

GAMBARAN SIKAP PESERTA PADA PELATIHAN MANAJEMEN TERAPAN BAGI PENGELOLA PROGRAM KESEHATAN (*APPLIED MANAGEMENT TRAINING COURSE / AMTC*) DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN CILOTO PADA TAHUN 2019

Rieka Siti Kadaria

Widyaiswara Madya - Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto – BPPSDM - Kementerian Kesehatan RI /
riekaska@gmail.com

Abstrak

Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto sebagai unit yang menyediakan jasa pendidikan dan pelatihan selalu melakukan evaluasi pada setiap pelatihan, yaitu evaluasi terhadap peserta, evaluasi terhadap fasilitator juga evaluasi terhadap penyelenggaraan. Pelatihan yang dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan (549 Jam Pelajaran) baru 2 kali dilakukan yaitu pada tahun 2018 dan tahun 2019, dengan menggunakan metoda yang agak berbeda dengan pelatihan pelatihan biasa karena mempunyai jam pelajaran yang panjang yang diselang seling antara *on class* dan *off class*, sehingga penulis mencoba mengevaluasi terhadap pelatihan yang agak berbeda ini untuk mengetahui gambaran sikap peserta latih, pada Pelatihan Manajemen Terapan bagi Pengelola Program Kesehatan. (*Applied management Training Course/AMTC*) 2019. Tulisan ini menggunakan pendekatan dengan metoda kuantitatif, Informasi dikumpulkan dari 30 peserta yang menjadi responden dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dengan menggunakan pola *on class* dan *off class* dalam waktu yang cukup panjang ini memperlihatkan sikap peserta mampu memprioritaskan masalah, menganalisis masalah lebih dalam, mencari solusi, berbagi dan berkoordinasi dengan baik, bekerja lebih cermat, lebih teliti dan lebih terarah serta tepat sasaran, berfikir sistematis dan mampu menjadi pemimpin. Dalam penelitian ini juga terlihat Pimpinan dan Tim efektif yang dibentuk peserta latih sangat mendukung dalam pelaksanaan implementasi di lapangan. Sedangkan banyaknya pekerjaan sehari hari di kantor menjadikan sulit membagi waktu antara tugas kantor dan penugasan pelatihan pada saat *off class*. Dengan dilakukannya penelitian ini bisa memberikan masukan pada penyelenggaraan pelatihan baik untuk panitia maupun fasilitator dalam menyediakan dan memberikan layanan yang lebih baik dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan keinginan, kebutuhan dan harapan seluruh peserta diklat.

Kata kunci: Sikap, Pelatihan, Manajemen, SCL (Student Learning Centered)

Abstract

BBPK Ciloto as a unit that provides education and training services that always evaluates each training, which is an evaluation of the participants, an evaluation of the facilitator, and an evaluation of the implementation. The training which was carried out for 5 months (549 Hours of Study) was only done twice, on 2018 and 2019. Using a method that was different from the usual training because it had long learning hours which were intermittently alternated between "on-class" and "off-class", so the authors try to evaluate this rather training to find out the description of the trainees' attitudes, in Applied Management Training for Health Program Managers (Applied Management Training Course / AMTC) 2019. This research uses a quatitatif method approach. Information was collected from 30 participants who became respondents using a questionnaire. The results showed that the training using "on-class" and "off-class" patterns in a long time showed the attitude of the participants were able to prioritize problems, analyze problems deeper, find solutions, share and coordinate well, work more carefully, more thoroughly and more directedly and right on target, think systematically and be able to become a leader. In this study also seen the effective leaders and teams formed by the trainees were very supportive in the implementation of the field. While of daily work in the office makes it difficult to divide time between office assignments and training assignments when "off-class". By doing this research can provide input on the organization of training both for the committee and facilitator in providing better services in terms of organizing education and training in accordance with the wishes, needs and expectations of all training participants.

Keywords: Attitude, Training, Management, SCL (Student Learning Centered)

PENDAHULUAN

Program pembangunan kesehatan perlu dirancang sesuai dengan perencana dan pengelola program yang didasarkan pada data dan fakta agar mutu layanan kesehatan dapat terus meningkat dan berkesinambungan. Pendekatan program tersebut hanya mungkin dilaksanakan dengan dukungan kemampuan sumber daya manusia yang memadai. Salah satu upaya mendukung pengembangan kompetensi SDM yang memiliki kemampuan manajerial tersebut adalah melalui pelatihan. Sampai saat ini, belum banyak dikembangkan model pelatihan manajerial yang aplikatif yang dapat digunakan di berbagai kondisi. Banyak pelatihan pelatihan yang dilaksanakan dimana setelah selesai pelatihan kompetensi para peserta kembali seperti sedia kala sebelum mengikuti pelatihan. Pelatihan hanya dianggap untuk memenuhi syarat tertentu dan melaksanakan penugasan dari atasan. Teori yang menganalisis tentang sejauhmana pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta berbagai kemampuan yang dipelajari peserta selama diklat dan kemudian dia terapkan di tempat kerja / pekerjaan disebut dengan transfer hasil diklat / pelatihan (*transfer of training*) (Simamora, 1997 dalam Rusmulyani, 2015). Terdapat tiga kemungkinan kemungkinan transfer hasil diklat di tempat kerja, yaitu: 1) transfer yang positif, dimana hasil diklat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai; 2) transfer yang negatif, yaitu hasil diklat justru menurunkan kinerja pegawai dibanding kinerja sebelumnya; 3) transfer yang netral, yaitu hasil diklat tidak mempengaruhi kinerja pegawai sama sekali. Menurut Julrahmatiyah Fajri (2019), Setelah dilakukan analisis kebutuhan strategis pelatihan, perlu juga diperhatikan faktor-faktor tertentu yang berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu: (1) Individual Differences, Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas, yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam merencanakan dan melaksanakan suatu pelatihan harus diingat adanya perbedaan individu ini. Perbedaan dapat nampak pada waktu para karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang sama, dengan diperolehnya hasil yang berbeda. (2) Relation to job analysis. Untuk memberikan pelatihan pada para karyawan terlebih dahulu harus diketahui keahlian yang dibutuhkannya. Dengan demikian program dari pelatihan dapat di arahkan atau ditujuakan untuk mencapai keahlian itu. Suatu pelatihan yang tidak

disesuaikan dengan bakat, minat dan lapangan kerja karyawan, berakibat merugikan berbagai pihak, yaitu karyawan, perusahaan dan masyarakat. (3) Motivation. dalam pelatihan ini sangat perlu sebab pada dasarnya motif yang mendorong karyawan untuk menjalankan pelatihan tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk mwlakukan tugas pekerjaannya. (4) Active Participation. Didalam pelaksanaan pendidikan pelatihan para trainess harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga akan menimbulkan kepuasan pada para trainess apabila saran-sarannya diperhatikan dan dipergunakan sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul. (5) Selection of trainee. Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan kepada mereka yang tidak mempunyai minat, bakat dan pengalaman, kemungkinan berhasil sedikit sekali. Oleh karena itulah sangat perlu diadakan seleksi. (6) Selection of trainers. Berhasil atau tidaknya seseorang melakukan tugas sebagai pengajar, tergantung kepada ada tidaknya persamaan kualifikasi orang tersebut dengan kualifikasi yang tercantum dalam analisa jabatan mengajar. (7) Trainer Pelatihan. Trainer sebelum diserahi tanggung jawab untuk memberikan pelajaran hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian salah satu asas yang penting dalam pendidikan ialah agar para pelatih mendapatkan didikan sebagai pelatih (8) Training Methods. Metode yang dipergunakan dalam pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan. Misalnya, pemberian kuliah tidak sesuai untuk para karyawan pelaksana. Untuk karyawan pelaksana hendaknya diberikan lebih banyak peragaan disamping pelajaran teoritis. Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto, bekerjasama dengan Perhimpunan Ahli Epidemiology Indonesia (PAEI) dan *South Asia Field Epidemiology Tecnology and Network (Safetynet)*, sejak tahun 2018 telah mengembangkan struktur program pelatihan Manajemen Terapan bagi Pengelola Program Kesehatan yang diadopsi dan diadaptasi dari pelatihan *Applied Management Training Course (AMTC)*. Program Pelatihan tersebut dirancang sedemikian rupa sehingga dapat diaplikasikan dan dikemas dalam sebuah Pelatihan Manajemen Terapan bagi Pengelola Program Kesehatan.

Struktur program pelatihan dibuat beberapa tahapan tahapan tertentu yang dilalui oleh para peserta yaitu terdiri dari lima tahap yakni: Tahap I *on class* selama 32 JPL (T:10 P:22) yang terdiri dari persiapan, penerimaan peserta, pembukaan, pre test, penjelasan program, *Building Learning Commitment*, pembelajaran materi inti satu 7 Step QIP, RTL dan tes formatif.1. Tahap II *off class* peserta 212 JPL dan coach 8 JPL peserta kembali ke instansi kerja masing-masing untuk melakukan implementasi proyek peningkatan kualitas (QIP) di instansi kerja masing-masing dalam kurun waktu 3 bulan. Tahap III *on class* 23 JPL (T:8 P:15) yang terdiri dari paparan penerapan implementasi 1, evaluasi penerapan implementasi 1, materi inti dua HAPPS, RTL, dan tes formatif 2. Tahap IV *off class* peserta 276 JPL, coach 16 JPL peserta kembali ke instansi kerja masing masing untuk melakukan implementasi proyek peningkatan kualitas (QIP) dan HAPPS di instansi kerja masing masing dalam kurun 3 bulan. Tahap V *on class* 9 JPL paparan penerapan implementasi 1 dan 2, evaluasi penerapan implementasi 1 dan 2, post test sumatif, evaluasi penyelenggaraan dan penutupan.

Gambaran di atas adalah pola pelatihan yang berahap, sementara program yang biasa dilakukan adalah dengan metode seperti biasa selama 5 sampai 10 hari langsung selesai. Akhir dari pelatihan ini perlu dinilai apakah peserta mendapatkan kompetensi yang diharapkan atau tidak.

Program yang baru dengan metode pelatihan *on class* dan *off class* diharapkan akan menunjukkan tingkat kesuksesan pelatihan dan memungkinkan mendorong adanya perubahan yang signifikan bagi para pesertanya. Metoda pelatihan ini memaksa para pesertanya selain mengetahui, memahami juga dapat melakukan hasil pembelajaran di kelas, dan mengajak teman sekerjanya untuk menjadi tim dalam mengembangkan perencanaan program berdasarkan data dan fakta serta bisa diaplikasikan dalam berbagai program.

Peneliti ingin mengetahui bagaimana sikap peserta terhadap proses pembelajaran metoda ini? dan apakah ada faktor pendukung dan penghambat dalam pelatihan metode ini? Penelitian ini diharapkan bisa menunjukkan bahwa dengan metode *on class* dan *off class* dapat meningkatkan kompetensi peserta latih dan berguna sebagai masukan di dalam menentukan kebijakan lebih lanjut bagi Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto mengenai model pembelajaran secara *on class* dan *off class* dengan JPL yang Panjang

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif Peneliti menempatkan diri secara terpisah dengan objek penelitian, dalam arti dirinya tidak terlibat secara emosional dengan subjek penelitian. Setelah seluruh peserta selesai melaksanakan pelatihan selama kurang lebih 5 bulan mereka mengisi questioner memakai google form, kemudian dilakukan wawancara yang menghasilkan data deskriptif guna mengungkapkan sebab dan proses terjadinya peristiwa yang diteliti.

Lokasi penelitian dilakukan di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto dan di sebagian tempat praktek lapangan peserta latih dalam kurun waktu dari bulan Maret sampai Agustus 2019

Populasi penelitian adalah seluruh peserta Pelatihan Manajemen Terapan bagi Pengelola Program Kesehatan (*Applied Management Training Course*) angkatan tahun 2019 yang berjumlah 30 orang

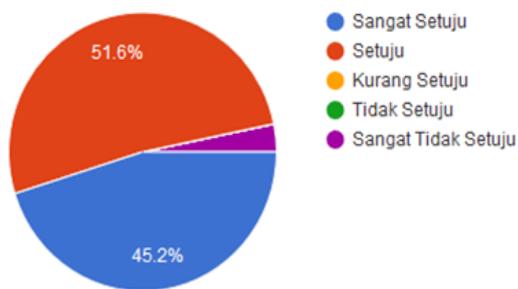
Untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat dari peserta latih dipakai skala likert. Bentuk jawaban skala Likertnya adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, Data dikumpulkan hanya pada suatu waktu tertentu dengan menggunakan kuesioner

Analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. kemudian dikumpulkan untuk diolah secara sistematis., dimulai dari pengisian google form selanjutnya dilakukan wawancara, Kemudian mengedit, mengklasifikasi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

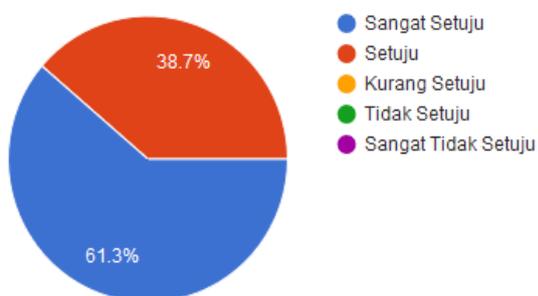
Pelatihan atau training adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja manajerial maupun non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Jadi Pelatihan merupakan proses belajar yang mencakup penguasaan konsep, keahlian, hukum-hukum atau sikap untuk meningkatkan kinerja. BBPK Ciloto telah mengembangkan suatu pelatihan yang dirancang sedemikian rupa dalam jangka waktu yang cukup panjang selama kurang lebih 5 bulan. Pelatihann AMTC dengan menggunakan pola pembelajaran dengan 5 tahap (tiga tahap *on-class* dan dua tahap *off-class*) sangat membantu pemahaman para peserta.

45,2% peserta menyatakan bahwa pelatihan ini sangat membantu pemahaman mereka, Ada 51,6% % yang menyatakan membantu pemahamannya.



hanya 3,2 % yang menyatakan sangat tidak membantu pemahaman, jadi menginginkan pelatihan cukup *on class* saja dan selesai, mereka beralasan adanya kesibukan pekerjaan di tempat kerjanya, tumpang tindih antara penugasan *off class* dengan tugas pokoknya. Pada tahap *off class* peserta mengimplementasikan teori yang dipelajari di kelas bersama sama dengan tim yang mereka bentuk dengan dukungan dari atasannya. dengan demikian mereka dapat memperdalam pemahaman Beberapa studi yang dilakukan para ahli. Tall & Ilal (1998) menyatakan bahwa tahapan implementasi merupakan faktor kunci bagi efektifitas suatu pelatihan. Hal ini sesuai dengan metoda yang dilakukan pada pelatihan Manajemen Terapan bagi Pengelola Program Kesehatan, implementasi dilakukan pada saat dua kali *off class* dengan pendampingan oleh para fasilitatornya.

Metode pembelajaran yang digunakan menuntut peran aktif peserta, seperti diskusi kelompok, penugasan, Lembar Kerja, membuat peserta menjadi lebih terampil :

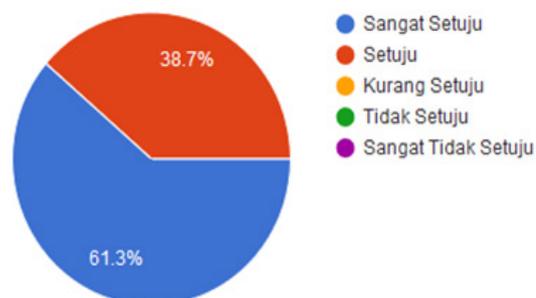


Dari grafik diatas terlihat sebagian besar yaitu 61,3 % sangat lebih terampil dengan metode yang dilaksanakan berupa diskusi kelompok, penugasan dengan lembar kerja. Peran aktif peserta dituntut, karena *Student Centered Learnings* merupakan salah satu pendekatan pengajaran dalam pendidikan dan

pelatihan. Pendekatan ini memberikan kebebasan kepada siswa untuk memiliki kesempatan dan fasilitas menggali sendiri ilmu pengetahuannya sehingga akan didapat pengetahuan yang mendalam (*deep learning*) dan mampu meningkatkan kualitas peserta.

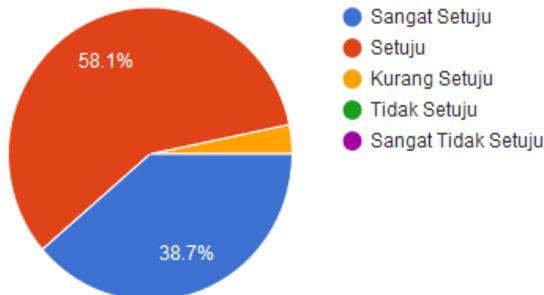
Dalam pelaksanaan model pembelajaran ini peserta juga mempunyai peranan yang tidak kalah penting karena peserta termasuk salah satu yang ikut menentukan proses pembelajaran model ini berhasil atau tidak. Peran peserta meliputi mengkaji kompetensi materi yang dipaparkan fasilitator, mengkaji strategi pembelajaran yang ditawarkan fasilitator, membuat rencana pembelajaran untuk materi yang diikuti, belajar secara aktif (dengan cara mendengar, membaca, menulis, diskusi dan terlibat dalam pemecahan masalah serta lebih penting lagi terlibat dalam kegiatan kegiatan berfikir tingkat tinggi, seperti analisis, sintesis dan evaluasi) baik secara individu maupun kelompok (Hadi, 2007)

Proses pelatihan ini banyak menggunakan metoda diskusi kelompok, setiap selesai satu bahasan masing masing kelompok mempresentasikannya, hal ini sangat memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk saling belajar, memperoleh inspirasi, berpeluang tumbuh dan berkembang.



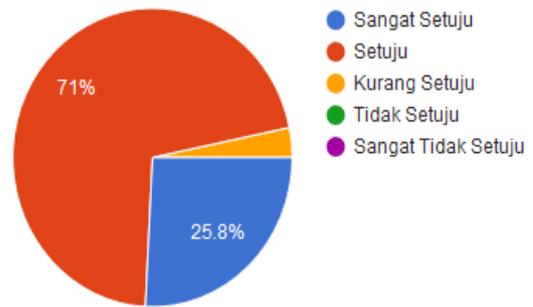
Dari grafik diatas terlihat sebagian besar yaitu 61,3 % menyatakan hal ini. Diskusi kelompok merupakan salahsatu pendekatan kelompok yang menggunakan metode diskusi untuk menyelesaikan masalah. Pendekatan kelompok sering digunakan karena memiliki kelebihan di antaranya: 1)kelompok memberikan kesempatan bagianggotanya untuk saling memberi danmenerima umpan balik; 2) anggota akanbelajar untuk berlatih tentang perilaku barukarena kelompok merupakan mikrokosmiksosial; 3) kemampuan untuk menggali tiap masalah yang dialami anggotanya, 4)mempelajari keterampilan sosial dankesempatan memberi dan menerima di dalamkelompok (Prawitasari, 1991).

Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta mampu mengimplementasikan ketrampilan manajemen terapan (*applied practical management skills*) dengan baik sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan berkesinambungan



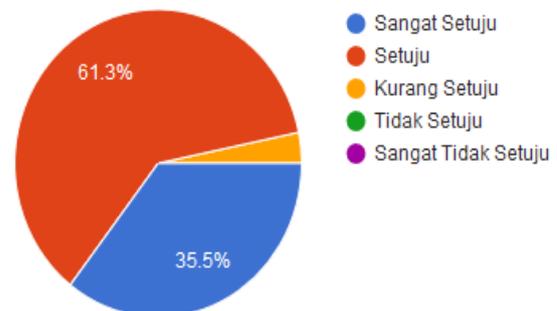
58,1 % peserta menyatakan mampu mengimplementasikan ketrampilan manajemen terapan, bahkan 38,7 % menyatakan sangat mampu, sementara yang kurang mampu hanya 3,2 %. Manajer merupakan pelaku manajemen yang memiliki berbagai peranan dalam organisasi. Dalam melaksanakan peranannya dan fungsinya. Seorang manajer harus memiliki beberapa ketrampilan yang dapat mendukung kelancaran aktivitasnya. Ketrampilan manajemen adalah pengetahuan dan kemampuan individu seseorang manajer untuk memenuhi kebutuhan dan melaksanakan tugas tertentu dan juga dalam menjalankan fungsi manajemannya. Ada 3 ketrampilan yang harus dimiliki yaitu ketrampilan konseptual, ketrampilan berhubungan dengan orang lain dan ketrampilan teknis. (Robert L. Katz)

Peserta diajak belajar bagaimana membuat perencanaan dan pengimplementasian layanan kesehatan masyarakat yang efektif sesuai dengan standar teknisnya, mengelola dan memperbaiki proses kerja sehari-hari secara berkelanjutan. Mereka dibekali dengan Tujuh Langkah Proses Peningkatan kualitas (*7 steps Quality Improvement Process / QIP*) yang merupakan salah satu materi inti dalam pelatihan ini. Ada 7 langkah peningkatan kualitas. Yaitu *Step 1: Reason for Improvement, Step 2: Current Situation, What exactly is the Problem? Step 3: Analysis, What is causing the problem?, Step 4: Countermeasures, What are we going to do about what is causing the problem?, Step 5: Results, How well did we do in eliminating the problem?, Step 6-7: Standardization and Future Plan*



Setelah mengikuti pelatihan, 71% peserta mampu mengelola proses peningkatan kualitas, ke tujuh langkah ini bahkan 25,8% sangat mampu melaksanakannya. Peserta melakukan implementasi peningkatan kualitas dari masalah yang dipilih pada *off class* ke 1 dimulai dari langkah pertama sampai langkah ke 4 selanjutnya melakukan implementasi peningkatan kualitas dari masalah yang dipilih dan pada *off class* yang ke 2 untuk melanjutkan langkah selanjutnya dari langkah 5 sampai langkah 7.

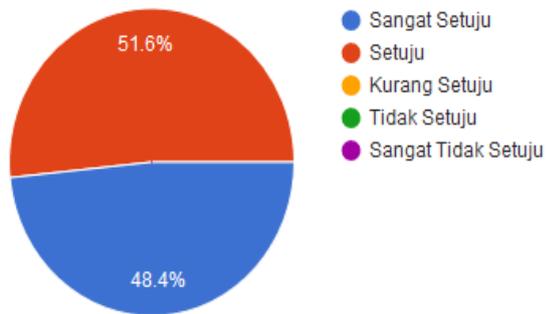
Materi yang ke 2 adalah Health Analysis for Planning Prevention Services (HAPPS) or Healthy Plan-it



Yang sangat setuju menggunakan instrument HAPPS untuk perencanaan ada sebanyak 35,5%, 61,3% menyatakan setuju, jadi hanya sedikit yang menyatakan kurang setuju. Berikut adalah enam langkah HAPPS (1) Penentuan prioritas (2) Identifikasi masalah dan analisis (3) Perencanaan intervensi (4) Force Field Analisis (5) Evaluasi program (6) Pengembangan rencana kerja dan anggaran

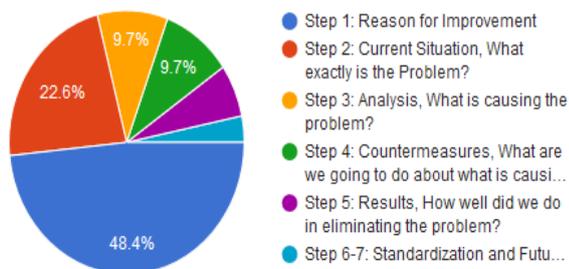
Fasilitator merupakan satu tim yang bisa saling mengisi dan melengkapi sehingga tidak membosankan dan peserta latih dapat berperan aktif serta dapat belajar secara 3E (Efektif, Efisien dan Entertaining) Menurut Munir (2008) manfaat pembelajaran *team teaching* antara lain: 1. Iklim bekerja (mengajar) akan lebih baik (berbagai strategi mengajar saling mengingatkan dan tim bersifat fleksibel 2. Komunikasi akan lebih efektif

3. Kepuasan kerja dapat meningkat 4. Prestasi peserta akan meningkat. Sebanyak 48,4 % peserta menyatakan sangat berperan aktif dan belajar secara efektif efisien dan entertaining



Peran fasilitator dalam proses pembelajaran model ini memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan model ini yang meliputi bertindak sebagai coach dan pendamping dalam proses pembelajaran mengkaji kompetensi materi yang harus dikuasai peserta di akhir pembelajaran merancang strategi dan lingkungan pembelajaran yang dapat menyediakan keberagaman pengalaman belajar yang diperlukan peserta dalam rangka mencapai kompetensi yang dituntut, membantu peserta mengakses informasi, menata dan memprosesnya untuk dimanfaatkan dalam pemecahan masalah sehari-hari, mengidentifikasi dan menentukan pola penilaian hasil belajar yang relevan dengan kompetensi yang akan diukur (Ramdhani, 2009). Tantangan untuk seorang fasilitator harus lebih mengembangkan kemampuannya dalam mengembangkan metoda metoda pembelajaran sehingga para peserta akan merasa termotivasi untuk terus belajar

Selain menganalisa sikap peserta terhadap metode yang dilakukan peneliti mencoba menganalisa materi mana yang mudah dan materi mana yang sukar.

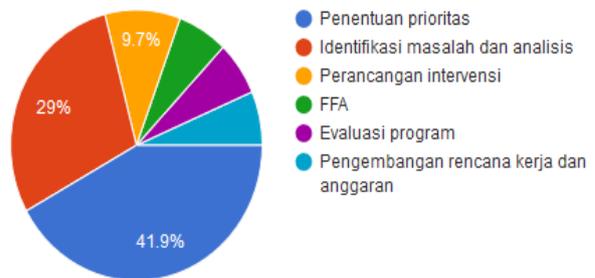


Materi yang paling mudah dipahami dan dilaksanakan dalam QIP 48,4 % peserta menyatakan yang paling mudah adalah step 1 (mengidentifikasi area masalah beserta penyebabnya) dan 22,6 %

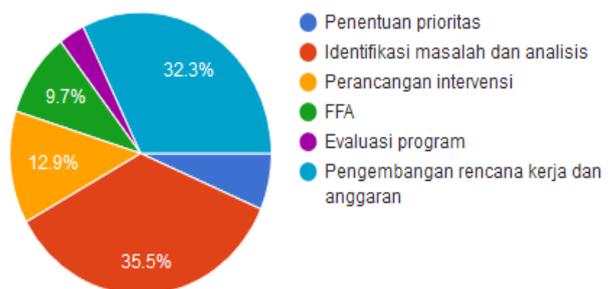
peserta menyatakan yang paling mudah adalah step 2 (memilih masalah /problem dan menentukan target peningkatan)



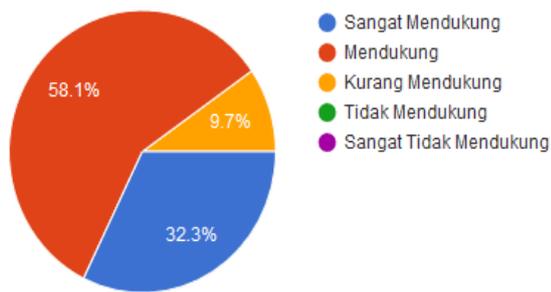
Materi yang paling sulit dipahami dan dilaksanakan dalam QIP 22,6 % peserta menyatakan yang paling sulit adalah step 3 (mengidentifikasi sekaligus memferivikasi akar penyebab) dan step 4 (merencanakan dan mengimplementasikan penanggulangan)



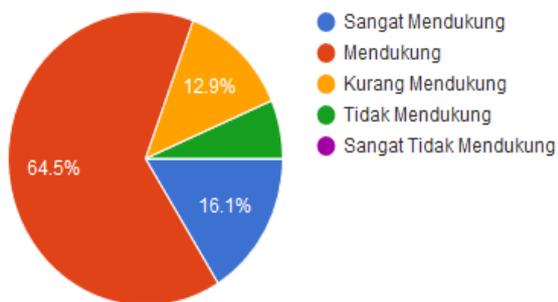
Materi yang paling mudah dipahami dan dilaksanakan dalam HAPPS 41,9 % peserta menyatakan bahwa materi HAPPS yang paling mudah adalah step penentuan masalah.



Materi yang paling sulit dipahami dan dilaksanakan dalam HAPPS 35,5 % peserta menyatakan bahwa materi HAPPS yang paling sulit adalah identifikasi masalah dan analisis dan 32,3 % adalah pengembangan rencana kerja dan anggaran



Dukungan pimpinan terhadap implementasi pelatihan ini bervariasi berbeda-beda dari masing-masing instansi peserta. 58,1% peserta menyatakan bahwa pemimpinnya mendukung bahkan ada 32,3% & pemimpinnya sangat mendukung hanya sedikit yang kurang mendukung.



Demikian juga dengan dukungan tim efektif yang dibentuk di instansinya, ada yang ikut terlibat dalam implementasi pelatihan ini ada juga yang kurang mendukung bahkan tidak mendukung 64,5% peserta menyatakan bahwa tim efektif yang dibentuk mendukung, dan 16,1% sangat mendukung tetapi ada 12,9% yang kurang mendukung dan 6,5% tidak mendukung sama sekali.

Pembelajaran dengan metode on class dan off class tentu mempunyai pendukung dan penghambatnya. Diantara yang dapat mendukung adalah: (1) Pimpinan (2) Kabid adalah partner sangat bersemangat dalam mengerjakan tugas (3) Soliditas tim efektif sehingga setiap orang mempunyai peranan dalam kegiatan (4) Ketersediaan data pada lingkup tugas sendiri sehingga mudah untuk diambil dan dimanfaatkan (5) Tugas yang diambil sesuai dengan salah satu program kerja yang sedang dilaksanakan (6) Materi mudah dipelajari dan bisa diimplementasikan, tahapannya mudah dimengerti (7) Fasilitator yang baik (8) Kerjasama tim. Adapun yang menghambat adalah: (1) Banyaknya pekerjaan sehari-hari yang harus dikerjakan sesegera mungkin. Anggota tim juga mempunyai tugasnya masing-masing sehingga sulit berkomunikasi secara lengkap membuat

penugasan off class menjadi terkesampingkan (2) Off classnya terlalu lama sehingga kita larut dengan aktifitas rutin (3) Sulit membagi waktu antara tugas kantor dan penugasan pelatihan (4) Teman-teman program kurang respon (5) Tidak diberikan waktu tersendiri untuk pengerjaan tugas off class sehingga dikerjakan di tengah-tengah tugas lain yang tidak berkaitan

Manfaat yang didapat setelah mengikuti pelatihan AMTC adalah: (1) Mampu menganalisis permasalahan dan mencari solusi pemecahan masalah yang tepat (2) Dapat menyelesaikan masalah secara terstruktur (3) Memahami proses pengambilan keputusan berdasarkan Analisa data (4) Bisa menganalisa program kegiatan sendiri dan menularkan kepada Puskesmas (5) Memudahkan penentuan prioritas masalah untuk diselesaikan lebih dahulu (6) Lebih cermat dalam membuat suatu kegiatan, sehingga outcomenya jelas (7) Mengetahui bagaimana cara membuat sebuah kegiatan sampai dengan monitoring evaluasi dan anggaran, sesuai dengan permasalahan kesehatan yang sedang menjadi trending topik (8) Membuat perencanaan kegiatan dan penyelesaian masalah lebih terarah dan lebih jelas dalam mengerjakannya (9) Sangat bagus untuk proses perencanaan program (10) Bisa mengetahui bagaimana cara peningkatan SDM dalam hal perencanaan program serta peningkatan kualitas layanan kesehatan sehingga lebih tepat sasaran dan mampu mengatasi permasalahan kesehatan yang ada (11) Lebih memahami tahapan-tahapan dalam membuat suatu program atau kegiatan mulai dari perencanaan sampai dengan penyusunan anggaran (12) Perencanaan program akan didasarkan besarnya dampak masalah yang ditimbulkan sehingga berdampak pada prioritas penggunaan anggaran (13) Langkah dalam merencanakan terkoordinasi dengan baik (14) Dapat berfikir sistematis

Pelatihan ini mempunyai nilai tambah terhadap kinerja program yang ada di instansi antara lain: (1) Beberapa orang di instansi yang terpapar, jadi memiliki pengalaman bekerja dalam tim untuk menganalisa masalah (2) Bisa menganalisa masalah lebih dalam (3) Terdapat perbaikan kualitas program (4) Perencanaan program yang bagus, terarah dan terevaluasi bisa menyeimbangkan dengan dana yang ada dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan perencanaan (5) Pekerjaan dilaksanakan lebih mudah (6) Secara tidak langsung sudah dilatih untuk menjadi seorang pemimpin

KESIMPULAN

Pelatihan Manajemen Terapan bagi Pengelola Program kesehatan dengan menggunakan pola *on class* dan *off class* dengan waktu yang cukup panjang sangat membantu pemahaman peserta, Peserta lebih terampil dengan metode yang dilaksanakan berupa diskusi kelompok, penugasan dengan lembar kerja dan berperan aktif, Pelatihan ini memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk saling belajar, memperoleh inspirasi, berpeluang, tumbuh dan berkembang, serta mampu mengimplementasikan ketrampilan manajemen. Pimpinan dan Tim efektif sangat mendukung dalam pelaksanaan implementasi di lapangan. Untuk peningkatan kualitas pelayanan kesehatan diperlukan kemampuan ketrampilan manajemen baik bagi seorang pimpinan maupun pemegang program, sehingga pelatihan pelatihan yang aplikatif semacam ini harus terus ditingkatkan. Mengatasi kendala yang dihadapi yaitu kesibukan di masing masing tempat kerja, sulit berkumpul dalam satu tim yang utuh, sebaiknya pimpinan tempat kerja peserta latih dijadikan mentor supaya ikut terlibat dan bertanggungjawab dalam pelaksanaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Khaerudin, Rieka Siti Kadaria, Hetty Permatawati, dkk. 2016. Kurikulum dan Modul Pelatihan Manajemen Terapan bagi Pengelola Program Kesehatan. Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto, Kementerian Kesehatan
- Sustainable Management Development Program (2000). Healthy Plan it™ - a tool for planning and managing public health programs. Atlanta: Centers for Disease Control and Prevention
- Rusman. 2012. Model-model Pembelajaran mengembangkan profesionalisme Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kusumah Wijaya dan Dwitagama Dedi. 2011. Mengenal Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Indeks
- Sugiyono. 2011. Metoda Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Hadi, R. 2007. Dari Teacher Centered Learning ke Student Centered Learning: Perubahan Metode Pembelajaran di Perguruan Tinggi. *Insania*, Vol 12 No 3
- Ramdhani, Neila, 2009. Ruh Experiential Learning dalam SCL (cited 11 Agustus 2019) Diunduh dari: URL <http://neila.staff.ugm.ac.id/?pilih=lihat&id=10>
- Julrahmatiyah Fajri. Pelatihan dan Pengembangan (cited 18 Agustus 2019) Diunduh dari: URL: <https://julrahmatiyahfajri.wordpress.com/2014/07/10/pelatihan-dan-pengembangan/>
- Rusmulyani, I. 2015. Peran Strategis Evaluasi Pasca Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Diklat Kepemimpinan Aparatur. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan Aparatur*. Vol 1 No. 1, hal 9 – 23
- Irianto, Jusuf. “Prinsip-prinsip dasar manajemen pelatihan.” Surabaya: Insan Cendekia (2001).
- Prawitasari, Y. S. 1988. Pengaruh Relaksasi terhadap Keluhan Fisik- Suatu Studi Eksperimental. Laporan Penelit. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Syamsuddin, Erman. “Optimalisasi Peran Tutor Inti Sebagai Tim Teaching Dan Peer Tutoring.” *Jurnal Ilmiah Visi* 3.2 (2008): 184-189.