



**KEMENTERIAN  
KESEHATAN  
REPUBLIK  
INDONESIA**



# **PEDOMAN PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI LAINNYA BIDANG KESEHATAN**

**DIREKTORAT PENINGKATAN MUTU TENAGA KESEHATAN  
DIREKTORAT JENDERAL TENAGA KESEHATAN  
KEMENTERIAN KESEHATAN 2023**



KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL TENAGA KESEHATAN

NOMOR HK.02.02/F/ 216 /2024

TENTANG

PEDOMAN PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI

BIDANG KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR JENDERAL TENAGA KESEHATAN,

- Menimbang : a. bahwa sesuai ketentuan Pasal 258 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan, dilakukan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi yang mendukung kesinambungan dalam menjalankan praktik;
- b. bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi yang bermutu perlu disusun pedoman;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan tentang Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);

2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 156);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL TENAGA KESEHATAN TENTANG PEDOMAN PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI BIDANG KESEHATAN.

KESATU : Menetapkan Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

- KEDUA : Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Bidang Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU menjadi acuan bagi institusi penyelenggara pelatihan bidang kesehatan dalam menentukan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya..
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal



DIREKTUR JENDERAL TENAGA KESEHATAN,

**ARIANTI ANAYA**

## KATA SAMBUTAN

Transformasi bidang SDM kesehatan berada dalam pilar transformasi kelima dengan arah dan tujuan meningkatkan jumlah tenaga kesehatan khususnya dokter dan dokter spesialis, pemerataan tenaga kesehatan khususnya di Puskesmas dan Rumah Sakit Umum Daerah, selanjutnya meningkatkan kualitas tenaga kesehatan melalui satu platform pelatihan yang transparan dan juga transformasi pengelolaan tenaga kesehatan satu data yang terintegrasi.

Transformasi kesehatan didukung oleh penguatan regulasi dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Pentingnya peranan tenaga kesehatan dalam upaya transformasi kesehatan dijelaskan pada Undang-Undang tersebut. Salah poin penting di dalamnya adalah peningkatan mutu tenaga kesehatan.

Pada Pasal 258 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 disebutkan bahwa dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu tenaga medis dan tenaga kesehatan, dilakukan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi yang mendukung kesinambungan dalam menjalankan praktik. Berdasarkan madat tersebut, penataan pelatihan dan program peningkatan kompetensi perlu dilakukan agar dapat memberikan dampak pada peningkatan kualitas tenaga kesehatan.

Peningkatan kualitas tenaga kesehatan sejalan dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Percepatan Pengembangan Kompetensi diwujudkan dengan prinsip ASN yaitu belajar terus menerus bukan hanya berhak tapi wajib mengembangkan kompetensinya. Instansi wajib memberikan dukungan akses dan sumber daya kepada ASN untuk belajar dan pengembangan kompetensi ASN menjadi kunci peningkatan kualitas pelayanan untuk masyarakat luas termasuk didalamnya adalah pelayanan kesehatan.

Keterkaitan dengan Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Lainnya Bidang Kesehatan ini menyajikan metode-metode pembelajaran yang dapat diterapkan dan diimplementasikan oleh individu, organisasi profesi, Instansi pemerintah dan swasta sesuai dengan kebutuhan kegiatan yang akan diampu. Semoga pedoman ini dapat dimanfaatkan secara luas.

Jakarta, November 2023  
Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan



**drg. Arianti Anaya, MKM**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat dan hidayah Nya, kami dapat menyelesaikan Pedoman Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Lainnya Bidang Kesehatan Bidang Kesehatan.

Pedoman ini disusun dengan tujuan untuk memberikan acuan baik bagi penyelenggara pengembangan kompetensi bidang kesehatan maupun tenaga kesehatan dalam menentukan jenis pengembangan kompetensi secara tepat. Pengembangan kompetensi merupakan hak dan kewajiban ASN pada umumnya dan tenaga kesehatan pada khususnya. Sehingga dengan adanya pedoman ini dapat dipahami metode-metode pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan dan sesuai dengan kebutuhan.

Pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan terimakasih dan apresiasi kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan pedoman ini. Semoga pedoman ini memberikan manfaat bagi seluruh pihak dalam menjamin penyelenggaraan pelatihan yang tepat jenis, sasaran dan tujuan.

Jakarta, November 2023

Direktur Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan



Lupi Trilaksono, S.F, Apt., MM

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
1.2 Tujuan.....	2
1.3 Sasaran .....	2
1.4 Definisi Operational.....	2
1.5 Ruang Lingkup .....	3
<b>BAB II</b> .....	5
<b>PERENCANAAN PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI LAINNYA</b> <b>KESEHATAN</b> .....	5
2.1. Analisis Kebutuhan .....	5
2.2. Penyusunan Rencana Pelatihan dan Peningkatan kompetensi lainnya.....	6
<b>BAB III</b> .....	7
<b>PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI LAINNYA</b> <b>BIDANG KESEHATAN</b> .....	7
3.1. Jenis Pengembangan Kompetensi Bidang Kesehatan .....	7
Jenis-jenis kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.....	9
3.2. Mekanisme Pelaksanaan.....	18
3.3. Metode.....	20
<b>BAB IV</b> .....	22
<b>MONITORING DAN EVALUASI</b> .....	22
4.1. Tujuan Monitoring dan Evaluasi .....	22
4.2. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi .....	22
4.3. Evaluasi Pasca pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan.....	23
<b>TIM PENYUSUN</b> .....	24

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Peningkatan mutu tenaga medis dan tenaga kesehatan sangat diperlukan karena diharapkan dapat mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. SDM kesehatan harus mempunyai kompetensi yang memadai dan bermutu dalam menyelenggarakan pembangunan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selaras dengan upaya transformasi SDM Kesehatan dalam rangka meningkatkan produksi, distribusi, dan kompetensi tenaga kesehatan. Selain itu, upaya pembinaan dan pengelolaan SDM kesehatan juga harus memperhatikan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja SDM kesehatan. Hal ini mempertegas pentingnya kompetensi dalam peningkatan kualitas SDM kesehatan. Kompetensi berarti menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dan merupakan ciri keahlian tertentu dari seorang profesional.

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, pada pasal 273 menyatakan bahwa setiap tenaga medis dan tenaga kesehatan yang akan menjalankan praktik berhak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pengembangan kompetensi, keilmuan, dan karier di bidang keprofesiannya. Pengembangan kompetensi diatur dalam pasal 49 yang menyatakan bahwa setiap pegawai ASN melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar relevan dengan tuntutan organisasi. Hal ini selaras dengan transformasi organisasi pilar ke 7 yang disampaikan menteri kesehatan dalam peresmian *Corporate University*.

Implementasi dari *corporate university* diperlukan penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi pada tingkat instansi dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi SDM Kesehatan dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki atau dengan kata lain memperhatikan hasil-hasil *Training Need Assessment* (TNA). TNA bisa dilaksanakan dengan menggunakan metode uji kompetensi ataupun penilaian kompetensi dalam bentuk dialog atasan bawahan yang dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi. Hasil-hasil TNA diharapkan dapat menjawab kebutuhan

pengembangan kompetensi termasuk dalam menentukan metode pembelajaran yang dipilih agar sesuai dengan kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi.

Dengan demikian maka pilar ke 7 transformasi organisasi akan terwujud dan pengembangan kompetensi dapat dijadikan dasar peningkatan karier serta pengelompokan talent yang akan diatur lebih lanjut dalam manajemen ASN serta pengembangan kompetensi khusus yang belum bisa masuk kedalam sistem dapat dikonversi kedalam Satuan Kredit Profesi (SKP) dalam satu sistem terintegrasi. Oleh karena itu, perlu disusun Pedoman Pelatihan dan Peningkatan kompetensi lainnyaLainnya Bidang Kesehatan yang menjadi acuan bagi seluruh instansi dalam melaksanakan upaya pengembangan kompetensi.

## 1.2 Tujuan

Pedoman Pelatihan dan Peningkatan kompetensi lainnyaLainnya Bidang Kesehatan ini digunakan sebagai panduan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi bidang kesehatan.

## 1.3 Sasaran

Pedoman pelatihan dan peningkatan kompetensi lainnyaLainnya Bidang Kesehatan digunakan bagi:

1. Tenaga Medis
2. Tenaga kesehatan
3. Penyelenggara pelatihan dan peningkatan kompetensi lainnyaLainnya
4. Konsil Kesehatan Indonesia
5. Penanggungjawab/Manajer SDM
6. Organisasi Profesi

## 1.4 Definisi Operational

1. Kompetensi adalah karakteristik dasar individu dan kemampuan (capability) yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, kredibel dan berintegritas.
2. Pengembangan kompetensi bidang kesehatan adalah aktivitas atau proses yang terencana dan sistematis oleh organisasi untuk mengembangkan kemampuan

tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir.

3. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seseorang dalam melaksanakan tugas Jabatan.
4. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi.
6. Pelatihan adalah proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme dan/atau menunjang pengembangan karier tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
7. Kurikulum adalah dokumen rencana pembelajaran yang berisi tujuan, mata pelatihan, kegiatan pembelajaran, dan evaluasi.
8. Kurikulum terdaftar Kementerian Kesehatan adalah kurikulum yang disusun sesuai dengan Pedoman Penyusunan Kurikulum yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan dan tercantum di dalam sistem informasi pelatihan Kementerian Kesehatan.
9. Jam Pembelajaran (JP) adalah satuan waktu pembelajaran yang dalam rangka proses pembelajaran.
10. Platform pembelajaran digital adalah aplikasi perangkat lunak yang digunakan untuk dokumentasi, administrasi, pelacakan, pelaporan program pelatihan, kelas dan kegiatan daring, program pembelajaran elektronik, dan isi pelatihan.
11. Satuan Kredit Profesi (SKP) adalah Satuan nilai/angka capaian dalam kegiatan pelayanan, pendidikan, pelatihan, dan/atau kegiatan ilmiah lainnya.

### 1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pembahasan yang ada di dalam pedoman adalah pelatihan dan peningkatan kompetensi lainnya/ainnya bidang kesehatan selain pendidikan dalam

rangka mendukung program kesehatan. Pedoman ini membahas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

## BAB II

### PERENCANAAN PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI LAINNYABIDANG KESEHATAN

Perencanaan pelatihan dan peningkatan kompetensi lainnyabidang kesehatan secara nasional dilakukan berdasarkan hasil pemetaan kompetensi dengan mempertimbangkan program prioritas kementerian kesehatan, dan/atau melalui pengukuran kesenjangan kompetensi yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis terstruktur pada jabatan fungsional serta penetapan pelatihan berdasarkan kebutuhan layanan transformasi pelayanan kesehatan.

#### 2.1. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengidentifikasi ketimpangan antara kompetensi yang diharapkan untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dengan kompetensi yang dimiliki saat ini atau diskrepansi antara standar kompetensi dan kinerja nyata yang penyelesaiannya dapat dilakukan melalui pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnyalainnya. Analisis kebutuhan bertujuan untuk menemukan adanya suatu kesenjangan (gap) pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnyalainnya.

Kegiatan ini dilakukan sebagai langkah awal untuk menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnyalainnya. Hasil analisis kebutuhan pelatihan berupa jenis-jenis kompetensi yang perlu dikembangkan, metode pengembangan kompetensi, dan desain pembelajaran yang sesuai. Mekanisme penyelenggaraan analisis kebutuhan pelatihan dijelaskan lebih lanjut pada Pedoman *Training Need Assessment* (TNA) bagi Pengelola SDM Kesehatan yang disahkan melalui keputusan Direktur Jenderal Tenaga Kesehatan Nomor. HK.02.02/I/1170/2022.

## **2.2. Penyusunan Rencana Pelatihan dan Peningkatan kompetensi lainnya**

Rencana kebutuhan pelatihan dan peningkatan kompetensi lainnya disusun oleh unit pengelola SDM di unit kerja masing-masing organisasi sebagai dasar dalam merancang program pengembangan kompetensi. Penyusunan rencana dilakukan 1 (satu) tahun sebelumnya berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan dibuat secara periodik. Selain jenis dan metode pengembangan kompetensi yang perlu dikembangkan, dalam menyusun rencana juga perlu mempertimbangkan jumlah tenaga kesehatan yang telah mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi lainnya. Rencana pengembangan kompetensi yang mencakup:

1. Kompetensi yang perlu dikembangkan
2. Sasaran
3. Metode
4. Penyelenggara
5. Anggaran
6. Waktu penyelenggaraan

## BAB III

### PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI LAINNYALAINNYA BIDANG KESEHATAN

#### 3.1. Jenis Pengembangan Kompetensi Bidang Kesehatan

Pengembangan Kompetensi Bidang Kesehatan dapat dilakukan melalui pelatihan dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

Jenis-jenis pelatihan bidang kesehatan terdiri dari:

##### 1. Pelatihan Teknis Kesehatan

###### a. Deskripsi

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku untuk memenuhi Kompetensi teknis bidang kesehatan melalui proses pembelajaran secara intensif. Contoh pelatihan teknis kesehatan adalah Pelatihan *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS), Pelatihan Surveilans Epidemiologi bagi Petugas Puskesmas, dan sebagainya.

###### b. Dasar Pertimbangan

- 1) Kesenjangan kompetensi teknis kesehatan
- 2) Kesenjangan kinerja
- 3) Mendukung program kesehatan
- 4) Diproyeksikan untuk pengembangan karier

###### c. Hasil yang diharapkan

Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan teknis kesehatan.

d. Karakteristik

- 1) Penyelenggaraan pelatihan mengacu pada kurikulum terdaftar di Kementerian Kesehatan.
- 2) Diselenggarakan oleh institusi penyelenggara pelatihan terakreditasi Kementerian Kesehatan.
- 3) Mendapatkan sertifikat yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan yang bernilai SKP apabila peserta telah menyelesaikan proses pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam kurikulum.

## **2. Pelatihan Kesehatan Penunjang Kinerja Organisasi**

a. Deskripsi

Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku bidang kesehatan untuk memenuhi Kompetensi melalui proses pembelajaran secara intensif untuk menunjang kinerja organisasi. Contoh pelatihan kesehatan penunjang kinerja organisasi adalah Pelatihan Manajemen Puskesmas, Pelatihan Pendampingan Akreditasi Puskesmas, dan sebagainya.

b. Dasar Pertimbangan

- 1) Kesenjangan kinerja
- 2) Diproyeksikan pengembangan karier
- 3) Pengembangan organisasi

c. Hasil yang diharapkan

Pemenuhan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan sesuai tuntutan kebutuhan organisasi kesehatan.

d. Karakteristik

- 1) Penyelenggaraan pelatihan mengacu pada kurikulum terdaftar di Kementerian Kesehatan.
- 2) Diselenggarakan oleh institusi penyelenggara pelatihan terakreditasi Kementerian Kesehatan.
- 3) Mendapatkan sertifikat yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan yang bernilai SKP atau tanpa SKP apabila peserta telah menyelesaikan proses pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam kurikulum.

Jenis-jenis kegiatan peningkatan kompetensi lainnyalainnya terdiri dari:

**1. Seminar/konferensi/sarasehan/simposium**

a. Deskripsi

Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier serta profesi yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dan keprofesian. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.

b. Hasil yang diharapkan

Pengetahuan dan/atau keterampilan baru untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier dan keprofesian.

c. Dasar Pertimbangan

- 1) Kesenjangan kinerja
- 2) Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan dan/atau keterampilan sesuai topik.
- 3) Pengembangan karier

d. Karakteristik

- 1) Penyelenggaraan mengacu pada Kerangka Acuan Kegiatan yang mencakup informasi terkait latar belakang kegiatan, tujuan, materi yang disampaikan, sasaran peserta, nara sumber, jadwal dan susunan acara serta penyelenggara.
- 2) Diselenggarakan oleh insitusi penyelenggara pelatihan terakreditasi Kementerian Kesehatan.
- 3) 1 (satu) Jam pembelajaran pada seminar/konferensi/sarasehan/simposium setara dengan 60 menit
- 4) Peserta mendapatkan sertifikat dengan nilai SKP atau tanpa nilai SKP.

## **2. Sosialisasi**

### **a. Deskripsi**

Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati.

### **b. Hasil yang diharapkan**

Peningkatan pengetahuan pada suatu pengetahuan dan/atau kebijakan sesuai tuntutan bidang kerja.

### **c. Dasar pertimbangan**

- 1) Kebutuhan organisasi
- 2) Pengembangan karier

### **d. Karakteristik**

- 1) Penyelenggaraan mengacu pada Kerangka Acuan Kegiatan yang mencakup informasi terkait latar belakang kegiatan, tujuan, materi yang disampaikan, sasaran peserta, nara sumber, jadwal dan susunan acara serta penyelenggara.
- 2) Diselenggarakan oleh insitusi penyelenggara pelatihan terakreditasi Kementerian Kesehatan.
- 3) 1 (satu) Jam pembelajaran pada sosialisasi setara dengan 60 menit
- 4) Peserta mendapatkan sertifikat dengan nilai SKP atau tanpa nilai SKP.

### 3. Workshop/lokakarya

#### a. Deskripsi

Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan atau praktik kepada peserta. Workshop juga dapat dilakukan untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan menggunakan petunjuk praktik dalam penyelesaian produk.

#### b. Hasil yang diharapkan

Pengetahuan dan/atau keterampilan untuk meningkatkan kinerja atau bagi pengembangan karier.

#### c. Dasar Pertimbangan

- 1) Kesenjangan kinerja
- 2) Kesenjangan Kompetensi terkait pengetahuan/keterampilan sesuai topik workshop atau loka karya
- 3) Pengembangan karier

#### d. Karakteristik

- 1) Penyelenggaraan mengacu pada Kerangka Acuan Kegiatan yang mencakup informasi terkait latar belakang kegiatan, tujuan, materi yang disampaikan, sasaran peserta, nara sumber, jadwal dan susunan acara serta penyelenggara.
- 2) Dapat dilengkapi dengan Petunjuk Praktis.
- 3) Diselenggarakan oleh insitusi penyelenggara pelatihan terakreditasi Kemeterian Kesehatan.
- 4) 1 (satu) Jam pembelajaran pada workshop/lokakarya setara dengan 60 menit
- 5) Peserta mendapatkan sertifikat dengan nilai SKP atau tanpa nilai SKP.

#### 4. Coaching

##### a. Deskripsi

Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri. *Coaching* adalah membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya, lebih bersifat membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya. Peserta pengembangan kompetensi ini disebut sebagai *coachee* sedangkan orang yang memberikan coaching disebut sebagai *coach*. Coach dapat dari institusi yang sama dengan *coachee* atau pun dari institusi *eksternal*.

##### b. Hasil yang diharapkan

Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan motivasi/ ide baru dalam penyelesaian pekerjaan atau pencapaian pengembangan karir.

##### c. Dasar Pertimbangan

- a. Kesenjangan kinerja karena motivasi kurang atau kejenuhan.
- b. Kebutuhan pengembangan karier

##### d. Karakteristik

##### 1) Penyelenggara :

1. insititusi yang mempekerjakan tenaga kesehatan secara mandiri untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi internal.
2. Antar Institusi untuk pemenuhan pengembangan kompetensi tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga pendukung lainnya pada institusi lainnya

2) Bertujuan untuk mendorong timbulnya motivasi untuk memunculkan ide baru, atau menemukan solusi, dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh *coachee*.

3) Fokus pada isu yang spesifik/unik untuk setiap pegawai berdasarkan kesenjangan kinerja.

4) Lama pelaksanaan ditentukan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak yang dituangkan ke dalam kontrak bimbingan. Maksimal dilaksanakan selama 12 bulan.

- 5) Satu kali coaching setara dengan 2 JP. 1 (satu) JP pada coaching setara dengan 60 menit, maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan.
- 6) Selama pelaksanaan coaching terdapat penugasan atau diskusi dengan topik yang disepakati antara coach dan coachee.
- 7) Mekanisme pencatatan dan pelaporan mengikuti aturan di masing-masing institusi penyelenggara.
- 8) Peserta mendapatkan surat keterangan dengan nilai SKP.

e. Kriteria Coach:

- 1) Berkomitmen untuk mendukung pengembangan coachee.
- 2) Bersikap terbuka, fleksibel, dan percaya diri.
- 3) Berfokus pada pikiran dan pengalaman coachee.
- 4) Memiliki keterampilan komunikasi persuasif.
- 5) Fokus pada tindakan-tindakan yang mengarahkan coachee mencapai solusi.
- 6) Mampu menempatkan diri seimbang dengan coachee (tidak merasa lebih tinggi atau lebih pakar).

f. Tugas Coach:

- 1) Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan coachee.
- 2) Memberikan pertanyaan-pertanyaan yang menstimulasi untuk membuka pikiran coachee sehingga coachee mampu menemukan solusi.
- 3) Menumbuhkan kesadaran dan motivasi coachee untuk meningkatkan kinerjanya.
- 4) Membantu coachee berpikir guna melahirkan sebuah ide baru dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh coachee.
- 5) Memantau perkembangan coachee selama masa coaching berlangsung dan didokumentasikan dalam instrumen monitoring.
- 6) Melakukan koordinasi dengan atasan coachee untuk membantu coachee apabila mengalami permasalahan selama tahapan coaching.
- 7) Mengkomunikasikan proses, kemajuan dan hasil coaching.

g. Tugas Coachee:

- 1) Menyampaikan permasalahan yang dihadapi kepada coach secara terbuka untuk membantu coach dalam memahami perspektif coachee.
- 2) Mendiskusikan dengan coach rencana kegiatan coaching.
- 3) Melakukan implementasi keseluruhan kegiatan yang telah dirancang dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki.
- 4) Secara aktif melakukan diskusi, bertanya atau melaporkan perkembangan implementasi kegiatan kepada coach.
- 5) Membuat laporan kegiatan coaching yang meliputi perencanaan sampai dengan hasil.

## **5. Mentoring**

### **a. Deskripsi**

Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.

### **b. Hasil yang diharapkan**

Pengetahuan dan/atau keterampilan baru yang dapat menghasilkan pengetahuan teknis dan rujukan pengalaman baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **c. Dasar Pertimbangan**

- a. Kesenjangan kinerja yang tinggi karena kurang keterampilan/keahlian dan pengalaman
- b. Kebutuhan pengembangan karier.

### **d. Karakteristik**

#### **1) Penyelenggara :**

1. insititusi yang mempekerjakan tenaga kesehatan secara mandiri untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi internal.
2. Antar Institusi untuk pemenuhan pengembangan kompetensi tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga pendukung lainnya pada institusi lainnya

- 2) Terdapat pembimbing (mentor) yang merupakan atasan langsung atau orang yang lebih berpengalaman dan kompeten di bidang yang sama dengan peserta (mentee).
- 3) Satu kali mentoring setara dengan 2 JP. 1 (satu) JP pada mentoring setara dengan 60 menit, maksimal dihitung 2 kali dalam 1 bulan
- 4) Mekanisme pencatatan dan pelaporan mengikuti aturan di masing-masing institusi penyelenggara.
- 5) Peserta mendapatkan surat keterangan dengan nilai SKP.

e. Kriteria Mentor:

- 1) Merupakan atasan langsung atau bukan atasan langsung.
- 2) Lebih berpengalaman di bidang kerja yang sama dengan mentee.
- 3) Menguasai substansi teknis yang dibutuhkan mentee.
- 4) Memiliki pengetahuan terkini terkait substansi.
- 5) Memiliki keinginan untuk membantu dan mengembangkan orang lain.

f. Tugas Mentor:

- 1) Membimbing mentee untuk mengidentifikasi permasalahan dan mencari solusi.
- 2) Mengarahkan mentee sehingga dapat mencapai apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Mengidentifikasi tantangan dan peluang yang mungkin terjadi saat mentoring dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

## 6. Magang

a. Deskripsi

Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (*learning by doing*). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas praktik kerja/magang.

b. Hasil yang diharapkan

Pengalaman atau keahlian bidang tertentu hasil pelaksanaan pekerjaan di tempat praktik/magang.

c. Dasar Pertimbangan

- 1) Kesenjangan kompetensi terkait kompetensi teknis yang memerlukan praktek langsung.
- 2) Kesenjangan kinerja.

d. Karakteristik

1) Penyelenggara :

1. Insititusi yang mempekerjakan tenaga kesehatan secara mandiri untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi internal.
2. Antar Institusi untuk pemenuhan pengembangan kompetensi tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga pendukung lainnya pada institusi lainnya

2) Ciri-cirinya:

1. Dilaksanakan di luar unit kerjanya
2. Adanya pembimbing di tempat magang
3. Belajar sambil bekerja
- 3) Waktu pelaksanaan disesuaikan dengan kompetensi yang ingin dicapai, minimal 2 (dua) hari dan paling lama 6 (enam) bulan.
- 4) Peserta mendapatkan sertifikat dan/atau surat keterangan dengan nilai SKP.
- 5) Laporan magang dapat dilakukan secara berkala jika kegiatan magang dilakukan dalam jangka waktu lebih dari 1 bulan. Bentuk laporan disesuaikan dengan kebutuhan Instansi pengirim.

e. Persyaratan penyelenggaraan

Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas. Persyaratan penyelenggaraan magang sebagai berikut:

1. Dokumen kerjasama
2. Kerangka acuan kegiatan
3. Panduan kegiatan magang
4. Jadwal
5. Disetujui oleh atasan langsung
6. Mendukung tugas dan fungsi organisasi
7. Surat penugasan dari instansi pemngirim

f. Konversi

Magang/praktik kerja : 1 (satu) kali kegiatan setara dengan 20 JP nasional<sup>2</sup>)

Magang/praktik kerja : 1 (satu) kali kegiatan setara dengan 24 JP internasional

7. Bimbingan Teknis

a. Deskripsi

Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.

b. Hasil yang diharapkan

Peningkatan pengetahuan dan karakter pegawai sesuai tuntutan bidang kerja.

c. Dasar Pertimbangan

- 1) Kesenjangan kinerja
- 2) Kesenjangan kompetensi
- 3) Pengembangan karier

d. Karakteristik

- 1) Mekanisme penyelenggaraan mengacu pada panduan penyelenggaraan yang disusun oleh penyelenggara bimbingan teknis.

- 2) Fokus pada kegiatan dalam rangka menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.
- 3) Adanya pembimbing teknis
- 4) Pembelajaran dilakukan melalui pemberian pengalaman langsung (experimental learning) dan bersifat dua arah
- 5) Dilaksanakan dengan cara:
  - a. Mengunjungi peserta bimbingan teknis maupun peserta dikumpulkan dalam satu tempat
  - b. Pembimbing teknis dan peserta sama-sama mendapatkan pengembangan kompetensi.
- 6) Peserta mendapatkan sertifikat dan/atau surat keterangan dengan nilai SKP.

## **3.2. Mekanisme Pelaksanaan**

### **3.2.1. Pelatihan Teknis Kesehatan dan Pelatihan Kesehatan Penunjang Kinerja Organisasi**

- 1) Penyelenggara pelatihan menyiapkan dokumen persyaratan akreditasi pelatihan untuk 1 (satu) judul pelatihan. Dokumen persyaratan terdiri dari: surat permohonan, kerangka acuan kegiatan, daftar pelatih dan instruktur, dan master jadwal pelatihan. Pengajuan Dokumen dilakukan melalui Sistem Informasi Akreditasi Institusi (SIAKSI).
- 2) Pelatihan yang telah memenuhi persyaratan akreditasi akan diterbitkan Surat Keterangan Akreditasi Pelatihan dengan masa berlaku 1 (satu) tahun. Apabila pelatihan tersebut telah terakreditasi maka pelaksanaan pelatihan dengan judul yang sama tidak perlu diakreditasi kembali dalam kurun waktu 1 tahun.
- 3) Penyelenggara pelatihan mengajukan registrasi pelatihan melalui SIAKSI setiap kali akan menyelenggarakan pelatihan setelah diterbitkannya Surat Keterangan Akreditasi Pelatihan. Pengajuan registrasi pelatihan dapat dilakukan paling lambat pada hari pertama pelatihan.
- 4) Penyelenggara pelatihan yang telah memenuhi persyaratan registrasi pelatihan akan mendapatkan Surat Keterangan Registrasi Pelatihan dan dapat melaksanakan pelatihan sesuai dengan kurikulum.

- 5) Institusi penyelenggara menginput data pelatihan (judul pelatihan, tanggal, tempat), mengupload media pembelajaran dan penugasan di LMS Kementerian Kesehatan.
- 6) Sertifikat pelatihan dapat diunduh oleh peserta dan atau penyelenggara pelatihan melalui LMS Kementerian Kesehatan setelah pelatihan berakhir.
- 7) Penyelenggara menyampaikan laporan pelatihan dan pelaksanaan *quality control* ke Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan melalui SIAKSI.

### **3.2.2. Seminar/konferensi/sarasehan/simposium, Sosialisasi, dan Workshop/lokakarya**

- 1) Penyelenggara menyusun kerangka acuan kegiatan dan jadwal acara.
- 2) Penyelenggara mengajukan registrasi 1 bulan sebelum pelaksanaan kegiatan melalui Sistem Informasi Akreditasi Institusi (SIAKSI) dengan mengunggah kerangka acuan kegiatan, jadwal dan daftar riwayat hidup pembicara/narasumber.
- 3) Dokumen registrasi akan divalidasi oleh tim yang bertugas menetapkan besaran SKP pada kegiatan tersebut.
- 4) Setelah melakukan pengajuan registrasi akan mendapatkan Surat Keterangan Registrasi yang dapat diunduh pada SIAKSI.
- 5) Pelaksanaan Seminar/konferensi/sarasehan/simposium, Sosialisasi, Workshop/lokakarya dapat dilakukan secara klasikal maupun digital setelah mendapatkan Surat Keterangan Registrasi.
- 6) Institusi penyelenggara menginput data kegiatan (judul kegiatan, tanggal, tempat), mengupload media pembelajaran dan penugasan di LMS Kementerian Kesehatan.
- 7) Sertifikat dapat diunduh pada LMS setelah peserta menyelesaikan kegiatan.
- 8) Penyelenggara menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan melalui SIAKSI.

### **3.2.3. Coaching, Mentoring, Magang dan Bimbingan Teknis**

- 1) Penyelenggara mengajukan registrasi 1 bulan sebelum pelaksanaan kegiatan melalui Sistem Informasi Akreditasi Institusi (SIAKSI) dengan mengunggah kerangka acuan kegiatan, panduan pelaksanaan kegiatan, jadwal, Daftar Riwayat Hidup coach/mentor/pembimbing dan informasi calon peserta.

- 2) Setelah melakukan pengajuan registrasi akan mendapatkan Surat Keterangan Registrasi yang dapat diunduh pada Sistem Informasi Akreditasi Institusi (SIAKSI).
- 3) Dokumen registrasi akan divalidasi oleh tim yang bertugas menetapkan besaran SKP pada kegiatan tersebut.
- 4) Pelaksanaan Coaching, Mentoring, Magang dan Bimbingan Teknis dapat dilakukan sesuai dengan panduan pelaksanaan dan setelah mendapatkan Surat Keterangan Registrasi.
- 5) Institusi penyelenggara menginput data kegiatan (judul kegiatan, tanggal, tempat, laporan progres) di LMS Kementerian Kesehatan.
- 6) Sertifikat dapat diunduh pada LMS Kementerian Kesehatan setelah peserta menyelesaikan kegiatan.
- 7) Penyelenggara menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan melalui SIAKSI.

### **3.3. Metode**

#### **3.3.1. Klasikal**

Pengembangan kompetensi dengan metode klasikal merupakan metode pembelajaran konvensional yang dilakukan secara tatap muka di dalam kelas dengan mengacu pada kurikulum atau panduan penyelenggaraan. Pada metode ini peserta dan pelatih bertemu secara langsung di dalam kelas untuk melakukan aktifitas pembelajaran. Jumlah peserta pada pelatihan teknis kesehatan dan pelatihan kesehatan penunjang kinerja organisasi yang diselenggarakan secara klasikal diatur dalam kurikulum.

Dalam melaksanakan pelatihan klasikal harus memperhatikan komponen-komponen yang dipersyaratkan pada kurikulum seperti ketersediaan media dan alat bantu pembelajaran serta kenyamanan kelas yang meliputi pencahayaan ruangan, kualitas sarana audio dan visual, serta suhu dan luas ruangan.

### 3.3.2. Digital

Pengembangan kompetensi secara digital dilakukan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam jaringan internet. Penyelenggaraan pelatihan bidang kesehatan secara daring dilakukan terintegrasi melalui platform pelatihan digital yang dikembangkan oleh Kementerian Kesehatan melalui situs <https://lms.kemkes.go.id>.

### 3.3.3. *Blended* (hibrid)

Metode *blended* merupakan metode pembelajaran yang mengombinasikan metode tatap muka (klasikal) dengan metode digital berbasis jaringan (daring). Pada metode ini penyampaian teori dilakukan secara daring sedangkan penugasan dan praktik lapangan dilakukan secara klasikal.

## **BAB IV**

### **MONITORING DAN EVALUASI**

#### **4.1. Tujuan Monitoring dan Evaluasi**

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk memastikan pelaksanaan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan berjalan sesuai dengan perencanaan. Tujuan monitoring dan evaluasi adalah:

1. Mendapatkan informasi terkait pelaksanaan program pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan.
2. Mengetahui capaian hasil pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan.
3. Mengidentifikasi dan menginventarisasi permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan.
4. Merumuskan rekomendasi perbaikan sebagai masukan pada perencanaan pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan tahun berikutnya.

#### **4.2. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi**

Monitoring dan evaluasi pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karir. Monitoring dan evaluasi dilakukan dengan cara kunjungan lapangan, audiensi, supervisi dan kegiatan lain. Monev dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dan dilakukan oleh masing-masing instansi.

#### **4.3. Evaluasi Pasca pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan**

Evaluasi pasca pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya bidang kesehatan dilakukan oleh pemerintah pusat dan atau penyelenggara pelatihan bidang kesehatan dan digunakan untuk menyusun perencanaan berikutnya. Evaluasi dilakukan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan setelah selesai mengikuti pelatihan dan/atau kegiatan peningkatan kompetensi.

## **TIM PENYUSUN**

### **Penasehat**

Lupi Trilaksono, S.F., M.M., Apt.

(Direktur Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan)

### **Penanggungjawab**

Ariesty Anggraeni, SKM, MKM

(Ketua Tim Kerja Perencanaan, Pemetaan dan Evaluasi Pelatihan Bidang Kesehatan)

### **Sekretaris**

Nia Fitriyani, SST, MKM

### **Tim Penyusun:**

Nusli Imansyah, SKM, M.Kes

Dedeh Sya'adah, SKM, MKM

Drs, Yulikarmen, M.Kes

Lalu M.H. Siswanto, SKM, MKM

drg. Sri Asih Gahayu, M.Kes, PhD

Nia Fitriyani, SST, MKM

dr. Lenny Evanita, MM

Fransisca Harianja, SKM, MKM

### **Tim Administrasi:**

Tuti Lestari

Tuti Setiati

Zulhaidir

Arisandi