



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 655-668

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Implementasi E-training pada Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan Angkatan 7 di Bapelkes Semarang

Nisrina Rafifah Haya^{1✉}, Joko Sutarto²

Universitas Negeri Semarang

Email: nisrinarafifah9@students.unnes.ac.id^{1✉}

Abstrak

Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga profesional atau ahli di bidang kesehatan untuk dapat menjadi fasilitator. Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan Angkatan 7 di Bapelkes Semarang dalam pelaksanaannya menggunakan metode full online training. Tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta faktor pendukung dan faktor penghambat pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan metode pengambilan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek penelitian ini terdiri dari 1 pimpinan, 2 penyelenggara, 3 fasilitator, dan 2 peserta. Triangulasi sumber dan triangulasi teknik digunakan sebagai keabsahan data. Teknik analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan (1) perencanaan: penetapan tujuan, materi, kondisi kelompok sasaran, dan sumber belajar yaitu fasilitator dan media pembelajaran. (2) pelaksanaan: kegiatan program pelatihan, sarana dan prasarana, bahan ajar, metode pembelajaran, sistem penilaian hasil belajar, dan alokasi waktu. (3) evaluasi pelatihan yang dilakukan melalui penyebaran form evaluasi, pre test dan post test, penugasan, dan penilaian microteaching. Faktor pendukung yaitu sumber daya yang baik, adanya dukungan penuh dari instansi peserta, dan kelancaran jaringan internet. Faktor penghambat yaitu masih adanya beban tugas yang diberikan oleh instansi peserta dan sinyal internet peserta masih belum sepenuhnya memadai.

Kata Kunci: *Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan, E-Training, Pendidikan Non Formal*

Abstract

Health Trainer Training is general training for trainers given to professional or expert to become facilitators. The 7th Health Trainer Training at Bapelkes Semarang in its implementation uses a full online training method. This study aims to describe the planning, implementation, evaluation, and the supporting and inhibiting factors of the training. This study uses a qualitative descriptive method with data collection through interviews, observations, and documentation. The subjects of this study consisted of 1 leader, 2 organizers, 3 facilitators, and 2 participants. The data validity technique for this study uses source triangulation and technique triangulation. Data analysis uses data collection, reduction, presentation, and conclusion. The results of the study show (1) planning: setting goals, materials, target group conditions, and learning resources, namely facilitators and learning media. (2) implementation: training program activities, facilities and infrastructure, teaching materials, learning methods, learning outcome assessment systems, and time allocation. (3) training evaluation is carried out through the distribution of evaluation forms, pre-tests and post-tests, assignments, and microteaching assessments. The supporting factors are the organizers provides good resources, support from participating agencies, and internet network that works well. The inhibiting factors are that participants are still given a workload and the participants' internet network is not fully working properly.

Keywords: Health Trainer Training, E-Training, Non-Formal Education

PENDAHULUAN

Keadaan ketenagakerjaan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2024 menunjukkan data jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2024 adalah sebanyak 149,38 juta orang, naik 2,76 juta orang dibanding Februari 2023. Sedangkan data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) hasil Sakernas Februari 2024 yang merupakan indikator untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja adalah sebesar 4,82%. Hal ini menunjukkan jumlah angkatan kerja yang semakin meningkat di Indonesia berbanding terbalik dengan keadaan lapangan pekerjaan yang semakin sempit. Untuk menghadapi kenyataan tersebut, calon tenaga kerja maupun angkatan kerja dengan segala potensinya harus memiliki keterampilan yang mumpuni agar dapat menunjang pekerjaannya.

Dalam memenangkan persaingan pasar kerja yang ketat, tingkat pendidikan dan keterampilan ahli yang disertai sertifikasi menjadi faktor yang sangat penting (Mariami, 2018:120). Menurut Sutarto & Siswanto (2018:63), peningkatan kompetensi digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan lebih lanjut selaras dengan perkembangan zaman dan teknologi dalam upaya pemenuhan kebutuhan

individu, organisasi, maupun lembaga. Peningkatan keterampilan dan pengembangan diri dapat dilakukan dengan mengikuti pelaksanaan kegiatan pendidikan formal atau informal, ikut serta dalam pelatihan atau seminar, membaca artikel atau buku, dan melakukan refleksi diri.

Pendidikan non formal sebagai suatu satuan pendidikan dengan standar kurikulum yang telah diatur menjadi alternatif bagi masyarakat yang belum tuntas mengikuti pendidikan dasar maupun bagi masyarakat yang ingin meningkatkan keterampilan diri. Menganut pada UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS Pasal 26; ayat 4, kursus dan pelatihan adalah salah satu program atau satuan dalam pendidikan non formal. UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS Pasal 26, ayat 5 menyatakan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan adanya penjaminan mutu kelembagaan, proses belajar, hasil pembelajaran, serta lulusan dengan standar kompetensi yang mengacu pada KKNI (Perpres No. 8 tahun 2012) menunjukkan bahwa satuan pendidikan non formal yaitu kursus dan pelatihan merupakan program pendidikan yang dapat menjadi sarana pengembangan diri untuk mencapai kesejahteraan hidup.

Secara umum, pelatihan merupakan salah satu aspek pendidikan yang menunjukkan suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya (Sutarto et al., 2019b:291). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tentang sesuatu yang dapat digunakan pada pekerjaan tertentu. Secara keseluruhan, pelatihan juga dapat menjadi investasi berharga untuk pertumbuhan dan pengembangan karier seseorang, meningkatkan peluang pekerjaan, dan meningkatkan kompetensi dalam dunia kerja. Pelatihan dapat diselenggarakan dalam berbagai format, termasuk pelatihan tatap muka, online, atau kombinasi keduanya. Proses pembelajaran dalam pelatihan bagi warga belajar dapat terjadi dimana saja, tanpa batas geografi, waktu dan usia (Ekosiswoyo et al., 2016:76).

Dalam beberapa tahun terakhir, penggunaan internet bagi sebagian banyak orang sudah sangat berpengaruh pada kehidupannya (Vanessa et al., 2023:19). Misalnya pada pekerja kantoran dan pelajar, adanya sistem WFH atau yang dikenal dengan bekerja dari rumah kini telah menjadi hal umum apabila situasi dan kondisi lapangan tidak mendukung untuk melaksanakan kegiatan secara tatap muka. Hal tersebut berkaitan langsung dengan prinsip pelatihan yaitu dapat dilakukan dimana saja tanpa batas waktu, yang mana berarti

pelatihan tetap dapat dilaksanakan secara virtual melalui jaringan internet atau *e-training*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutarto et al., (2019a:30) dinyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan dengan model *e-training* lebih efektif daripada pelatihan tatap muka.

E-training merupakan program pembelajaran yang mengajarkan individu bagaimana belajar tanpa dibatasi oleh waktu, tempat, dan bantuan orang lain. Peserta program *e-training* tidak berinteraksi secara langsung dengan instruktur pelatihan karena proses pembelajaran dilakukan dengan perantara media yang dirancang secara khusus (Fahimah et al., 2023:27). *E-training* memiliki banyak kesamaan dengan *e-learning*, terutama dalam hal metode penggunaan dan penyampaian teknologi. Namun *e-training* dirancang khusus untuk mencapai tujuan pembelajaran atau keterampilan tertentu agar waktu yang diperlukan untuk belajar dapat lebih singkat (Sutarto et al., 2019a:24). Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Semarang dalam melaksanakan program pelatihannya menggunakan tiga metode pelatihan yang salah satunya adalah metode *full online training*.

Menurut hasil observasi pra penelitian, pelatihan dengan metode *full online training* jauh lebih efektif bagi semua orang yang terlibat baik dari peserta, fasilitator, maupun penyelenggara. Ditinjau dari hasil wawancara dengan staff tim kerja pelatihan teknis, staff Bapelkes Semarang tersebut mengungkapkan pelatihan online bagi fasilitator dan penyelenggara dianggap lebih efektif karena waktu yang digunakan lebih efisien, penggunaan dana yang dikeluarkan juga lebih sedikit karena tidak memerlukan biaya akomodasi, biaya konsumsi, dan lain-lain. Hal ini selaras dengan pernyataan Sutarto et al. (2022) tentang penerapan *e-training* yang telah membantu instansi atau organisasi karena dapat mengurangi pengeluaran instansi pada biaya perjalanan, akomodasi dan pelatih atau fasilitator.

Sedangkan dari sisi peserta, pelatihan online dapat menjadi sangat efektif karena lebih fleksibel dan dapat diikuti pelaksanaannya dari mana saja. Namun, pelatihan online juga dapat menjadi kurang efektif apabila dalam pelaksanaannya peserta pelatihan masih diberikan beban tugas atau masih mengemban tanggung jawab sebagai pekerja di instansi asalnya. Pada pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan Angkatan 7 di Bapelkes Semarang ini, memiliki surat bebas tugas menjadi salah satu syarat utama dalam prosedur pendaftaran peserta pelatihan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penting dikaji lebih mendalam terkait dengan (1) implementasi program pelatihan tenaga pelatih kesehatan

meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. (2) faktor pendukung dan penghambat pelatihan tenaga pelatih kesehatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Sugiyono (2019:17) menyatakan bahwa penelitian kualitatif dilakukan pada obyek yang alamiah, yang berarti obyek dapat berkembang sendiri, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan dinamika penelitian tidak terpengaruh dengan kehadiran peneliti. Pada penelitian ini, secara lebih mendalam menguraikan mengenai implementasi *e-training* pada Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan Angkatan 7 di Bapelkes Semarang serta faktor pendukung dan penghambatnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi *e-training* pada Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan Angkatan 7 di Bapelkes Semarang serta faktor pendukung dan penghambat dengan dipertimbangkan dari adanya rumusan masalah dan tujuan serta kegunaan penelitian.

Subyek dalam penelitian ini berjumlah delapan orang yang terdiri dari pimpinan Bapelkes Semarang, penyelenggara pelatihan, peserta pelatihan, dan instruktur pelatihan. Sumber data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan melalui wawancara untuk melengkapi data observasi yang belum dapat diungkapkan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber arsip, dokumen resmi, dan dokumentasi kegiatan.

Teknik pengumpulan data menurut Bungin (2001) adalah cara yang dilakukan peneliti dalam menggali informasi yang didapatkan dari informan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teknik observasi secara langsung ke lapangan, wawancara terhadap subjek yang dituju dan dokumentasi data yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode dalam keabsahan data. Triangulasi sumber yaitu data yang telah diperoleh kemudian dibandingkan untuk mengecek kepercayaan informasi yang diperoleh (Moleong, 2016:330). Sedangkan triangulasi teknik yaitu melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles and Huberman yang dilakukan dengan interaktif dan secara terus menerus hingga tuntas dan mencapai

data jenuh (Sugiyono, 2019:321). Dalam analisis data model Miles and Huberman dilakukan empat aktivitas yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Semarang merupakan salah satu UPT Dinas Pendidikan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, yang semula didirikan pada masa Perang Kemerdekaan dan bertempat di Kementerian Kesehatan pada Pusat Pemerintahan Republik Indonesia di Yogyakarta, Kementerian Kesehatan di dalam struktur organisasinya mempunyai bagian yang bernama Usaha *Hygiene* dan Pendidikan Kesehatan Rakyat (UHPKR). Pada tahun 2011, Baperkes Semarang ditetapkan sebagai UPT Eselon III berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No.2361/Menkes/PER/XI/2011 tanggal 22 November 2011. Bapelkes Semarang memiliki visi yaitu menjadi lembaga diklat percontohan, berstandar nasional, terpercaya, dan pilihan utama. Dengan salah satu misinya yaitu meningkatkan kompetensi SDM Kesehatan, calon tenaga kesehatan dan kemampuan memberdayakan masyarakat, Bapelkes Semarang pada tahun 2024 telah menyelenggarakan pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan sebanyak 7 Angkatan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan (TPK) di Bapelkes Semarang Angkatan 7 diketahui menggunakan metode pelatihan *full online training*. Dalam pelaksanaannya, pelatihan TPK 7 ini menggunakan aplikasi *zoom meeting* untuk menyelenggarakan pembelajaran. Pelatihan TPK diawali dengan Pusat Pelatihan SDM Kesehatan yang sejak tahun 2004 mulai menyelenggarakan Pelatihan Tenaga Pelatih Program Kesehatan (TPPK) dengan tujuan untuk pemenuhan kebutuhan fasilitator pelatihan bidang kesehatan non pengajar yang bersertifikat di lingkungan Kementerian Kesehatan. Pelatihan ini serupa dengan General Training of Trainers (ToT) yang diberikan kepada para profesional/spesialis untuk menjadi fasilitator. Pelatihan Pelatih Program Kesehatan (TPPK) kini telah direvisi menjadi Pelatih Program Kesehatan (TPK). Pusat Pelatihan SDM Kesehatan meyakini dalam beberapa waktu terakhir terjadi peningkatan kebutuhan pelatihan TPK oleh para pelatih kesehatan yang dilatih di unit program, rumah sakit, asosiasi profesi dan unit lain yang melaksanakan pelatihan kesehatan. Oleh karena itu, Pusat Pelatihan SDM Kesehatan mengembangkan Pelatihan Jarak Jauh Pelatih Kesehatan (LJJ TPK). Hal ini selaras dengan pernyataan Rahim et al., (2024) yang mengatakan bahwa "online training or e-training has created a progressive way of learning in numerous associations

due to quick development in technology”, pelatihan daring atau e-training telah berkembang menjadi salah satu cara pembelajaran di banyak organisasi karena pesatnya pertumbuhan teknologi bersamaan dengan kebutuhan belajar peserta. LJJ TPK ini dirancang dengan metode daring penuh (*full online*) dan tidak menggantikan Pelatihan TPK yang dilaksanakan secara klasikal.

Vanesa et al., (2023:19) menyatakan bahwa konsep pelatihan berbasis internet yang model pembelajarannya sama dengan konsep *e-learning* disebut juga dengan *e-training*. *E-training* menurut Pratiwi (2016) merupakan sebuah sistem pelaksanaan pelatihan mandiri dengan basis *e-learning* (*electronic learning*) dengan tujuan dapat membuat karyawan termotivasi untuk belajar dengan menerapkan imbalan atau *reward* pada setiap materi pembelajaran yang telah diambil. *E-training* bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dalam suatu bidang dengan menggunakan perantara komputer, video bersuara, *e-book*, hingga diskusi dalam ruang obrolan (Amara & Atia, 2016:3). *E-training* menurut Sutarto & Siswanto (2018:63) yaitu salah satu usaha dalam meningkatkan keterampilan, sikap, atau perilaku yang dilaksanakan dengan kegiatan pelatihan melalui seperangkat media elektronik yang dalam hal ini adalah internet.

Model *e-training* dapat memberikan kelonggaran pada individu dalam mengikuti proses pelatihan tanpa mengganggu pekerjaan utamanya sehingga muncul ketertarikan dan kenyamanan terhadap proses transfer pengetahuan. Hal itu menyebabkan adanya pengaruh pada keefektifan pelatihan dari aktivitas *e-training*. Karakteristik *e-training* tidak terlepas dari penggunaan teknologi digital sebagai media pelatihan. Karakteristik *e-training* tersebut menurut Sutarto & Siswanto (2018:65) antara lain: (a) Memanfaatkan jasa teknologi elektronik. Peserta didik mendapatkan kebebasan dalam proses penyaluran pengetahuan melalui web ataupun blog dengan mudah tanpa adanya aturan yang harus diikuti. (b) Memanfaatkan keunggulan komputer (media digital dan computer network). (c) Menggunakan bahan ajar mandiri. Materi dapat disimpan dalam *website* penyelenggara pelatihan sehingga instruktur pelatihan dan peserta pelatihan dapat mengaksesnya kapanpun dan dimanapun. (d) Memanfaatkan kurikulum, jadwal pelatihan, evaluasi hasil pengajaran yang dapat diakses setiap saat di *website*.

Perencanaan *E-training*

Perencanaan menurut Enoch dalam Ananda (2019:2) adalah proses menyiapkan dan menyusun apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan dalam program pelatihan merupakan faktor yang penting karena dengan

adanya perencanaan yang tepat akan memungkinkan lembaga/penyelenggara dalam melaksanakan kegiatan secara terpadu sehingga mencapai hasil yang maksimal. Penyelenggara pelatihan TPK 7 mengungkapkan alasan perlu dilakukan perencanaan pelatihan, "agar program yang akan diselenggarakan dapat terlaksana dengan baik". Selaras dengan yang diungkapkan oleh Iswan (2021:27) yaitu dengan adanya perencanaan pelatihan yang tersusun dengan baik maka keberhasilan pelatihan dapat dicapai dengan lebih mudah. Perencanaan pembelajaran dalam pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan belajar secara optimal dengan menggunakan segala potensi dan sumber belajar yang ada untuk menyusun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam kegiatan pelatihan (Nasution, 2017:186).

Proses penyusunan perencanaan pelatihan harus mempertimbangkan tujuan, materi, waktu, kondisi warga belajar dan sumber belajar, serta dijadikan dasar dalam perumusan program pembelajaran pelatihan (Sutarto, 2013:21). Penyelenggara pelatihan FSH, mengungkapkan tujuan diadakannya pelatihan TPK 7 yaitu "untuk mencukupi kebutuhan fasilitator bidang pelatihan kesehatan karena banyak fasilitator yang belum mempunyai keterampilan mengajar jadi kita bekal dengan ketrampilan informasi dan *delivery knowledge* itu seperti apa". Fasilitator pelatihan TPK 7 WS juga menambahkan, "penyusunan tujuan itu dari kurikulum, tujuannya TPK ini yaitu setelah mengikuti pelatihan ini peserta mampu memfasilitasi mata pelatihan sesuai dengan keahliannya di pelatihan bidang kesehatan". Berdasarkan pernyataan tersebut, tujuan pelatihan TPK 7 di susun oleh tim penyusun kurikulum dari Kemenkes. Pelatihan TPK memiliki tujuan yaitu setelah mengikuti pelatihan ini peserta mampu memfasilitasi mata pelatihan sesuai dengan keahliannya di pelatihan bidang kesehatan.

Setelah menetapkan tujuan pelatihan, penting untuk menentukan materi penunjang pelatihan. Fasilitator pelatihan TPK 7, WS mengungkapkan "kalau untuk proses penyusunan materi itu kita sudah ada modulnya, tetapi boleh menambahkan asalkan tidak keluar dari batasan-batasan kurikulum yang telah disusun". Ditambahkan dengan pernyataan dari penyelenggara pelatihan TPK 7, WD yang mengungkapkan bahwa "materi pelatihan disusun berdasarkan kurikulum TPK Online dan modul yang disusun oleh tim penyusun kurikulum dari Kemenkes. Fasilitator menggunakan modul dan kurikulum sebagai acuan pembuatan materi". Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa materi yang ada di pelatihan TPK 7 dalam proses penyusunannya menggunakan acuan kurikulum TPK Online yang telah diresmikan oleh Kemenkes pada tahun 2020.

Kelompok sasaran atau peserta pada pelatihan TPK 7 mendapatkan informasi pelatihan dari website dan akun sosial media Bapelkes Semarang. Peserta pelatihan TW mengatakan, "saya tahu ada pelatihan TPK 7 ini dari Sipelatdu dan instagram Bapelkes, tertarik ikut karena ada surat tugas dari atasan sekaligus meningkatkan kompetensi sebagai fasilitator. Alur pendaftarannya itu mudah karena saya sudah punya akun Sipelatdu, jadi syarat dan ketentuan yang sudah siap saya submit di sana. Untuk syarat dan ketentuannya itu yang pertama nakes, ada surat tugas, terus ada surat komitmen belajar. Setelah mendaftar dan diterima, saya membayar biaya pelatihan Rp 1.900.000". Ditambah oleh pernyataan dari penyelenggara pelatihan FSH, "peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan TPK 7 ini diawali dengan adanya surat pemanggilan yang disebar ke instansi kesehatan. Setelah mendapat surat pemanggilan, peserta mengikuti alur pendaftaran sesuai pada Sipelatdu. TPK 7 ini karena PNBP jadi ada biayanya sebesar Rp 1.900.000. Syarat dan ketentuan peserta sesuai yang ada di kurikulum". Pelatihan TPK 7 dalam merekrut peserta didiknya memiliki syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi. Dengan mengacu pada kurikulum, syarat dan ketentuan peserta TPK 7 yaitu (1) SDM Kesehatan, (2) Minimal pendidikan S1 atau D3 dengan pengalaman kerja minimal 5 tahun (3) memiliki pengalaman mengajar (4) mampu mengoperasikan Ms. Office (5) bersedia mengikuti keseluruhan pelatihan (6) memiliki surat tugas yang diberikan dari pimpinan instansi.

Sumber belajar atau fasilitator dalam pelatihan TPK 7 adalah widyaiswara muda yang telah tersertifikasi fasilitator yang dapat diperoleh dengan mengikuti Training of Trainer. Sesuai dengan pernyataan dari Pimpinan Bapelkes Semarang, S yang menyatakan bahwa "yang menjadi fasilitator di TPK ini ada dari praktisi dan widyaiswara yang sudah memiliki sertifikat fasilitator dan sudah mengikuti Training of Trainer". Penyelenggara pelatihan FSH, menambahkan "untuk menjadi fasilitator TPK ini syaratnya adalah widyaiswara muda yang memiliki sertifikat dan pengalaman menjadi fasilitator. Media pembelajaran disusun sesuai dengan kurikulum, yang menjadi media yaitu zoom meeting, power point, dan video pembelajaran". Media pembelajaran pada TPK 7 dalam penentuannya juga diungkapkan oleh fasilitator WS, "media belajar ditentukan dari workshop antar fasilitator yang nantinya dimasukan ke kurikulum. Mediana dari masing-masing fasilitator ada dari buku, website, dan lain-lain asal tidak keluar batasan kurikulum".

Berdasarkan pernyataan diatas ditegaskan bahwa tujuan diadakannya pelatihan TPK 7 ini didasari atas kebutuhan tenaga pelatih kesehatan di lapangan. Peserta pelatihan merupakan tenaga kesehatan yang telah memiliki keterampilan mengajar namun belum

tersertifikasi sebagai fasilitator. Materi pelatihan, sumber belajar, dan media pembelajaran pelatihan TPK 7 ditetapkan berdasarkan kurikulum TPK Online.

Pelaksanaan *E-training*

Pelaksanaan pembelajaran pelatihan dalam pendidikan nonformal memerlukan pendekatan yang mengacu kepada konsep andragogi. Menurut Sutarto (2013:4) hal penting dalam pelaksanaan pelatihan adalah bagaimana menyusun dan menyelenggarakan program pelatihan yang dapat mengatasi permasalahan atau hambatan yang mengganggu tugas pokok dan fungsi setiap individu tenaga pendidik/tenaga kependidikan pendidikan nonformal. Pelaksanaan pelatihan diawali dengan kegiatan pembelajaran pelatihan yang dimulai dengan adanya kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan ditutup dengan kegiatan penutup. Pelaksanaan pelatihan TPK 7 meliputi adanya kegiatan pra pelatihan berupa penjelasan dan pengarahan program, kemudian pada setiap kegiatan pembelajaran pelatihan terbagi menjadi 3 bagian yaitu kegiatan pendahuluan berupa refleksi, kegiatan inti, dan penutup dengan penyampaian kesimpulan materi. Sarana dan prasarana pelatihan terdiri dari zoom meeting, jaringan internet dari penyelenggara pelatihan yang sudah memadai, modul dan bahan tayang, fasilitator yang bersertifikat, dan sertifikat pelatihan. Bahan ajar pelatihan TPK Angkatan 7 terdiri dari modul dan kurikulum. Bahan ajar yang digunakan menurut fasilitator TH "sudah cukup relevan dengan perkembangan kebutuhan pelatihan dan dapat menunjang pelaksanaan pelatihan".

Metode pembelajaran yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran pelatihan berbeda-beda antar fasilitator dan menyesuaikan dengan materi yang disampaikan. Pada umumnya fasilitator pada TPK 7 ini menggunakan metode ceramah, diskusi, dan bermain peran. Penggunaan metode pelatihan dengan *full online training* atau *e-training* ini dinilai sudah efektif menurut penyelenggara pelatihan WD, "sudah efektif tetapi ada yang lebih baik lagi. Minimal sebaiknya *blended*, sudah kami usulkan ke pusat tetapi diijinkannya untuk *full online*". Ditambah pernyataan yang menyerukan pendapat yang sama oleh peserta pelatihan TW, "kalau efektif atau tidaknya itu baiknya untuk microteaching memang klasikal. Kalau untuk materi awal online gak papa, tapi untuk praktik harusnya klasikal". Sehingga berdasarkan pernyataan diatas ditarik kesimpulan bahwa metode pembelajaran pada *e-training* TPK 7 sudah efektif namun akan lebih maksimal apabila dilakukan dengan metode klasikal atau tatap muka.

Penilaian hasil belajar terdiri dari *post test*, penugasan tiap materi, dan praktik microteaching. Aspek penilaian microteaching terdiri dari bagian perencanaan, pembukaan, proses kegiatan pembelajaran, dan pengakhiran dengan akumulasi nilai tertinggi 95 dan terendahnya 80. Alokasi waktu pelatihan yang disusun sudah sesuai dengan acuan yaitu kurikulum TPK Online dengan total 48 JPL. Lama waktu pelatihan TPK Angkatan 7 yaitu 7 hari efektif (11-19 September 2024). Jadwal belajar yang telah disusun dinilai sudah efektif dalam membantu pemahaman materi peserta pelatihan. Pelaksanaan pelatihan TPK 7 sudah sesuai dengan yang dinyatakan Iswan (2021:18) tentang tahap-tahap dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang meliputi adanya susunan jadwal kegiatan, pembukaan kegiatan pelatihan, ada pengenalan atau pengarahan pelatihan yang diberikan oleh penyelenggara kepada peserta pelatihan, terjadinya proses pembelajaran yang baik, adanya monitoring terhadap penyelenggaraan kegiatan pelatihan, ada uji kompetensi, dan ada kegiatan penutupan pelatihan secara formal.

Evaluasi *E-training*

Evaluasi pelatihan dalam pelaksanaan pembelajaran adalah kegiatan yang tidak dapat dipisahkan, terutama dengan peran fasilitator sebagai evaluator yaitu untuk mengetahui efektivitas peserta pelatihan. Pada prinsipnya, kegiatan evaluasi pelatihan dilaksanakan sebelum, sedang dan setelah pembelajaran pelatihan dilangsungkan (Sutarto, 2013:60). Menurut Sutarto et al. (2017:171) kegiatan evaluasi pada pelaksanaan program pelatihan terdiri dari (1) evaluasi hasil belajar, yang digunakan untuk mengukur akibat dari suatu tindakan pelaksanaan program pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi hasil belajar pada pelatihan TPK 7 dilakukan melalui pre test dan post test, fasilitator menilai hasil belajar peserta dari kehadiran dan keaktifan selama mengikuti pelatihan, serta terdapat praktik microteaching sebagai penilaian akhir pelatihan. (2) Evaluasi proses, yang dilakukan terhadap tahapan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan selama berlangsungnya pelatihan. Evaluasi proses ini meliputi instruktur/fasilitator, kelompok sasaran, materi pembelajaran, dan proses pelaksanaan kegiatan. Selama pelaksanaan pelatihan, evaluasi dilakukan setiap kali selesai pembelajaran. Peserta mengisi form evaluasi yang mencakup evaluasi fasilitator, materi, dan saran untuk penyelenggara pelatihan. (3) Evaluasi akhir, yang bertujuan untuk mengukur keberhasilan pelatihan dan mengetahui efektivitas serta efisiensi hasil yang dicapai melalui pelaksanaan program pelatihan. Komponen yang perlu dievaluasi yaitu meliputi ketercapaian tujuan, materi pelatihan, fasilitator, kelompok sasaran, dan metode pembelajaran pelatihan. Evaluasi

akhir pada pelatihan TPK 7 yaitu penilaian keseluruhan program pelatihan dilakukan di akhir setelah microteaching dilakukan. Terdapat keberlanjutan program yang biasanya akan dilakukan maksimal 6 bulan setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Keberlanjutan dilakukan oleh penyelenggara dengan mengunjungi instansi peserta pelatihan untuk melihat apakah peserta dapat membuktikan apa yang telah ditulis di RTL.

Faktor Pendukung dan Penghambat *E-training*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi dan wawancara, faktor pendukung Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan Angkatan 7 ini terdiri dari (1) tersedianya sumber daya (fasilitator, anggaran, dan sarpras) yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan pelatihan, (2) adanya dukungan penuh dari instansi peserta untuk diberikan bebas tugas selama mengikuti pelatihan, dan (3) kelancaran jaringan internet terutama saat melakukan microteaching. Hal ini selaras dengan Faktor penghambat Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan Angkatan 7 terdiri dari masih adanya beban tugas yang diberikan oleh instansi kepada peserta pelatihan dan sinyal internet peserta yang masih belum sepenuhnya memadai sehingga dapat membuat hasil microteaching tidak baik.

SIMPULAN

Implementasi *e-training* pada pelatihan tenaga pelatih kesehatan angkatan 7 di Bapelkes Semarang terdiri dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan meliputi penetapan tujuan pelatihan, materi pelatihan, kondisi kelompok sasaran, dan sumber belajar yaitu fasilitator dan media pembelajaran. Pelaksanaan meliputi kegiatan program pelatihan, sarana dan prasarana, bahan ajar, metode pembelajaran, sistem penilaian hasil belajar, dan alokasi waktu. Evaluasi program pelatihan dilakukan melalui penilaian melalui form yang terdiri dari komponen edukatif, peran pengendali pelatihan, dan non edukatif. Evaluasi hasil belajar peserta dilaksanakan melalui kegiatan pre test dan post test, penugasan, dan penilaian microteaching untuk melihat perubahan sikap peserta pelatihan. Faktor pendukung pelatihan yaitu tersedianya sumber daya yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan pelatihan, adanya dukungan penuh dari instansi peserta, dan kelancaran jaringan internet terutama saat melakukan microteaching. Sedangkan faktor penghambat pelatihannya yaitu masih adanya beban tugas yang diberikan oleh instansi kepada peserta pelatihan dan sinyal internet peserta yang masih belum sepenuhnya memadai sehingga dapat membuat hasil microteaching tidak baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amara, N., & Atia, L. (2016). E-Training-and-Its-Role-in-Human-Resources-Development. *Global Journal of Human Resource Management*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013>
- Ananda, R. (2019). *Perencanaan Pembelajaran* (A. Amiruddin (ed.)). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).
- Bungin, B. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT RajaGrafindo Persada.
- Ekosiswoyo, R., Sutarto, J., & Rifai, A. (2016). *Pendidikan Nonformal Teori dan Kebijakan* (Muarifuddin (ed.)). Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Unnes.
- Fahimah, N., Hatimah, I., Komar, O., Ardiwinata, J. S., & Purnomo, P. (2023). Implementation of E-Training for Early Child Educators With a Blended Approach. *Empowerment*, 12(1), 26. <https://doi.org/10.22460/empowerment.v12i1.3705>
- Iswan, I. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Rajawali Pers.
- Mariami, I. (2018). Analisis Persaingan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 120–123. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/121>
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakaya.
- Nasution, N. W. (2017). Perencanaan Pembelajaran: Pengertian, Tujuan Dan Prosedur. *Ittihad*, 1, 185–195. <http://ejournal-ittihad.alittihadiyahsumut.or.id/index.php/ittihad/article/view/23>
- Pratiwi, S. (2016). Rancangan Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Berbasis E-training dalam Rangka Implementasi Learning Organization (Organisasi Pembelajar). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1234–1243. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1829>
- Rahim, R. E. A., Mokhtar, S., & Din, N. M. (2024). Instructional Strategies for E-Training Module: A Self-Determination Theory Perspective. *Procedia Computer Science*, 234, 1746–1752. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.03.181>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Sutarto, J. (2013). *Manajemen Pelatihan*. Deepublish.
- Sutarto, J., Ekosiswoyo, R., & Rifai, A. (2017). *Pendidikan Nonformal Teori dan Program*.
- Sutarto, J., Mulyono, S. E., Shofwan, I., & Siswanto, Y. (2019a). Determinants of Web-Based E-Training Model to Increase E-Training Effectiveness of Non-Formal Educators in Indonesia. *Journal of Education and Practice*, 10(24), 24–31.

<https://doi.org/10.7176/jep/10-24-05>

- Sutarto, J., Mulyono, S. E., Shofwan, I., & Siswanto, Y. (2019b). The Impact of E-Training Model on the Improvement of Professional Competence of PAUD-DIKMAS Educators. *KnE Social Sciences*, 2019, 290–300. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i18.4722>
- Sutarto, J., Raharjo, T. J., Indaryanti, B., Shofwan, I., & Siswanto, Y. (2022). Desain E-Training Berorientasi Kebutuhan Peserta Pelatihan di Era Society 5.0. In *Book Chapter Konservasi Pendidikan* (pp. 136–162). <https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/kp/article/view/46>
- Sutarto, J., & Siswanto, Y. (2018). Model E-Training dalam Pelatihan (Teori dan Implementasi) (Wagiran (ed.)). UNNES Press.
- Vanesa, V. H., Wibowo, A., Wardjono, G., Widiyanto, E. Y., & Indiyah, K. (2023). Eksplorasi Efektivitas E-Training Terhadap Peningkatan Organizational Performance Pt Jakarta International Hotels Development (Jihd). *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(1), 18. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i1.710>.