1183–1202. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2006.11.007>
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). Human Resource Development, Sixth Edition. In *South-Western, Cengage Learning* (Vol. 58, Issue 3). <http://ieeexplore.ieee.org/lpdocs/epic03/wrapper.htm?arnumber=6071007>

Zajac, S., Woods, A., Tannenbaum, S., Salas, E., & Holladay, C. L. (2021). Overcoming Challenges to Teamwork in Healthcare: A Team Effectiveness Framework and Evidence-Based Guidance. *Frontiers in Communication*, 6(March), 1–20.
<https://doi.org/10.3389/fcomm.2021.606445>