



GAMBARAN KEBIJAKAN PENYELENGGARAAN PELATIHAN TENAGA KESEHATAN DI INDONESIA

Novrita Indra Tiara Kusuma¹, Puput Oktamianti², Esti Rachmawati³

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia^{1,2},

Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan³

Email: novrita.indra@gmail.com, oktamianti@gmail.com, estirachma88@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam segala aspek di kehidupan ini bahkan salah satu misi utama Presiden Indonesia yaitu membangun sumber daya manusia yang bekerja keras, dinamis, dan produktif sehingga dapat didayagunakan dalam rangka transformasi di wilayah Indonesia. Tenaga kesehatan adalah pelaku seluruh program kesehatan yang dicanangkan oleh pemerintah. Untuk meningkatkan kompetensi para tenaga kesehatan di Indonesia dilakukan upaya pelatihan yang sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan dapat dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, swasta, maupun masyarakat umum lainnya. Makin banyaknya jumlah tenaga kesehatan di Indonesia dan berkembangnya institusi penyelenggara pelatihan maka ketersediaan kebijakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan bidang kesehatan perlu diupayakan secara optimal. Tujuan dari studi ini adalah menggambarkan ketersediaan dan kesesuaian kebijakan yang ada dengan siklus penyelenggaraan pelatihan. Studi ini menggunakan metode literature review terhadap data sekunder berupa peraturan perundang-undangan maupun peraturan kebijakan sebanyak 17 serta 4 artikel yang diperoleh dari mesin pencarian Proquest, PubMed, dan Google Scholar. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa di setiap tahapan dalam siklus penyelenggaraan pelatihan telah diterbitkan peraturan perundang-undangan maupun peraturan kebijakan namun karena terdapat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi saat ini perlu dilakukan peninjauan dan penyesuaian kembali terhadap poin-poin yang dijabarkan dalam kebijakan tersebut.

Kata kunci: kebijakan; penyelenggaraan pelatihan; tenaga kesehatan

ABSTRACT

Human resources are an important factor in all aspects of life, even one of the main missions of the President of Indonesia, namely to build human resources who work hard, dynamically, and productively so that they can be used in the context of transformation in the territory of Indonesia. Health workers are all actors in health programs launched by the government. To improve the competence of health workers in Indonesia, training efforts in accordance with the mandate of the legislation can be carried out by the government, local governments, the private sector, and the general public. With the increasing number of health workers in Indonesia and the development of training providers, the availability as a guide for the implementation of the health sector needs to be optimally pursued. The purpose of this study is to describe the availability and existing policies with the training delivery cycle. This study uses a literature review method on secondary data in the form of legislation and policies as many as 17 and 4 articles obtained from the search engines Proquest, PubMed, and Google Scholar. The results of this study indicate that at every stage in the training cycle, laws and policies have been issued, but due to the current implementation and technology, adjustments need to be made to the points contained in the policy.

Keywords: policies, organizing training, health workers

PENDAHULUAN

Terwujudnya masyarakat Indonesia

yang maju, adil, dan makmur merupakan arah dokumen perencanaan jangka menengah yang dimiliki oleh Indonesia dan

sejalan juga dengan visi misi presiden karena merupakan turunan dari Rencana Jangka Panjang Nasional (RJPN) 2005-2025. Presiden juga menetapkan 5 (lima) misi strategi utama untuk mencapai tujuan Indonesia di tahun 2045 yaitu salah satunya dengan pembangunan sumber daya manusia yang bekerja keras, dinamis, dan produktif sehingga dapat didayagunakan dalam rangka transformasi di wilayah Indonesia. ⁽¹⁾

Dalam RJPN juga dikatakan bahwa tercapainya derajat kesehatan yang tinggi merupakan investasi bagi pembangunan sumber daya manusia sehingga perlu upaya bersama untuk mewujudkan pembangunan kesehatan yang dilakukan oleh semua komponen masyarakat Indonesia. Seluruh pembangunan di sektor lain juga perlu mempertimbangkan dampaknya terhadap kesehatan masyarakat. Program-program pembangunan kesehatan khususnya yang akan dilaksanakan oleh Kementerian Kesehatan dituangkan dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan dengan tetap mempedomani RPJMN 2020-2024. ⁽²⁾

Program kesehatan dapat berhasil salah satunya ditentukan oleh mutu atau kompetensi yang dimiliki tenaga kesehatan yang terlibat dalam program tersebut. Secara alami seorang manusia akan berkembang dengan lingkungan sekitarnya namun tidak jarang lingkungannya lebih cepat berkembang dibandingkan manusia itu sendiri sehingga diperlukan pengisian kesenjangan untuk mengejar perkembangan tersebut. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengisi kesenjangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dengan tuntutan lingkungannya.

Japan International Cooperation Agency (JICA) juga mendefinisikan pelatihan sebagai upaya sementara untuk membuat layanan unik dalam kaitannya dengan peningkatan kapasitas atau kompetensi seseorang. ⁽³⁾ Pelatihan juga dapat dikatakan sebagai sebuah proses perubahan yang terencana dan sistematis bertujuan memperoleh keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi target pekerjaan dan kebutuhan perkembangan individu itu sendiri. ⁽⁴⁾

Di Indonesia, sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan, pelatihan

bagi tenaga kesehatan dapat dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, instansi penyelenggara pelatihan lainnya dengan tetap berpedoman pada aturan yang berlaku.

⁽⁵⁾ Kementerian Kesehatan dalam hal ini Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan merupakan satuan kerja yang bertugas merumuskan hingga mengevaluasi pelatihan tenaga kesehatan yang diselenggarakan di Indonesia. ⁽⁶⁾ Data Direktorat Peningkatan Mutu Tahun 2022 menunjukkan bahwa dari 501 institusi penyelenggara pelatihan yang ada, sudah lebih dari separuh yang institusi pelatihannya terakreditasi yaitu sebesar 390 institusi. Sedangkan untuk pelatihan yang terakreditasi hingga tahun 2022, sudah ada 354 judul pelatihan yang terakreditasi komponen kurikulumnya yang terbagi menjadi beberapa jenis pelatihan antara lain pelatihan jabatan fungsional, pelatihan teknis, dan pelatihan manajemen. ⁽⁷⁾

Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat dilihat pada saat pelaksanaan program pelatihannya saja, namun terdapat kaitan yang erat dari awal yaitu sejak perencanaan pelatihan hingga setelah pelaksanaan yaitu evaluasi program pelatihan tersebut. Dengan banyaknya tenaga kesehatan di Indonesia yang perlu ditingkatkan kompetensinya melalui pelatihan, serta berkembangnya institusi penyelenggara pelatihan baik di lingkungan pemerintah maupun swasta maka ketersediaan dan kejelasan kebijakan mengenai penyelenggaraan pelatihan perlu diupayakan yang terbaik sebagai acuan sehingga diharapkan kualitas dampak dari pelatihan tersebut juga dapat optimal. Sejalan dengan hal tersebut, penulis bermaksud melakukan studi sederhana dengan tujuan memberikan gambaran kebijakan penyelenggaraan pelatihan yang ada dan berkembang di Indonesia saat ini sesuai dengan siklus penyelenggaraan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis pada studi kali ini adalah *literature review* menggunakan data sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan

peraturan kebijakan serta artikel studi lainnya yang diambil menggunakan alat bantu mesin pencarian ProQuest, PubMed, dan Google Scholar dalam kurun waktu 10 (sepuluh) tahun terakhir dengan menggunakan kata kunci pencarian (1) *Management of Training* (2) *Policies* (3) *Implementation* (4) *Health*. Kriteria inklusi yang digunakan pada studi ini adalah artikel penelitian berbentuk teks lengkap dan dapat diakses secara terbuka yang berisi mengenai manajemen atau siklus penyelenggaraan pelatihan di Indonesia maupun di negara

lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian peraturan perundang-undangan dan peraturan kebijakan yang berlaku di Indonesia, terdapat beberapa bentuk peraturan yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan tenaga kesehatan di Indonesia seperti yang tergambar pada tabel 1 di bawah.

Tabel 1. Peraturan terkait penyelenggaraan pelatihan tenaga kesehatan di Indonesia

No	Jenis Peraturan	Judul Peraturan	Bab/ Pasal/ Ayat
1	Undang-Undang	Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan	• Pasal 21: pemerintah berkewajiban menyiapkan tenaga kesehatan dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan • Pasal 25: pemerintah bertanggung jawab menyelenggarakan peningkatan mutu tenaga kesehatan
2	Undang-Undang	Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	• Pasal 43 dan 44 : fungsi dan tugas Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang berkaitan dengan pelatihan ASN • Pasal 64 : setiap instansi pemerintah wajib menyelenggarakan pelatihan bagi calon pegawainya • Pasal 70 : setiap ASN memiliki hak untuk pengembangan kompetensi
3	Undang-Undang	Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah	• Pasal 219 : pemerintah daerah memiliki badan yang berfungsi untuk melaksanakan kewenangan daerah, salah satunya adalah terkait pendidikan dan pelatihan • Pasal 373-375: pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya pembinaan yang wajib dilakukan oleh pemerintah
4	Undang-Undang	Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan	• Pasal 4 : pemerintah dan pemerintah daerah berkewajiban dalam meningkatkan mutu tenaga kesehatan • Pasal 30 : tenaga kesehatan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan • Pasal 31 : tenaga kesehatan dapat dilatih oleh pemerintah, pemerintah daerah ataupun masyarakat yang institusi pelatihannya telah terakreditasi dan pelatihannya diselenggarakan sesuai dengan standar profesi dan standar kompetensi yang ada.
5	Peraturan Pemerintah	Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS	• Pasal 205-209 : perencanaan pengembangan kompetensi • Pasal 210-220 : pelaksanaan pengembangan kompetensi • Pasal 221-225 : evaluasi pengembangan kompetensi
6	Peraturan Pemerintah	Nomor 67 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan	• Pasal 61 : pelatihan merupakan salah satu upaya meningkatkan mutu dan karir tenaga kesehatan • Pasal 75-85 : pelatihan tenaga kesehatan
7	Peraturan Menteri Kesehatan	Nomor 78 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Kesehatan	
8	Peraturan Menteri Kesehatan	Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan	• Pasal 156 : satuan kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan yang memiliki fungsi perumusan, pelaksanaan, penyusunan NSPK, bimtek, dan evaluasi pelaporan dalam hal pelatihan adalah Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan • Pasal 174 : Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan adalah satuan kerja di bawah Ditjen Tenaga Kesehatan yang bertugas terkait dengan fungsi pelatihan tenaga kesehatan
9	Pedoman	Pedoman Akreditasi Pelatihan Bidang Kesehatan Tahun 2020	
10	Pedoman	Pedoman Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Bidang Kesehatan	
11	Pedoman	Pedoman Pengendalian Pelatihan Bidang Kesehatan Tahun 2021	

12	Pedoman	Pedoman <i>Training Need Assessment</i> bagi Pengelola Kesehatan Tahun 2022
13	Petunjuk Teknis	Juknis Pengampunan Penyelenggaraan Pelatihan Bidang Kesehatan
14	Petunjuk Teknis	Juknis Penyelenggaraan Pelatihan Jabatan Fungsional Perawat, Bidan, dan Terapis Gigi Mulut Tahun 2021
15	Petunjuk Pelaksanaan	Juklak <i>Quality Control</i> Pelatihan Bidang Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19
16	Petunjuk Pelaksanaan	Juklak Penyelenggaraan Pelatihan Bidang Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2020
17	Surat Edaran	Surat Edaran Ketentuan Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2021

Selain peraturan di atas, hasil pencarian *literature* yang diperoleh pada studi ini melalui mesin pencarian yaitu sebanyak 4 artikel berbahasa Inggris

maupun berbahasa Indonesia setelah melalui proses skrining sesuai dengan kriteria inklusi dan tujuan dari dilakukannya studi ini.

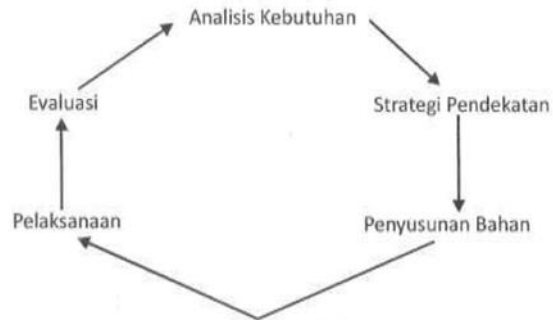
Tabel 2. Hasil penelusuran artikel

No	Judul	Tahun	Penulis	Metode	Hasil
1	<i>Assessment Of Quality and Relevance of Curricula Development in Health Training Institutions: A Case Study of Kenya</i>	2015	Hazel M Mumbo dan Joyce W Kinaro	<i>Crossectional descriptive study</i>	Adanya kesenjangan dalam kualitas kurikulum-kurikulum yang tersedia di institusi pelatihan sehingga dibutuhkan standar/ pedoman dalam penyusunan kurikulum sehingga dapat menghasilkan lulusan pelatihan dengan kualitas bagus dan sesuai dengan kebutuhan kesehatan nasional
2	<i>The Effectiveness of Education and Training Management System</i>	2019	Maman Suryaman, Farisha Noor, dan Yousef bani Ahmad	<i>Descriptive qualitative</i>	Pelatihan di RS Al Islam Bandung diselenggarakan dengan sistem manajemen pelatihan yang sudah baik dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan hingga evaluasi sehingga kualitas pelatihan di RS tersebut juga menunjukkan hasil yang baik dan berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas karyawan
3	<i>The Strategy of Education and Training During The COVID-19 Pandemic</i>	2021	Bayu Adi Laksono	Kualitatif	Pengelolaan pelatihan di masa pandemi COVID-19 terjadi perubahan secara mendasar di mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi agar kualitas pelatihan tetap baik dan dapat mencapai tujuan pelatihan.
4	Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	2016	Genot Agung Busono	Analisis Deskriptif	Ada pengaruh antara mekanisme pelatihan dan pengembangan pegawai dengan kinerja pegawai.

Di institusi, pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kapasitas pegawainya dan usaha ini dilakukan secara terus menerus karena institusi akan berkembang menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi di luar lingkungan institusi. Selain untuk meningkatkan kapasitas pegawainya, Simamora dalam Permatasari⁽⁸⁾ menjelaskan pelatihan juga bertujuan untuk membantu

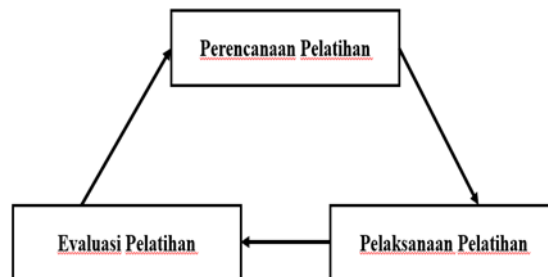
menyelesaikan permasalahan teknis, menyiapkan promosi pegawai, dan mengarahkan orientasi pegawai terhadap tujuan institusi. Agar pelatihan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, terdapat beberapa model siklus atau manajemen pelatihan yang dapat digunakan, yaitu:

1. Siklus Pelatihan menurut Pusdiklat Depdiknas



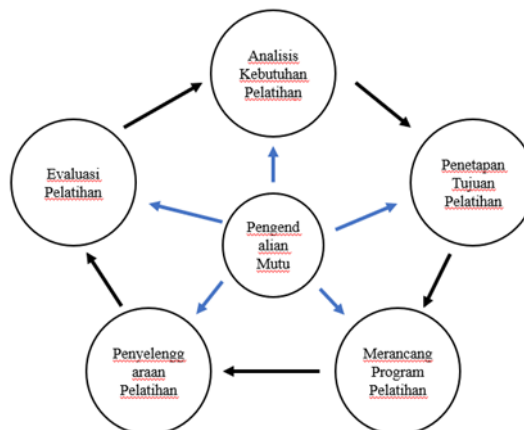
Gambar 1. Siklus pelatihan Depdiknas⁽⁹⁾

2. Siklus Pelatihan menurut Depdagri



Gambar 2. Siklus pelatihan Depdagri⁽⁸⁾

3. Siklus Pelatihan menurut Kementerian Kesehatan



Gambar 3. Siklus pelatihan Kemenkes⁽¹⁰⁾

Dari ketiga siklus di atas, dapat dilihat bahwa secara garis besar siklus penyelenggaraan pelatihan yang dapat dilakukan terdiri dari 3 (tiga) hal, yaitu perencanaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Berdasarkan hasil pencarian peraturan dan literatur lainnya, penulis memetakan hasil tersebut sesuai dengan siklus pelatihan.

1. Perencanaan Pelatihan

Analisis Kebutuhan Pelatihan, Pelatihan yang baik perlu diawali dengan adanya analisis kebutuhan pelatihan suatu institusi. Sumber data yang dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan beragam antara lain tujuan dan target institusi, uraian jabatan, hasil

kinerja pegawai, survei dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan program pelatihan yang direncanakan dapat terarah dan terukur keberhasilannya. ⁽¹¹⁾ Hasil dari analisis kebutuhan pelatihan nantinya akan menggambarkan kesenjangan kapasitas atau kompetensi pegawai untuk mencapai tujuan institusi. Kesenjangan inilah yang akan diisi melalui program-program pelatihan yang cocok sehingga pelatihan dapat lebih berjalan efektif dan efisien. ⁽¹²⁾

Analisis atau pengkajian kebutuhan pelatihan khususnya bagi tenaga kesehatan juga sesuai dengan amanat peraturan pemerintah bahwa kegiatan ini

harus dilakukan sebelum penyelenggaraan pelatihan dengan minimal mempertimbangkan 2 (dua) hal yaitu kebutuhan program dan kebutuhan peningkatan kompetensi.⁽¹³⁾ Selain itu Kementerian Kesehatan juga memiliki Pedoman *Training Need Assessment* (TNA) bagi Pengelola SDM Kesehatan dengan poin-poin isi sebagai berikut:⁽¹⁴⁾

- a. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kebutuhan pelatihan yaitu faktor internal seperti mutasi, perubahan struktur organisasi, dan kurangnya kompetensi pegawai serta faktor eksternal seperti perubahan aturan, perubahan situasi negara, dan perkembangan ilmu pengetahuan.
- b. Jenis TNA ada 3 yaitu TNA pada tingkat organisasi, TNA pada tingkat jabatan, dan TNA pada tingkat individual.

Tahapan mekanisme pelaksanaan TNA baik yang skala nasional, organisasi secara rinci dimulai dari persiapan hingga pelaporan.

2. Penyusunan Kurikulum Pelatihan

Kebutuhan kurikulum dalam sebuah pelatihan adalah paling penting mengingat kurikulum pelatihan digunakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan. Sebuah studi kasus di Kenya menghasilkan informasi bahwa kurikulum yang tidak baik dan tidak sesuai dengan kebutuhan sebagian besar akan gagal dalam menanggapi kebutuhan kesehatan nasional.⁽¹⁵⁾ Oleh karena itu dalam menyusun kurikulum perlu mempertimbangkan hasil dari kajian kebutuhan pelatihan, tujuan pelatihan, serta rancangan program pelatihannya.⁽¹³⁾

Dalam Pedoman Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Bidang Kesehatan yang disusun oleh Kementerian Kesehatan tahun 2020 tidak hanya menjelaskan mengenai model-model pelatihan yang berkembang di Indonesia seperti pelatihan klasikal, pelatihan non klasikal, maupun pelatihan gabungan klasikal-non klasikal, namun juga menjelaskan lebih rinci mengenai sistematika penyusunan kurikulum setiap bab nya.⁽¹⁶⁾ Sehingga institusi

penyelenggara pelatihan maupun institusi non penyelenggara pelatihan yang hendak merancang program pelatihan dapat menggunakan pedoman ini sebagai acuan dalam menyusun kurikulum. Selanjutnya kurikulum yang telah disusun dapat didaftarkan atau disahkan menjadi kurikulum pelatihan terstandar ke Kementerian Kesehatan sebagai bentuk pengendalian kualitas kurikulum pelatihan.⁽¹⁷⁾

3. Penyelenggaraan Pelatihan

Kementerian Kesehatan menyusun petunjuk pelaksanaan pelatihan agar pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di berbagai institusi atau wilayah tetap dilakukan sesuai standar. Pada tahun 2003, dikeluarkan peraturan Menteri tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan yang berisikan antara lain sebagai berikut:⁽¹⁸⁾ Arah maksud diselenggarakannya pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan

Penyelenggara pelatihan adalah balai pelatihan kesehatan atau unit pelatihan milik pemerintah/swasta yang memiliki tugas untuk melatih di bidang kesehatan. Ada 2 jenis standar pelatihan yaitu pelatihan terstandar nasional dan terstandar local Akreditasi digunakan untuk menilai suatu pelatihan layak untuk diselenggarakan atau tidak. Tim akreditasi pusat dan tim akreditasi provinsi dibentuk untuk menilai akreditasi tersebut. Ketentuan sertifikasi bagi institusi pelatihan dan peserta pelatihan yang telah berhasil menyelesaikan pelatihan

Pembinaan pengawasan pelatihan bidang kesehatan dilakukan oleh satuan kerja di lingkungan Kemenkes yang ditunjuk, Kepala Dinas Kesehatan, serta dapat mengikutsertakan organisasi profesi terkait Sanksi yang diterapkan apabila terdapat pelanggaran terhadap ketentuan yang disusun. Sedangkan pada peraturan pemerintah terkait pengelolaan tenaga kesehatan yang terbit pada tahun 2019 terdapat hal yang sudah tidak selaras dengan peraturan menteri di atas yaitu setiap penyelenggaraan pelatihan terakreditasi pelatihan dan institusi

penyelenggaranya dalam rangka pengendalian mutu pelatihan. Akreditasi pelatihan meliputi komponen kurikulum, pelatih, peserta, dan tempat penyelenggaraan, sedangkan untuk akreditasi institusi penyelenggara pelatihan meliputi komponen administrasi dan manajemen, pelayanan pelatihan, dan pelayanan penunjang pelatihan. Jadi pelaksanaan akreditasi saat ini tidak hanya akreditasi pelatihan saja namun juga akreditasi institusi pelatihan.⁽¹³⁾

Merujuk peraturan pemerintah tersebut, dikeluarkan pedoman akreditasi pelatihan dan pedoman akreditasi institusi yang menguraikan bahwa usulan akreditasi pelatihan maupun akreditasi institusi penyelenggara pelatihan dikirimkan oleh penyelenggara pelatihan kepada Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan untuk kemudian dilakukan penilaian oleh tim penilai yang ditunjuk hingga terbitnya keputusan akreditasi.⁽¹⁷⁾ Sedangkan Bagi penyelenggara pelatihan yang institusinya belum terakreditasi tetap dapat menyelenggarakan pelatihan yang terakreditasi dengan mekanisme pengampunan yaitu pelimpahan tanggung jawab kepada institusi penyelenggara pelatihan yang terakreditasi A dan B untuk melakukan pengawasan mutu dan menerbitkan sertifikat terhadap pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi pelatihan belum terakreditasi.⁽¹⁹⁾

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta adanya kondisi pandemi COVID-19 menimbulkan perkembangan juga di ranah penyelenggaraan pelatihan bidang kesehatan. Dari hasil pencarian terbaru, terdapat 4 petunjuk pelaksanaan pelatihan yaitu untuk pelatihan jabatan fungsional perawat, bidan, terapis gigi mulut, dan petunjuk pelaksanaan pelatihan bidang kesehatan pada masa pandemi COVID-19 serta surat edaran yang diterbitkan pada kisaran waktu tahun 2020-2021. Dalam setiap petunjuk pelaksanaan, dijabarkan ketentuan penyelenggaraan pelatihan, proses penyelenggaraan pelatihan yang tidak hanya dapat dilakukan secara klasikal namun juga secara non klasikal

bahkan gabungan (*blended*) serta dijelaskan juga peranan dari setiap tim yang terlibat sejak persiapan, pelaksanaan, *monitoring*, hingga evaluasi.

Untuk memastikan pelaksanaan pelatihan sudah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan sebelumnya dan kurikulum yang sudah terstandar maka perlu adanya *quality control* baik secara internal yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan itu sendiri maupun eksternal yang dilakukan oleh institusi yang mengampu terhadap pelatihan yang diampunya.⁽²⁰⁾ Pengaturan, langkah-langkah pelaksanaannya, hingga pelaporannya juga telah diatur dalam sebuah petunjuk pelaksanaan.

4. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi tidak hanya dilakukan saat berlangsungnya pelatihan namun juga terdapat evaluasi yang perlu dilakukan setelah pelatihan berlangsung atau disebut juga dengan evaluasi pasca pelatihan.⁽¹³⁾ Evaluasi pasca pelatihan ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan kinerja yang terjadi di institusi asal peserta pelatihan setelah menyelesaikan pelatihan sehingga perubahan ini hanya dapat diukur ketika peserta pelatihan sudah kembali ke tempat tugasnya.

KESIMPULAN

Berbagai kebijakan terkait penyelenggaraan pelatihan tenaga kesehatan di Indonesia telah diterbitkan oleh kementerian teknis terkait sesuai dengan tahapan dalam siklus penyelenggaraan pelatihan. Namun terdapat beberapa hal yang sudah tidak selaras antar peraturan dan juga terdapat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi di Indonesia saat ini apalagi dengan situasi pandemi COVID-19 sehingga perlu juga dilakukan peninjauan kembali satu persatu isi dari peraturan perundang-undangan maupun peraturan kebijakan serta dilakukan penyesuaian sehingga dapat mengakomodir perkembangan tersebut untuk mewujudkan pelatihan yang berkualitas dan menghasilkan alumni pelatihan yang dapat berdayaguna di program kesehatan

DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia SKR. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Jakarta; 2020.
- Kesehatan K. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 21 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024. 2020.
- Ministry of Interior JIC. Project on Improvement of Local Administration in Cambodia : Manual on Training Management. Japan; 2006.
- Hess J. The Life Cycle of a Training Project in A Research and Development Unit. Trans Inst Aviat. 2017;
- HAM KH dan. Undang Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. 2014.
- Kesehatan K. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan. 2022.
- Kesehatan DPMT. Statistik Institusi dan Pelatihan Terakreditasi [Internet]. Sistem Akreditasi Pelatihan. 2022 [cited 2022 Sep 19]. Available from: <http://siakpel.bppsdmk.kemkes.go.id:8102/index.php>
- Permatasari P. Analisis Pengelolaan Pelatihan di Bagian Pendidikan dan Penelitian Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Tahun 2011. Jakarta; 2011.
- Hasan Basri R. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: Pustaka Setia; 2015.
- Aparatur P. Pedoman Manajemen Pelatihan di Bidang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan; 2014.
- Busono GA. Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. MUQTASHID. 2016;01.
- Herwina W. Analisis Model Model Pelatihan. Madiun: Bayfa Cendekia Indonesia; 2021.
- HAM KH dan. Peraturan Pemerintah No 67 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan. 2019.
- Kesehatan DJK. Pedoman Training Need Assessment bagi Pengelola SDM Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan; 2022.
- Kinaro HMAJ. Assessment of Quality and Relevance of Curricula Development in Health Training Institutions: A Case Study of Kenya. Hum Resour Health. 2015;
- Kesehatan PPS. Pedoman Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Bidang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan; 2020.
- Kesehatan PPS. Pedoman Akreditasi Pelatihan Bidang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan; 2020.
- Kesehatan M. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 725 Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan di Bidang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan; 2003.
- Kesehatan PPS. Petunjuk Teknis Pengampuan Penyelenggaraan Pelatihan Bidang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan; 2021.
- Kesehatan PPS. Petunjuk Pelaksanaan Quality Control Pelatihan Bidang Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19. Jakarta: Kementerian Kesehatan; 2020.