



EDISI 3

BULETIN

2024

ISSN 2086-6631



9 772086 663004 >

Salam Kesuma

Salam Kesehatan untuk Semua...

Assalamualaikum wr wb

Selamat pagi, semangat pagi, dan salam sehat para pembaca setia Buletin BBPK Jakarta! Syukur Alhamdulillah, atas kehendak Tuhan Yang Maha Pengasih, kami dapat menerbitkan Buletin edisi ke-3 untuk bulan Juli, Agustus, dan September 2024, di tengah-tengah kesibukan kegiatan pelatihan. Tema kali ini adalah "Kemerdekaan dalam Berpikir, Bertindak, dan Bersyukur".

Dalam rangka Hari Kemerdekaan Negara Republik Indonesia ke-79 dengan slogan "Nusantara Baru, Indonesia Maju," kami terus berinovasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat dari berbagai profesi untuk masa depan Indonesia yang lebih baik, modern, dan inklusif. Dinamika permasalahan kesehatan adalah perhatian utama kami yang bekerja di bidang kesehatan. Untuk meningkatkan keterampilan SDM kesehatan yang mumpuni, diperlukan kolaborasi dalam berbagai bidang keilmuan, termasuk komunikasi efektif dan kepemimpinan.

Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan BBPK Jakarta di triwulan 3 meliputi Pelatihan Kanker Paliatif, Manajemen Krisis dan CT Scan, serta Pelatihan Kepemimpinan. Semua ini memerlukan kolaborasi komunikasi efektif dan kepemimpinan yang penting untuk mencapai kinerja optimal dan kesuksesan jangka panjang dalam organisasi, serta memberikan dampak signifikan dalam program penurunan angka kesakitan.

Tema "Kemerdekaan dalam Berpikir, Bertindak, dan Bersyukur" sangat relevan dengan pelatihan ini. Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan BBPK Jakarta memberdayakan peserta untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam mencari solusi, bertindak efektif dalam penerapan prinsip kepemimpinan, serta bersyukur atas dukungan dan peluang yang ada untuk memberikan kontribusi positif. Melalui kemerdekaan ini, peserta dapat mengembangkan potensi diri dan membawa perubahan nyata dalam organisasi.

Akhirnya, kami berharap para pembaca tertarik dengan artikel-artikel yang ada di Buletin BBPK Jakarta. Masukan dan kritik yang positif sangat kami harapkan untuk perbaikan edisi berikutnya. Kami mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan.

Salam hangat, Redaksi Buletin BBPK Jakarta

Terima kasih

Tim Redaksi

Pembina:

Dr. Sugiyanto, M.App.,Sc.

Penanggungjawab:

Euis Sunarsih, SKM, MKM

Redaktur:

Ati Dwi Kurniati, SKM, MKM

Sekretaris:

Ida Ayu Nyoman Sri Yogantini, S.Sos.

Rolly Novita Sari

Editor:

Ns. Sri Suprpti, S.Kep., M.MRS,

Margaretha Yuliani, SKM, MM.

Miftakhuddiniyah, SKM, M.Epid.

Desain Grafis:

Alif Nur Rachman S.I.Kom.

Fotografer:

Rokim

Daftar Isi

01

Komitmen Mutu Paska Pelatihan Kepemimpinan Nasional Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta

06

Mengenal Perawatan Paliatif

10

Upaya Peningkatan Kesiapsiagaan bagi SDM Kesehatan dalam Menghadapi Krisis Kesehatan Melalui Pelatihan Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan

13

Pelatihan Radiografer & CT Scan Dasar; BBPK Jakarta Dukung Transformasi Layanan Rujukan

16

Visitasi Kepemimpinan Nasional (VKN), Ajang Aktualisasi Kepemimpinan Strategis

20

Bahagia dalam Bekerja

23

Perubahan Budaya Kerja di bidang Kesehatan melalui pemanfaatan TI dan AI

27

Tip dan Trik Penulisan Artikel dengan Menggunakan AI

32

Transformasi dari Tenaga Fungsional Menjadi Pemimpin Tim yang Inspiratif

36

Berita Lensa



KOMITMEN MUTU PASKA PELATIHAN KEPEMIMPINAN NASIONAL TINGKAT II DI BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN JAKARTA

dr. Fathonah, M.K.M
Widyaiswara Ahli Madya, BBPK Jakarta

Hasil Evaluasi Paska Pelatihan berperan penting dalam advokasi kepada pimpinan tingkat atas, membuktikan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Nasional di BBPK Jakarta meningkatkan prestise institusi dan kualitas pemimpin bangsa. Evaluasi ini menunjukkan kontribusi signifikan BBPK Jakarta dalam mencetak pemimpin yang kompeten dan berintegritas, serta memperkuat argumen untuk dukungan berkelanjutan dan pengembangan program pelatihan di masa mendatang

Pendahuluan

Pejabat Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama berperan penting dalam menetapkan kebijakan strategis instansi dan memimpin bawahan serta pemangku kepentingan untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara efektif. Kepemimpinan strategis mereka meliputi kemampuan merumuskan dan mempengaruhi pelaksanaan kebijakan strategis.

Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II ini bertujuan membekali JPT Pratama dengan kompetensi kepemimpinan strategis. Pelatihan yang inovatif ini mendorong peserta untuk menerapkan kompetensi yang mereka miliki dan menunjukkan kemampuan memimpin perubahan signifikan di unit kerja mereka, yang menjadi penentu keberhasilan pelatihan ini.

Untuk memenuhi standar kompetensi manajerial diperlukan pengembangan kompetensi pejabat struktural melalui Pelatihan Struktural sesuai dengan Pasal 217 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan pembaruan PKN Tingkat II ini diwujudkan dengan penyelenggaraan PKN Tingkat II yang berkualitas dan standar, guna menghasilkan alumni yang kompeten dan mampu membentuk kepemimpinan strategis serta mendorong perubahan organisasi sesuai tanggung jawabnya.

Untuk mendukung terwujudnya birokrasi kelas dunia, setiap instansi pemerintah memerlukan pejabat struktural dengan kompetensi kepemimpinan kolaboratif, strategis, kinerja, atau pelayanan. Pejabat struktural harus adaptif menghadapi perubahan lingkungan strategis, terutama dalam era digital. ASN harus adaptif terhadap teknologi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik. Profil Smart ASN meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, wawasan global, penguasaan IT dan bahasa asing, hospitality, entrepreneurship, dan jaringan luas.

Evaluasi paska pelatihan bertujuan untuk menilai dampak pelatihan terhadap kinerja alumni dan unit organisasi, mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat proyek perubahan, serta mengevaluasi kompetensi kepemimpinan adaptif alumni dalam inovasi baru. Hasil evaluasi juga mendukung peningkatan kurikulum sesuai kebutuhan pengguna.

Evaluasi ini memberikan gambaran dampak pelatihan terhadap alumni PKN Tingkat II dan unit mereka, serta memperkuat komitmen mutu dalam upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan hasilnya bagi semua pihak yang terlibat.

Evaluasi Paska Pelatihan

Evaluasi paska pelatihan adalah kelanjutan dari evaluasi on-going selama pelatihan dan merupakan bagian dari sistem pengembangan pelatihan. Menurut Kirkpatrick (2006), evaluasi tahap 1 dan 2 (formative) memberikan informasi tentang penyelenggaraan pelatihan, sementara evaluasi tahap 3 dan 4 (summative) menilai dampak pelatihan pada organisasi. Evaluasi paska pelatihan dilakukan 6 – 12 bulan setelah pelatihan untuk menilai penerapan hasil pelatihan dan mengidentifikasi masalah.

Kirkpatrick menekankan pentingnya evaluasi perilaku (Level 3) untuk mengukur perubahan perilaku di tempat kerja sebagai hasil pelatihan. Evaluasi ini sulit namun penting untuk mengetahui jika perubahan perilaku terjadi dan alasannya jika tidak. Pedoman evaluasi mencakup penilaian sebelum dan sesudah pelatihan, melalui wawancara, survei dari peserta, atasan, bawahan, dan rekan kerja, serta penggunaan kelompok kontrol jika dimungkinkan. Biaya evaluasi harus dipertimbangkan terhadap manfaat potensial.

Manfaat potensial dari evaluasi paska pelatihan mencakup berbagai keuntungan yang mungkin diperoleh jika evaluasi ini dilakukan dengan efektif:

1. Peningkatan kinerja: mengidentifikasi sejauh mana pelatihan berhasil meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

2. Perbaiki program: memberikan umpan balik untuk mengembangkan dan menyempurnakan program pelatihan di masa depan.
3. ROI pelatihan: menentukan return of investment (ROI) dari pelatihan untuk melihat apakah biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat yang diperoleh.
4. Pengambilan keputusan: membantu manajemen dalam membuat keputusan strategis terkait pengembangan SDM dan alokasi sumber daya.
5. Peningkatan motivasi: mendorong peserta pelatihan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka.
6. Identifikasi kebutuhan: mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan atau lanjutan yang mungkin diperlukan.
7. Pengembangan kompetensi: menilai apakah pelatihan telah membantu dalam pengembangan kompetensi yang diperlukan oleh peserta.
8. Adaptasi strategis: menyediakan data yang berguna untuk mengadaptasi strategi organisasi sesuai dengan perubahan lingkungan.

Evaluasi paska pelatihan penting untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan memberikan dampak positif yang diharapkan bagi peserta dan organisasi.



Kirkpatrick (2006) menyatakan bahwa evaluasi perilaku bisa sederhana dengan menanyakan kepada peserta apakah mereka melakukan hal berbeda setelah pelatihan. Evaluasi hasil (Level 4) menantang dan dilakukan untuk program penting atau mahal. Pedoman evaluasi hasil mencakup pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan, waktu untuk melihat hasil, pengulangan evaluasi, penggunaan grup kontrol jika memungkinkan, serta pertimbangan biaya evaluasi versus manfaatnya. Jika bukti hasil positif tidak ditemukan, evaluasi bisa Kembali ke tingkat perubahan perilaku atau pembelajaran.



Kirkpatrick (2007) menambahkan bahwa kepuasan pelatihan dan relevansi program penting untuk Level 1, sementara pembelajaran harus di evaluasi sebelum perilaku dan hasil untuk menunjukan dampak pelatihan yang nyata.

Kirkpatrick (2007) menjelaskan bahwa kepuasan terhadap pelatihan dan relevansinya dengan pekerjaan adalah kunci untuk tahap pertama atau Level 1 (Reaksi), yang menjadi awal bukti efektivitas pelatihan. Tahap kedua atau Level 2 (Belajar), menilai apakah peserta memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru. Ini penting sebelum mengevaluasi perubahan perilaku atau hasil dari pelatihan. Evaluasi dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan melalui tes, pengamatan, survei dan kuesioner.

Pada tahap ketiga atau Level 3 (Perilaku), evaluasi dilakukan untuk melihat apakah peserta menerapkan pembelajaran ditempat kerja. Tanpa bukti perubahan perilaku, sulit meyakinkan pemangku kepentingan akan manfaat pelatihan. Tahap keempat atau Level 4 (Hasil) adalah yang paling menantang.

Evaluasi ini menilai dampak nyata pelatihan. Kirkpatrick menekankan bahwa evaluasi di tiga tahap sebelumnya harus solid untuk menunjukkan hasil yang jelas pada Level 4.

Metodologi

Evaluasi paska pelatihan menggunakan pendekatan deskriptif dengan fokus pada isu dan pemecahan masalah. Data dikumpulkan, disusun, dijelaskan, dan dianalisis tanpa pengujian. Tujuannya adalah mengukur dan menafsirkan data yang ada secara sistematis. Populasi terdiri dari semua peserta Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Tahun 2023.

Instrument evaluasi berupa daftar pertanyaan yang dikembangkan dari instrument standar dari LAN RI, kemudian dikirimkan ke alumni peserta untuk dikumpulkan secara tidak langsung. Dari 60 alumni, hanya 43 orang yang berpartisipasi dalam evaluasi ini



Hasil Evaluasi Paska Pelatihan

Hasil dari evaluasi paska pelatihan mencakup 2 unsur, yaitu perubahan sikap perilaku dan dampak pelatihan. Dalam perubahan sikap, peserta menunjukkan kemampuan mengelola diri, mengelola energi, serta mengantisipasi tantangan dan risiko penegakkan integritas. Mereka juga mampu menerapkan kebijakan pemerintah yang bersih dan akuntabel. Namun, 7% peserta tidak merasa punya potensi mengikuti PKN II, dan 9% merasa kurang mampu mengatasi risiko penegakan integritas.

Dalam aspek kepemimpinan strategis, semua peserta berhasil mengeksplorasi perkembangan teknologi, mengembangkan peran dan fungsi kepemimpinan, menerapkan kepemimpinan kewirausahaan, serta membangun organisasi pembelajar. Untuk dampak pelatihan, variabel produktivitas menunjukkan semua peserta melaporkan peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Namun, 4% peserta menyatakan bahwa target jangka panjang proyek perubahan, tujuan proyek, target kepemimpinan strategis, dan manfaat proyek perubahan belum tercapai.

Secara umum proyek perubahan berkontribusi pada tema pembangunan nasional seperti penurunan kemiskinan, digitalisasi pemerintahan, peningkatan investasi, dan program prioritas presiden. Namun, beberapa peserta melaporkan proyeknya tidak terkait atau berkontribusi pada RB tematik. Sebagian besar peserta merasa proyeknya berkontribusi pada reformasi birokrasi dalam peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan perbaikan tata Kelola masyarakat. Namun, 2 – 4% peserta belum merasa proyek mereka berkontribusi pada RB tematik.



Evaluasi paska pelatihan mengungkap kendala seperti pekerjaan rutin, kurangnya dukungan lingkungan kerja, keterbatasan sumber daya, pergeseran atau mutasi, keterbatasan anggaran, masalah digitalisasi, kebijakan aplikasi IT yang memerlukan persetujuan berjenjang, dan regulasi remunerasi dan tarif yang belum mendukung.

Peserta menerima dukungan dari mentor atau atasan dalam bentuk kebijakan, pembimbingan, keteladanan, dan koordinasi lintas sektor. Untuk meningkatkan penyelenggaraan pelatihan, mereka memberi saran antara lain metode pembelajaran *role play*, pembaruan materi, peningkatan kompetensi fasilitator, layanan pelatihan, tambahan waktu pertemuan klasikal, dan pengalaman praktik lapangan untuk penyelenggaraan PKN Tingkat II.

Penutup

Hasil evaluasi paska pelatihan PKN II tahun 2023 menunjukkan dua aspek utama, yaitu perubahan sikap perilaku dan dampak pelatihan.

Perubahan sikap perilaku: mayoritas peserta berhasil mengelola diri dan menerapkan prinsip kepemimpinan strategis, meskipun ada yang merasa kurang mampu.

Dampak pelatihan: terdapat peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi, namun beberapa proyek perubahan belum mencapai target jangka panjang dan tujuan strategis.

Kendala dan dukungan: Selama pelatihan, beberapa kendala utama yang dihadapi termasuk pekerjaan rutin yang mengganggu fokus peserta dan kurangnya dukungan dari beberapa bagian organisasi. Namun, mentor memainkan peran penting dalam memberikan bantuan dan arahan kepada peserta, membantu mereka mengatasi hambatan tersebut. Dukungan dari mentor ini sangat vital dalam memastikan pelaksanaan proyek perubahan berjalan dengan baik dan sesuai rencana.

Secara keseluruhan, pelatihan PKN II tahun 2023 telah berhasil memberikan dampak positif dalam meningkatkan kemampuan kepemimpinan peserta dan produktivitas organisasi. Meskipun masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi, hasil evaluasi ini memberikan panduan yang berharga untuk pengembangan program pelatihan di masa depan. Diharapkan dengan evaluasi yang mendalam dan perbaikan berkelanjutan, pelatihan ini dapat terus memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan SDM dan pencapaian tujuan organisasi.

Referensi

1. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
2. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2007). *Implementing The Four Levels*. California: Berrett-Koehler Publishers.
3. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan
4. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 tahun 2022.



MENGENAL PERAWATAN PALIATIF

Kenya Puspita Lindri, S.Kom., MKM
Analisis Diklat, BBPK Jakarta

Ferry (nama samaran) adalah seorang pasien, mahasiswa berusia 20 tahun, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Keluarga pasien tidak terdapat riwayat penyakit tumor ataupun kanker. Pada bulan Januari 2023, pasien merasakan ada benjolan pada lutut kanan paska terbentur dengan lawan saat bermain futsal. Benjolan kemudian diurut, namun semakin lama semakin besar dan mengganggu pergerakan. Pada bulan Maret 2023, pasien dibawa berobat ke RS dan dinyatakan menderita kanker tulang, kemudian dirujuk ke RS, di biopsi dan didapatkan kanker tulang ganas, kemudian pasien menjalani kemoterapi. Paska kemoterapi tiga siklus, ukuran tumor dikatakan berkurang, namun Pasien kemudian diamputasi setinggi paha. Hasil evaluasi dengan MRI oleh ortopedi dikatakan bahwa 94% massa tumor sudah berkurang, namun dikatakan masih perlu dilakukan kemoterapi. Pada bulan Juli 2024, Pasien datang ke IGD dengan keluhan sesak napas kurang lebih 3 hari, batuk kering, tidak nafsu makan. Dari kasus di atas, dukungan keluarga, psikologis dan rohaniawan sangat dibutuhkan oleh pasien.

Apa itu Perawatan Paliatif

Perawatan paliatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup pasien (dewasa dan anak-anak) dan keluarga dalam menghadapi penyakit yang mengancam jiwa, dengan cara meringankan penderita dari rasa sakit melalui identifikasi dini, pengkajian yang sempurna dan penatalaksanaan nyeri serta masalah lainnya baik fisik, psikologis, sosial atau spiritual (WHO, 2016).

Penyakit tidak menular (PTM) serta penyakit lain yang bersifat mengancam jiwa jumlahnya semakin meningkat terutama pada negara berpenghasilan menengah dan rendah. WHO telah menetapkan bahwa deteksi dini, skrining, pengobatan TPM, serta perawatan paliatif sebagai komponen kunci dalam respon terhadap PTM. Perawatan paliatif mencakup perawatan fisik, psikologis, dan sosial untuk meningkatkan kualitas hidup pasien.

Perawatan ini juga menyediakan sistem pendukung untuk menolong keluarga pasien dalam menghadapi kematian anggota keluarga sampai dengan masa berkabung. Perawatan paliatif memberikan pendekatan kesehatan terpadu yang bersifat aktif dan menyeluruh, yaitu pendekatan multidisiplin yang terintegrasi antara dokter, perawat, fisioterapis, petugas sosial medis, psikolog, ahli gizi, rohaniawan, relawan, serta profesi lain yang diperlukan.

Jadi, tujuan utama perawatan paliatif adalah bukan untuk menyembuhkan penyakit, tetapi lebih pada peningkatan kualitas hidup tidak hanya pada pasien, melainkan juga keluarganya. Meski pada akhirnya pasien meninggal, yang terpenting adalah sebelum meninggal pasien sudah siap secara psikologis dan spiritual, dan tidak stres menghadapi penyakit yang dideritanya, sehingga ketika pasien menghadapi fase akhir hayatnya, diharapkan sudah mendapatkan kondisi kematian dalam keadaan husnul khotimah atau *die in dignity*.

Menghadapi semakin meningkatnya penyakit kronik yang mengancam jiwa tersebut maka perawatan paliatif sangat dibutuhkan. Tenaga kesehatan perlu mendapatkan peningkatan kapasitas mengenai perawatan paliatif yang dapat diterapkan pada setiap tingkat pelayanan baik di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Tingkat Lanjutan, Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama maupun di komunitas. Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta Kementerian Kesehatan sebagai lembaga pelatihan melaksanakan Pelatihan Pelayanan Paliatif bagi Medis dan Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan, dilaksanakan dalam 2 (dua) gelombang dengan total jumlah peserta 123 orang secara paralel dengan metode blended learning. Pelatihan melibatkan pengajar paliatif yang kompeten di bidangnya dari Tim Paliatif RSUPN dr. Cipto Mangunkusumo (RSCM) dan RS Kanker Dharmais serta lokus yang menjadi tempat praktek lapangan adalah RSCM, RS Kanker Dharmais, Puskesmas Kec. Palmerah dan Puskesmas Kec. Johar Baru.

Apa saja pelayanan paliatif

1.Manajemen Asuhan Paliatif

Tujuan utama perawatan paliatif adalah meningkatkan kualitas kehidupan, mencegah atau meringankan penderitaan pasien dengan melakukan identifikasi dini, penilaian, dan penanganan nyeri dan permasalahan lainnya baik fisik, psikososial, maupun spiritual. Dalam manajemen penegakan asuhan paliatif ini memunculkan tujuan pasien untuk perawatan, mendengarkan pasien dan anggota keluarganya, berkomunikasi dengan anggota tim interdisipliner dan mengadvokasi keinginan pasien, mengelola gejala akhir kehidupan, mendorong untuk mengenang, memfasilitasi partisipasi dalam

ritual keagamaan dan praktik spiritual, membuat rujukan kepada rohaniawan dan dukungan spiritual lainnya.

2.Penapisan dan pengkajian paliatif

Pada tahap penapisan yaitu melakukan penapisan apakah penyakit kanker atau non kanker, kemudian menentukan metode penapisan apa yang diterapkan, instrumen yang digunakan pada penapisan anak dan dewasa serta cara melakukan penapisan. Pada aspek pengkajian perawatan paliatif, yakni berupa medis, keperawatan, fungsional, psikososial spiritual terhadap anak dan dewasa berikut cara pengkajian.

3.Komunikasi terapeutik

Komunikasi dalam budaya Indonesia, diharapkan dapat memberikan perubahan perilaku baik secara verbal dan non verbal (body language) disertai mendengarkan dengan aktif. Keterampilan dalam menyampaikan berita buruk sangat penting dalam menghadapi dampak sosial, relasi dan kesehatan baik pasien dan keluarga. Hal yang dapat dikomunikasikan kepada pasien dan keluarga, mencakup:

- Prosedur diagnosis,
- Prognosis, menanyakan apa yang sudah diketahui dan yang ingin diketahui, memberikan informasi yang jujur,
- Pengobatan dan tindakan,
- Respon pengobatan,
- Perawatan paliatif,
- Menjelang kematian.

4.Penatalaksanaan gejala fisik

Mengenali gejala fisik dan tandanya pada pasien paliatif, mengetahui patofisiologi dan memberikan tatalaksana paliatif dengan gejala pada sistem saluran pernafasan, sistem gastro intestinal, sistem saraf, sistem saluran kemih, sistem hematologi dan sistem dermatologi (kulit).

5. Penatalaksanaan nutrisi (anak dan dewasa) pada pasien paliatif

Dukungan dan peran nutrisi pada pasien paliatif anak dan dewasa sangatlah penting, tujuannya untuk mempertahankan tumbuh kembang normal pada anak, penanganan ataupun mencegah malnutrisi, mengupayakan kebiasaan makan normal dan memperbaiki kualitas hidup. Langkah-langkah penatalaksanaan nutrisi mencakup identifikasi masalah nutrisi, melakukan assesment masalah nutrisi, penatalaksanaan masalah nutrisi, melakukan evaluasi hasil penatalaksanaan masalah nutrisi, melakukan rujukan atas indikasi dan rujukan balik pada pasien anak dan dewasa.

6. Pemberian dukungan psikologi, sosial dan spiritual

Dukungan psikologi bertujuan untuk mencegah dan mengurangi penderitaan pasien dan keluarga melalui identifikasi dini, penilaian yang seksama, serta pengobatan nyeri dan masalah-masalah lain baik masalah fisik, psikososial dan spiritual. Manfaat dukungan psikologi ini untuk mempersiapkan pasien, keluarga, dan lingkungan keluarga terkait pasien dalam menjalani perawatan paliatif hingga kematian yang menghormati martabat pasien. Hal ini dapat mengurangi beban emosi pasien dan keluarga, kembalinya fungsi sosial pasien maupun keluarga di dalam lingkungannya, serta pasien dan keluarga akan dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dan mengambil keputusan.

7. Penatalaksanaan akhir kehidupan

Kematian adalah suatu bagian yang normal dalam kehidupan. Seseorang yang berada pada fase terminal atau akhir hayat (end of life)

akibat penyakit kronis yang dideritanya akan mengalami penurunan status fungsional tubuh secara bertahap yang terus berlangsung menuju keadaan yang lebih parah dan tidak dapat diperbaiki dan berakhir sampai mendekati akhir hayat atau proses kematian (dying) (Harlos, 2010). Keadaan ini dapat berlangsung dalam hitungan bulan, minggu, hari atau jam. Apa saja yang dilakukan pada tahap akhir kehidupan yaitu dengan melakukan identifikasi tanda dan edukasi terkait akhir kehidupan, pengkajian kebutuhan pasien dan keluarga di masa akhir kehidupan dan perawatan akhir kehidupan.

8. Pemberian dukungan masa duka cita

Tujuan dukungan masa berkabung adalah untuk membantu agar keluarga bisa menerima kenyataan bahwa pasien telah meninggal dan tidak akan kembali, membantu untuk mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi baru, membantu merubah lingkungan yang memungkinkan keluarga dapat melanjutkan hidup tanpa pasien yang meninggal dan membantu keluarga agar mendapatkan kembali rasa percaya diri untuk melanjutkan hidup.

9. Pencatatan dan pelaporan

Pada pencatatan dan pelaporan, data diperoleh dari pelayanan rutin di fasilitas pelayanan kesehatan yang dicatat, direkap dan dilaporkan secara berjenjang. Data diolah untuk mengetahui besarnya masalah penyakit kronis, pelayanan paliatif yang diberikan, alat kesehatan dan obat-obatan yang diberikan. Data ini menjadi dasar bagi perencanaan tentang kebutuhan sarana dan prasarana pelayanan paliatif selain itu sebagai bahan evaluasi program pelayanan paliatif yang dijalankan.

Perawatan paliatif tidak hanya perlu dipahami oleh tenaga kesehatan, tetapi juga oleh masyarakat umum. Perawatan paliatif dapat dilaksanakan di rumah sakit, tetapi juga dapat dilaksanakan di rumah. Perawatan di rumah sakit dilakukan jika ada tindakan yang tidak dapat dilakukan di rumah. Tenaga kesehatan yang mendampingi di rumah disesuaikan dengan kebutuhan pasien. Ada pasien yang cukup didampingi keluarga, dimana keluarga dilatih cara menyuapi makan, membantu mandi atau memberikan obat pada waktunya. Namun, jika perlu dilakukan penyuntikan, memasang infus, atau tindakan medis lain, yang boleh mengerjakan adalah tenaga kesehatan yang terlatih. Sedangkan dokter biasanya akan mengunjungi pasien ke rumah secara berkala.



Foto Kegiatan Peserta di RSCM mengenal kegiatan Perawatan Paliatifa

Perawatan paliatif tidak hanya perlu dipahami oleh tenaga kesehatan, tetapi juga oleh masyarakat umum. Perawatan paliatif dapat dilaksanakan di rumah sakit, tetapi juga dapat dilaksanakan di rumah. Perawatan di rumah sakit dilakukan jika ada tindakan yang tidak dapat dilakukan di rumah. Tenaga kesehatan yang mendampingi di rumah disesuaikan dengan kebutuhan pasien. Ada pasien yang cukup didampingi keluarga, dimana keluarga dilatih cara menyuapi makan, membantu mandi atau memberikan obat pada waktunya. Namun, jika perlu dilakukan penyuntikan, memasang infus, atau tindakan medis lain, yang boleh mengerjakan adalah tenaga kesehatan yang terlatih. Sedangkan dokter biasanya akan mengunjungi pasien ke rumah secara berkala.

Referensi:

Pusat Pelatihan SDM Kesehatan. Kurikulum Pelatihan Pelayanan Paliatif bagi Medis dan Tenaga Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan, Jakarta, 2021

https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/2501/mengenal-penyakit-tidak-menular

<https://www.kompas.id/baca/opini/2022/11/04/memahami-perawatan-paliatif>

<https://sardjito.co.id/2019/05/15/perawatan-paliatif-melalui-program-home-care/>

UPAYA PENINGKATAN KESIAPSIAGAAN BAGI SDM KESEHATAN DALAM MENGHADAPI KRISIS KESEHATAN MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN PENANGGULANGAN KRISIS KESEHATAN

Miftakhuddiniyah, SKM., M.Epid.
Widyaiswara Ahli Madya, BBPK Jakarta

Pendahuluan

Indonesia secara geografis terletak di antara dua benua yaitu Benua Asia dan Benua Australia, serta diapit oleh dua samudera yaitu Samudera Hindia dan Samudera Pasifik. Indonesia secara geologis terletak di antara dua lempeng, yaitu lempeng Eurasia dan lempeng Indo-Australia. Indonesia juga terletak di daerah ring of fire yang merupakan deretan pegunungan di Samudera Pasifik. Selain itu, kita juga dilewati oleh barisan pegunungan sirkum mediterania dan sirkum pasifik. Kondisi tersebut menjadikan Indonesia sebagai daerah yang sangat rawan bencana alam. (Hakim I. , 2019). Ancaman kesehatan masyarakat lainnya yang tidak dapat diabaikan adalah ancaman dalam bentuk risiko biologi, kimia, terorisme, radio-nuklir, penyakit zoonosis (penyakit tular hewan), kedaruratan kesehatan masyarakat, dan ancaman penyakit yang baru muncul (new emerging diseases). Indonesia dengan kepadatan penduduknya dan wilayah geografis yang luas mengakibatkan terbukanya transportasi di dalam negeri maupun antar negara yang dapat menyebabkan masuknya agen penyakit baru. Dengan berbagai kerentanan ini, Indonesia berpotensi menghadapi krisis kesehatan yang memerlukan respons cepat dan efektif. (Pusat Krisis Kesehatan, 2023).

Bencana seringkali mengakibatkan masalah kompleks yang dapat mengganggu kehidupan masyarakat. Dalam bidang kesehatan, terjadinya bencana dapat mengakibatkan krisis kesehatan. Dalam menangani krisis kesehatan diperlukan koordinasi dari berbagai pihak, baik lintas program maupun lintas sektor. Melalui Penanggulangan krisis kesehatan yang terintegrasi dan terkoordinasi mulai dari upaya pra-krisis kesehatan (pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan), saat krisis kesehatan (tanggap darurat), dan pasca krisis kesehatan (rehabilitasi/rekonstruksi) oleh berbagai pihak, diharapkan dapat mengurangi risiko bencana yang berdampak pada krisis Kesehatan. (Direktorat Mutu Tenaga Kesehatan, 2023). Maka dari itu perlu adanya pelatihan manajemen krisis Kesehatan untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan respons terhadap berbagai jenis krisis Kesehatan.

Konsep Krisis Kesehatan

Krisis kesehatan adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengakibatkan timbulnya korban jiwa, korban luka/sakit, pengungsian dan/atau adanya potensi bahaya yang berdampak pada kesehatan masyarakat yang membutuhkan respons cepat di luar kebiasaan normal dan kapasitas kesehatan tidak memadai. Lalu, siapakah yang menetapkan status darurat krisis Kesehatan ini?

Status darurat krisis Kesehatan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan atau Kepala Dinas Kesehatan berdasarkan hasil kaji cepat kesehatan/rapid health assessment (RHA) yang menunjukkan adanya kondisi ancaman kesehatan masyarakat. Namun apabila Presiden/Gubernur/Bupati/Walikota telah menetapkan status darurat bencana, maka otomatis status darurat krisis kesehatan berlaku tanpa harus adanya penetapan status darurat krisis kesehatan oleh Menteri Kesehatan/Kepala Dinas Kesehatan. (Pusat Krisis Kesehatan, 2023).

Ada tiga tahapan pengelolaan krisis kesehatan, yaitu sebelum terjadinya krisis kesehatan (pra krisis kesehatan), saat darurat krisis kesehatan, dan setelah terjadinya krisis kesehatan (pasca krisis kesehatan). Namun upaya pengelolaan menitik beratkan pada upaya sebelum terjadinya krisis kesehatan melalui kegiatan pengurangan risiko krisis kesehatan. Manajemen penanggulangan krisis kesehatan memerlukan keterampilan khusus, mengingat upaya pengelolaan yang dilakukan di luar SOP sehari-hari. Manajemen pada masa pra, saat dan pasca pun memiliki karakteristiknya masing-masing. Keberhasilan penanganan krisis kesehatan sangat ditentukan oleh kapasitas sumber daya manusia dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan maupun monitoring evaluasi di seluruh fase krisis kesehatan. (Pusat Krisis Kesehatan, 2023). Untuk itu sangat penting meningkatkan kapasitas SDM dalam melakukan manajemen penanggulangan krisis kesehatan.

Peningkatan Kompetensi Tenaga Kesehatan dalam Kesiapsiagaan terhadap Krisis Kesehatan

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Pemerintah Indonesia telah memasukkan kesiapsiagaan terhadap bencana alam dan krisis kesehatan sebagai salah satu prioritas nasional. Kementerian Kesehatan memiliki program dan kebijakan yang fokus pada peningkatan kapasitas tenaga Kesehatan. (Kemenkes, 2020). Salah satunya melalui pelatihan manajemen krisis Kesehatan, terutama mengingat berbagai tantangan kesehatan dan bencana alam yang sering dihadapi negara ini.

Pelatihan Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan diharapkan dapat meningkatkan kapasitas petugas dalam hal manajemen penanggulangan krisis kesehatan sesuai dengan kebutuhan terkini serta lebih efisien dan efektif. Balai Besar Pelatihan Kesehatan Jakarta pada Tahun 2024 menyelenggarakan Pelatihan Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan secara daring sebanyak 3 angkatan.



ilustrasi: <https://pixabay.com/id/images>

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta agar mampu melakukan manajemen penanggulangan krisis kesehatan di wilayah kerjanya. Pelatihan ini diperuntukkan kepada Pejabat/pengelola program bencana/krisis kesehatan di provinsi dan atau kabupaten/kota, serta tenaga cadangan kesehatan (TCK) yang teregistrasi dalam sistem tenaga cadangan kesehatan. Kompetensi yang dikembangkan pada pelatihan ini adalah agar peserta mampu:

1. Menganalisis data surveilans dan penyelenggaraan sistem kewaspadaan dini dan respon penyakit potensial KLB/wabah pada kejadian bencana
2. Menganalisis risiko krisis kesehatan akibat bencana.
3. Menganalisis informasi krisis kesehatan menggunakan Sistem Informasi Penanggulangan Krisis Kesehatan (SIPKK)
4. Menganalisis upaya manajemen tanggap darurat krisis kesehatan.
5. Menganalisis kebutuhan pelayanan kesehatan pada tanggap darurat krisis kesehatan
6. Menganalisis kebutuhan upaya penanggulangan pasca krisis kesehatan.



Simpulan

Pelatihan manajemen krisis kesehatan sangat diperlukan di Indonesia untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan respons terhadap berbagai jenis krisis kesehatan. Dengan pelatihan yang tepat, Indonesia dapat memperkuat sistem kesehatannya, meningkatkan koordinasi antar-sektor, dan memastikan bahwa tenaga kesehatan serta masyarakat siap menghadapi tantangan kesehatan yang kompleks dan beragam. Investasi dalam pelatihan ini diharapkan dapat memperkuat sistem kesehatan, mengurangi dampak negatif dari krisis kesehatan dan bencana alam, serta memastikan keselamatan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Referensi:

1. Direktorat Mutu Tenaga Kesehatan, Kemenkes RI. (2023). Kurikulum Pelatihan Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan. Jakarta.
2. Hakim, I. (2019, September 23). Letak Geografis, Astronomis, dan Geologis Negara Indonesia. Diambil kembali dari Insan Pelajar: <https://insanpelajar.com/letak-geografis-astronomis-dan-geologis-negara-indonesia/>
3. Kemenkes, RI. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024.
4. Pusat Krisis Kesehatan, Kemenkes RI. (2023). Pedoman Nasional Penanggulangan Krisis Kesehatan. 2023. Jakarta.
5. Dokumentasi penyelenggaraan Pelatihan Manajemen Penanggulangan Krisis Kesehatan bagi SDM Kesehatan di BBPK Jakarta Tahun 2024.

PELATIHAN RADIOGRAFER & CT SCAN DASAR BBPK Jakarta Dukung Transformasi Layanan Rujukan

dr. Indah Karyani, MPH.
Widyaiswara Ahli Madya, BBPK Jakarta



Transformasi layanan rujukan, sebagai pilar kedua dalam transformasi kesehatan Indonesia, memiliki fokus untuk melakukan peningkatan dalam hal kualitas serta pemerataan layanan kesehatan di seluruh pelosok yang ada di Indonesia. Hal yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan melakukan peningkatan akses dan mutu layanan sekunder dan tersier melalui pembangunan Rumah Sakit di kawasan Timur Indonesia, melakukan jejaring dengan 6 layanan unggulan, dan melakukan kemitraan dengan "World's Top Healthcare Centers" (Kementerian Kesehatan, 2024).

Salah satu upaya, peningkatan mutu layanan sekunder dan tersier adalah pelayanan Kesehatan harus beradaptasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi Kesehatan untuk pelayanan diagnostic dan imejing. Salah satu kemajuan teknologi di bidang pencitraan

diagnostic adalah *Computed Tomography Scanning* (CT Scan). Modalitas ini saat ini sudah menjadi modalitas primer yang wajib dimiliki rumah sakit tipe B, untuk membantu penegakan diagnosa klinis. (Perhimpunan Radiografer Indonesia (PARI), 2022).

Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Jakarta, Kemenkes, dalam rangka mendukung Transformasi layanan rujukan, memberikan pelatihan kepada tenaga kesehatan tentang prosedur rujukan yang efektif dan penggunaan teknologi yang relevan. Pada tahun 2024, BBPK Jakarta bekerjasama dengan Perhimpunan Radiografer Indonesia (PARI), melaksanakan pelatihan Radiografer dan CT Scan Dasar bagi peserta dari rumah sakit di beberapa provinsi di Indonesia. Pelatihan ini mendapat banyak respons positif dari peserta karena sebelumnya jarang ada pelatihan bagi tenaga radiografer.

Pelatihan Radiografer dan CT Scan Dasar di BBPK Jakarta mengacu pada kurikulum yang disusun oleh PARI. Pelatihan ini telah terintegrasi dalam Sistem Informasi Akreditasi Pelatihan (Siakpel) dan LMS Kemkes Plataran Sehat. Pelatihan dilaksanakan sebanyak 2 (dua) angkatan untuk Pelatihan Radiografer, dan 5 (lima) angkatan untuk Pelatihan CT Scan Dasar. Pelatihan dilaksanakan dalam 3 (tiga) gelombang secara klasikal selama 5 (lima) hari di BBPK Jakarta, Kampus Hang Jebat. Dalam artikel ini, penulis akan mengulas tentang penyelenggaraan Pelatihan CT Scan Dasar di BBPK Jakarta.

Peserta pelatihan yang hadir adalah tenaga radiografer dari rumah sakit umum kabupaten, provinsi, vertikal Kementerian Kesehatan, dan dari rumah sakit Tentara Nasional Indonesia (TNI). Ada rumah sakit asal peserta yang telah memiliki alat CT Scan, namun ada juga yang belum memilikinya. Beberapa peserta telah pernah menggunakannya, sementara beberapa lainnya belum pernah. Selain itu, ada juga beberapa peserta yang rumah sakitnya sedang dalam tahap pembangunan ruang pemeriksaan CT Scan.

Muatan materi Pelatihan CT Scan terdiri dari 2 (dua) mata pelatihan dasar, yaitu: Kebijakan Pelatihan SDM Kesehatan dan Kebijakan Standar Profesi Radiografer; 6 (enam) mata pelatihan inti, yaitu: Standar Prosedur Penggunaan Pesawat CT Scan, Kualitas dan Rekonstruksi Citra CT Scan, Parameter CT Scan, Pemeriksaan CT Scan Brain tanpa kontras, Pemeriksaan CT Scan Thorax tanpa kontras, dan Pemeriksaan CT Scan Abdomen tanpa kontras; serta 3 (tiga) mata pelatihan penunjang, yaitu: Building Learning Commitment, Antikorupsi, dan Rencana Tindak Lanjut.

Metode pembelajaran yang digunakan dalam mata pelatihan inti adalah ceramah tanya jawab, curah pendapat, diskusi kelompok, observasi lapangan (untuk materi standar prosedur penggunaan CT Scan) dan simulasi menggunakan aplikasi pesawat CT Scan yang bisa diakses melalui laptop masing-masing peserta.

Kompetensi

Setelah mengikuti pelatihan, diharapkan peserta mempunyai kompetensi berikut:

1. Menjelaskan standar prosedur penggunaan pesawat CT Scan
2. Menjelaskan kualitas dan rekonstruksi citra CT Scan
3. Melakukan pengaturan parameter yang tepat untuk pemeriksaan CT Scan
4. Melakukan pemeriksaan CT Scan Brain tanpa kontras
5. Melakukan pemeriksaan CT Scan Thorax tanpa kontras
6. Melakukan pemeriksaan CT Scan Abdomen tanpa kontras

Fasilitator mata pelatihan inti berasal dari PT Siemens dan RS Pusat Pertamina. Sebagian besar fasilitator dan coach (pendamping praktik simulasi) namanya belum masuk ke aplikasi siakpel, sehingga sulit memberi catatan dalam rangka kendali mutu.

Pelatihan ini merupakan bentuk kontribusi positif BBPK Jakarta dalam mendukung peningkatan profesionalisme sumber daya tenaga kesehatan, tenaga radiografer khususnya, dalam mewujudkan peningkatan mutu layanan sekunder dan tersier. Kedepannya, penyelenggaraan pelatihan ini membutuhkan beberapa perbaikan diantaranya reviu kriteria calon peserta, metode pelatihan full tatap muka di kelas sebaiknya diubah menjadi latihan jarak jauh (LJJ) mengingat peserta yang diutamakan

untuk pelatihan ini adalah Radiografer dari wilayah 3T (Tertinggal, Terluar, Terdepan). Dengan metode LJJ, peserta langsung bisa praktek di rumah sakit masing-masing. Penyelenggara juga perlu menambah jumlah tutor (pendamping praktik) terlatih, agar pelaksanaan menjadi lebih bermutu. Link video youtube penyelenggaraan Pelatihan Radiografer dan CT Scan Dasar: <https://youtu.be/4nlxQd239rQ?si=zcmVChjIVVNYPhwN>

Referensi

- Kementerian Kesehatan. (2024). Transformasi Layanan Rujukan. Diambil kembali dari Kemenkes Hebat, Indonesia Sehat: <https://kemkes.go.id/id/layanan/transformasi-layanan-rujukan>
- Perhimpunan Radiografer Indonesia (PARI). (2022). Kurikulum Pelatihan CT Scan Dasar. Jakarta: Perhimpunan Radiografer Indonesia (PARI).



Visitasi Kepemimpinan Nasional (VKN), Ajang Aktualisasi Kepemimpinan Strategis

Margaretha Yuliani, SKM, MM.
Widyaiswara Ahli Utama, BBPK Jakarta

PENDAHULUAN

Pemimpin strategis diklasifikasikan dalam jabatan pimpinan tinggi pratama (JPT Pratama), setingkat dengan jabatan pimpinan eselon II. Pengembangan kompetensi JPT Pratama antara lain diatur dalam Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang telah dirubah menjadi Peraturan LAN RI Nomor 6 Tahun 2022. Dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi JPT Pratama dilaksanakan melalui Pelatihan Struktural Pratama yang selanjutnya disebut Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II yang diperuntukkan bagi pejabat yang menduduki atau dalam jabatan pimpinan tinggi pratama (LAN, 2022).

Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI No. 6 tahun 2022, pasal 6 (1) disebutkan bahwa Kompetensi yang dibangun dalam PKN Tingkat II merupakan Kompetensi kepemimpinan strategis, dan (2) Kompetensi manajerial Peserta untuk menjamin terwujudnya akuntabilitas JPT Pratama sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS. Sesuai Pasal 104 PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang telah diubah menjadi PP Nomor 17 Tahun 2020 (Peraturan, 2020), akuntabilitas jabatan JPT Pratama mencakup, yaitu: 1) tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi, 2) tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi,

3) terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, 4) terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai outcome organisasi.

Guna membangun kompetensi kepemimpinan strategis, agenda pembelajaran yang disampaikan dalam mata pelatihan inti pada PKN Tingkat II, meliputi Agenda ke-1 Mengelola Diri/ Self Mastery, Agenda ke-2 Kepemimpinan Strategis, Agenda ke-3 Manajemen Strategis, dan Agenda ke-4 Aktualisasi Kepemimpinan Strategis. Disamping itu, terdapat pembelajaran untuk mata pelatihan dasar dan mata pelatihan pilihan. Pada akhir pembelajaran, diharapkan peserta mampu: 1) membangun sinergi antar unit organisasi dan stakeholder, 2) menjadi motor penggerak perubahan strategis di instansinya, serta 3) memiliki karakter yang terbuka dan mampu mengelola keragaman di lingkungannya untuk mencapai hasil kerja yang berdampak luas.

Pembelajaran pada PKN Tingkat II adalah tematik, mengusung tema tahun 2024 fokus pada: “Penguatan Peran Kepemimpinan Nasional dalam Transformasi Tata Kelola Pemerintahan untuk Mewujudkan Visi Indonesia 2029”, yang kemudian diturunkan ke dalam Tema PKN Tingkat II Kementerian Kesehatan, menjadi: **“Transformasi Tata kelola Pemerintahan untuk Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat”**.

Sedangkan empat **Sub Tema**, yaitu: (1) Tata Kelola Revitalisasi Jejaring dan Standarisasi Layanan Puskesmas, Posyandu, Laboratorium Kesehatan Masyarakat, dan Kunjungan Rumah untuk Peningkatan Pelayanan Kesehatan Primer; (2) Tata Kelola Pengembangan Jejaring Layanan Penyakit Prioritas untuk Peningkatan Pelayanan Kesehatan Rujukan; (3) Tata Kelola Pemenuhan SDM Kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Pemerintah untuk Peningkatan Akses Pelayanan Kesehatan; (4) Kolaborasi antara Pemerintah Pusat, Daerah serta Swasta untuk Peningkatan Pembiayaan Kesehatan.

Penyusunan tema telah mengakomodasi Reformasi Birokrasi berdampak, meliputi: 1) Pengentasan Kemiskinan, yaitu tata kelola birokrasi agar besarnya anggaran kemiskinan berdampak optimal pada angka penurunan kemiskinan, 2) Peningkatan Investasi, yaitu reformasi birokrasi memperkuat penerapan omnibus law, competitive index dengan tujuan untuk melipatgandakan investasi, dukungan terhadap kemudahan investasi menjadi indeks RB bagi K/L/Pemda, 3) Percepatan Prioritas Aktual Presiden, yaitu Penguatan tata kelola birokrasi merespon dan mengawal hal-hal mendesak sesuai arahan Presiden untuk memitigasi risiko yang berdampak serius pada masyarakat, 4) Digitalisasi Administrasi Pemerintahan, yaitu terciptanya birokrasi tangkas dan pelayanan publik berbasis digital untuk memudahkan rakyat, berbasis struktur digital, budaya digital, dan kompetensi digital pada birokrasi.

AKTUALISASI KEPEMIMPINAN STRATEGIS

Visitasi Kepemimpinan Nasional (VKN) merupakan salah satu bagian dari kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka PKN Tingkat II yaitu dalam pembelajaran Agenda Aktualisasi Kepemimpinan Strategis. VKN membekali peserta dengan kemampuan mengaktualisasikan kapasitas kepemimpinan strategis berdasarkan tema penyelenggaraan PKN Tingkat II dengan mengidentifikasi keunggulan kompetitif (competitive advantages) atau permasalahan pada lokus VKN serta memberikan rekomendasi peningkatan keunggulan kompetitif atau permasalahan/tantangan organisasi yang menjadi lokus visitasi. Output dari VKN adalah laporan lesson learnt (individu dan kelompok), berbagi pengalaman hasil VKN, dan mengadaptasi lesson learnt dari VKN untuk memperkaya penyusunan Policy Brief sesuai dengan tema pembelajaran.

Visitasi menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI, 2024) adalah kunjungan. Pengertian visitasi menurut penelusuran pada google, merupakan kegiatan verifikasi dan klarifikasi isian instrumen, isian pengumpulan data dan informasi pendukung, dan juga merupakan proses evaluasi menilai kualitas. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin sebagai penggerak dan motivator untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Kepemimpinan Nasional (Mustopadidjaja, 2010) merupakan sistem kepemimpinan dalam rangka penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa,

Setiap hari adalah kesempatan baru untuk berubah

<https://www.cnnindonesia.com/edukasi/>

yang meliputi berbagai unsur dan struktur kelembagaan serta berkembang dalam kehidupan pemerintahan negara dan masyarakat.

VKN sebagai wahana mengaktualisasikan kepemimpinan strategis memberikan challenge kepada para peserta untuk dapat menerapkan kemampuan dirinya sebagai seorang pemimpin perubahan dalam kepemimpinannya berskala nasional, mengimplementasikan pembelajaran agenda yang telah diinternalisasikan selama proses pembelajaran, berpikir secara kritis mengidentifikasi keunggulan kompetitif (*competitive advantages*) atau permasalahan pada lokus VKN serta memberikan rekomendasi peningkatan keunggulan kompetitif atau permasalahan/tantangan organisasi yang menjadi lokus visitasi. Dalam satu Angkatan peserta sebanyak 60 orang terbagi ke dalam 4 (empat) lokus Kabupaten/ Kota di satu provinsi. Setiap Kabupaten/ Kota lokus mengusung masing-masing sub Tema yang telah ditetapkan, sehingga ketika melakukan kunjungan, verifikasi dan klarifikasi terhadap keunggulan kompetitif dan permasalahan/ tantangan organisasi difokuskan pada pengejawantahan sub tema tersebut.

Tahun 2024 VKN dilaksanakan di Provinsi Bali dengan lokus Kabupaten Klungkung, Kabupaten Gianyar, Kabupaten

Tabanan, Kota Denpasar. Pemerintah Provinsi Bali cq Asisten III Administrasi Umum mewakili Gubernur menerima seluruh peserta VKN, yang selanjutnya Peserta terbagi ke dalam empat lokus Kabupaten/Kota berpisah dan menyiapkan instrumen dan bahan untuk kegiatan penerimaan dan visitasi di masing-masing Kabupaten/Kota. Di setiap lokus peserta yang berjumlah 15 orang akan terbagi ke dalam tiga atau empat sasaran organisasi perangkat daerah (OPD) di kabupaten/kota dengan inovasinya dan atau mendapatkan penghargaan atas inovasinya tersebut. Focus Group Discussion (FGD) dipilih sebagai metode dalam pengumpulan data dan informasi dari lokus juga terhadap dokumen yang telah dipelajari sebelumnya oleh peserta melalui dunia maya.

Output dari kegiatan VKN adalah Peserta menyusun laporan individu berisi lesson learnt bagi organisasinya, dan laporan kelompok kabupaten/ kota yang berisi keunggulan kompetitif dan permasalahan/tantangan organisasi serta pemberian rekomendasi untuk kinerja lebih baik. Laporan kelompok ini kemudian dipresentasikan dalam seminar yang dihadiri Narasumber dari masing-masing OPD untuk mencermati hasil visitasi dan rekomendasi yang diberikan oleh peserta. Diakhir pembelajaran, laporan kelompok kabupaten/kota digunakan peserta sebagai





bahan penyusunan policy brief yang selanjutnya pada saat pembelajaran klasikal ketiga akan dipresentasikan di hadapan pimpinan Kementerian Kesehatan.

PENUTUP

Kepemimpinan strategis adalah kompetensi yang dibangun dalam PKN Tingkat II. Pembelajaran diselenggarakan untuk mencapai kompetensi melalui pembelajaran agenda yang kemudian diinternalisasi dan pada akhirnya akan diaktualisasikan dalam agenda aktualisasi kepemimpinan strategis. VKN merupakan salah satu kegiatannya yang dilakukan melalui visitasi/kunjungan ke lokus Kabupaten/Kota, guna mengidentifikasi keunggulan kompetitif (competitive advantages) atau permasalahan pada lokus serta memberikan rekomendasi peningkatan keunggulan kompetitif atau permasalahan/tantangan organisasi yang menjadi lokus visitasi. Laporan individu mencakup lesson learned hasil visitasi dan laporan kelompok Kabupaten/Kota sebagai bahan penyusunan policy brief peserta yang kemudian disampaikan di hadapan pimpinan Kementerian Kesehatan.

Burung Cenderawasih khasnya Papua dibeli di pasar Bali,
Dibawa ke Jakarta ajak berkeliling.
Pemimpin perubahan harus selalu terbuka dengan data terkini,
Terus beradaptasi dan lakukan benchmarking 😊

Referensi

- KBBI. (2024, Agustus 09). Retrieved from [kbbi.web.id](https://www.kbbi.web.id): <https://www.kbbi.web.id>>visitasi
- LAN, R. (2022). Peraturan LAN Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang telah diubah Peraturan LAN Nomor 6 Tahun 2022. Jakarta: LAN RI.
- Mustopadidjaja. (2010). <http://lib.lemhannas.go.id/public/media/catalog/0010-121500000010898/swf/83/files/basic-html/page5.html>. Retrieved from <http://lib.lemhannas.go.id/public/media/catalog/0010-121500000010898/swf/83/files/basic-html/page5.html>
- Peraturan, P. (2020). PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang telah diubah PP Nomor 17 Tahun 2020. Jakarta.

BAHAGIA DALAM BEKERJA

Kenya Puspita Lindri, S.Kom, MKM
Analisis Diklat BBPK Jakarta

A. Pendahuluan

Bekerja bagi sebagian orang adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, menafkahi orang-orang yang dicintai dan sebagai bentuk aktualisasi diri. Apapun tujuan kita bekerja, penting bagi kita untuk selalu merasa bahagia dalam melakukan pekerjaan. Menurut Immanuel Kant, salah satu syarat hidup bahagia adalah ada hal yang dikerjakan dan oleh karenanya setiap orang yang bekerja ingin melakukan pekerjaannya dengan rasa bahagia.

B. Pentingnya Bahagia dalam Bekerja

Mengapa bahagia penting dalam bekerja? Ini pertanyaan yang sering muncul dalam pikiran karyawan atau bos sekalipun. Bahagia itu sendiri dipengaruhi oleh hormon bahagia. Hormon bahagia atau yang dikenal juga dengan endorfin adalah hormon yang mampu menimbulkan perasaan senang, berperan penting dalam mengatur suasana hati menjadi lebih baik, serta menimbulkan perasaan bahagia dan senang. Sehingga ketika seseorang merasa bahagia maka hasil pekerjaannya menjadi lebih baik, karena proses pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati. Di sisi lain, sesuai kalimat yang disampaikan oleh Immanuel Kant bahwa salah satu syarat hidup bahagia adalah ada hal yang dikerjakan, maka pekerjaan dan bahagia saling bergantung dan berpengaruh. Ditinjau dari perspektif agama Islam, bekerja bernilai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah. Dengan bekerja berarti telah melakukan aktivitas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk kesuksesan dan kebahagiaan hidup di dunia maupun di akhirat.

Bagi orang yang bertaqwa bekerja dengan mengaktualisasikan nilai-nilai iman dan taqwa merupakan bentuk kesempurnaan ibadah. Dan orang yang bertaqwa memiliki komitmen untuk senantiasa terus meningkatkan produktivitas kerja agar dapat meraih kemuliaan hidup sebagaimana Firman Allah (QS. At-Tahrim :6).

C. Tips Bahagia dalam Bekerja

Lalu, sudahkah kita Bahagia dalam bekerja? Bagaimana mencapai level bahagia dalam bekerja? Ada beberapa tips dalam mengurangi stres dalam bekerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan di tempat kerja. Berikut ini 7 tips Bahagia dalam bekerja yang dirangkum oleh para pakar:

1. *Be active*



ILUSTRASI: FREEPIK

Berolahraga akan membuat kita tetap bugar secara fisik. Olahraga ataupun aktivitas fisik lainnya akan mengurangi intensitas emosional dan memberikan ruang bagi mental kita untuk memecahkan masalah, walaupun memang tidak akan membuat masalah atau stres akan hilang. Berjalan kaki atau menaiki tangga dari dan di tempat kerja adalah cara yang baik untuk menciptakan jeda disela-sela waktu kerja.

Meluangkan waktu makan siang diluar ruangan atau melakukan olahraga sebelum mulai bekerja juga merupakan salah satu yang dapat membuat kita lebih aktif. Jadi, mengapa kita tidak mengisi hari kerja kita dengan melakukan banyak aktivitas fisik?

2. Interaksi dengan orang lain



Dukungan dari teman dan keluarga dapat meminimalkan masalah pekerjaan dan membantu kita melihat segala sesuatunya dari sisi yang berbeda. Kenali dengan baik rekan kerja kita, semakin baik hubungan dengan rekan kerja maka semakin merasa lebih menikmati hari-hari kita bekerja. Membantu sesama rekan kerja ataupun saling bekerjasama menyelesaikan pekerjaan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan memberi rasa saling memiliki untuk mencapai tujuan kesejahteraan dan kepuasan diri ditempat kerja.

3. Pelajari keterampilan baru



Penting memiliki cukup waktu untuk melakukan hal-hal yang kita sukai. Tetap aktif secara kognitif sangat bermanfaat untuk kesejahteraan psikologis dan mental. Pastikan dapat meluangkan waktu untuk bersosialisasi, berolahraga, dan melakukan aktivitas yang kita anggap menyenangkan. Terus belajar dengan mengikuti kursus, mengembangkan keterampilan baru atau mempelajari hobi baru juga akan memberi kita peluang baru dalam hal pengembangan karier. Dan yang tidak kalah penting pula adalah untuk tidak bekerja terlalu lama.

4. Hidup disaat ini



ILUSTRASI: FREEPIK

Nikmati hidupmu saat ini. Perhatikan lingkungan sekitar seperti pemandangan, suara dan bau disekitar kita. Hal ini bisa kita praktikan setiap hari kapan saja; saat sedang berjalan, mengikuti rapat atau sekedar membuat secangkir kopi. Mencoba untuk hidup disaat ini dapat membantu kesehatan mental kita untuk lebih menghargai hidup.

5. Mengenali hal-hal positif



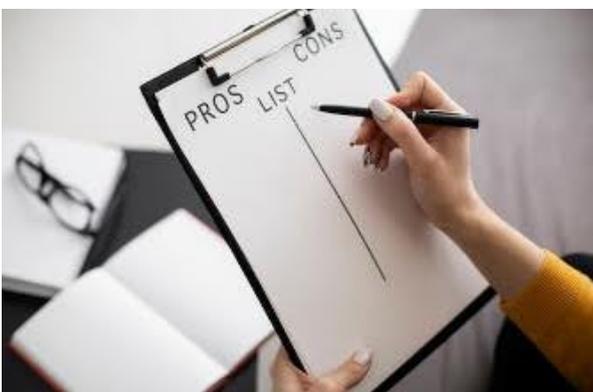
Mengenali hal-hal positif dalam hidup memungkinkan kita menjadi orang dengan gelas setengah penuh bukan orang dengan gelas setengah kosong. Menerima bahwa ada beberapa hal di tempat kerja atau dalam kehidupan yang tidak dapat kita ubah. Tetaplah selalu bersyukur dan fokus pada hal-hal yang dapat kita kendalikan.

6. Hindari kebiasaan yang tidak sehat



Mengonsumsi alkohol, kopi serta merokok secara berlebihan dalam jangka panjang akan memberi dampak negatif pada kebahagiaan bukan mengatasi stres kerja. Jadi, perlu menghindari hal-hal yang memberikan semangat kerja sesaat ataupun semu.

7. Bekerja lebih cerdas bukan lebih lama



Membuat skala prioritas atas beban kerja selama jam kerja akan membuat kita memiliki lebih banyak waktu luang untuk melakukan hal-hal yang kita sukai. Agenda kerja kita akan selalu penuh setiap harinya, untuk itu perlu berkonsentrasi pada hal-hal yang penting terlebih dahulu. Semakin kita bisa mengendalikan kehidupan kerja kita dan mendapatkan keseimbangan yang dibutuhkan, semakin besar kemungkinan kita akan lebih bahagia di tempat kerja.

D. Penutup

Dari 7 Tips diatas jika kita mampu menerapkannya dan dibarengi dengan nilai-nilai iman dan taqwa dalam budaya kerja, sejatinya akan membawa suasana bahagia dalam bekerja. Tidak ada lagi rasa bahwa bekerja dengan jam kerja yang panjang, tugas-tugas yang melelahkan atau rutinitas yang berulang, setiap hari terpaksa harus kita lakukan bukan karena ingin kita lakukan. Mari bekerja dengan penuh amanah untuk meraih bahagia yang sempurna sebagai amal soleh dengan prestasi mulia karena kemuliaan di dapat dengan bekerja yang baik dan penuh kesadaran. Dan yang paling penting adalah jangan lupa untuk bahagia.

Referensi

1. <https://theconversation.com/pakar-berikan-7-tips-untuk-merasa-bahagia-di-tempat-kerja-202133>
2. <https://prodiadigital.com/id/artikel/kenali-4-jenis-hormon-bahagia-dan-cara-meningkatkannya>
3. <https://sumedang.kemenag.go.id/post/bekerja-dalam-perspektif-agama-islam>

Perubahan Budaya Kerja di Bidang Kesehatan melalui Pemanfaatan TI & AI

Sony Aprianto, S.Kom

Analisis Data dan Informasi, BBPK Jakarta

Transformasi Digital dalam bidang Kesehatan

Pada era digital saat ini, teknologi informasi memainkan peran yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang kesehatan. Perubahan budaya kerja di bidang kesehatan saat ini semakin dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, khususnya yang berbasis digital dan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI).

Transformasi digital tidak hanya mempengaruhi cara layanan kesehatan disampaikan, tetapi juga bagaimana tenaga medis berinteraksi dengan pasien, mengelola data, dan mengambil keputusan klinis. Dengan adopsi AI pada berbagai proses dalam sistem kesehatan, efisiensi dan akurasi menjadi lebih tinggi.

Contohnya:

1. **Diagnosis Penyakit:** Diagnosis dapat dilakukan dengan lebih cepat melalui analisis big data, sehingga pasien dapat menerima perawatan yang tepat waktu dan akurat.
2. **Informasi Real-time:** Chatbot berbasis AI dapat memberikan informasi kesehatan kepada pasien secara real-time, membantu menjawab pertanyaan dan memberikan saran awal.
3. **Alat Pemantauan Kesehatan:** Pengembangan alat pemantauan kesehatan yang lebih canggih memungkinkan pemantauan kondisi pasien secara terus-menerus, bahkan dari jarak jauh.

4. **Perawatan Jarak Jauh:** Teknologi ini mendukung perawatan jarak jauh (telemedicine), yang sangat bermanfaat terutama di daerah terpencil.

5. **Pengalaman Pasien:** Keseluruhan pengalaman pasien dapat ditingkatkan melalui layanan yang lebih personal dan responsif.

Integrasi teknologi informasi dalam pelatihan kesehatan tidak hanya meningkatkan efisiensi proses pembelajaran, tetapi juga meningkatkan aksesibilitas dan kualitas layanan kesehatan itu sendiri.

Budaya kerja yang mengedepankan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelatihan kesehatan dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan inovatif. Perubahan budaya kerja ini menuntut tenaga kesehatan untuk beradaptasi dengan alat dan sistem baru, serta meningkatkan keterampilan digital mereka. Tantangan ini, jika dikelola dengan baik, dapat membuka peluang untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan hasil kesehatan masyarakat. Dengan demikian, penting untuk memahami dan mengelola perubahan tersebut agar dapat memanfaatkan potensi teknologi secara maksimal. Melalui pemahaman yang mendalam mengenai integrasi AI dalam bidang kesehatan, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pasien serta meningkatkan efisiensi operasional rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya.

Pelatihan kesehatan yang efektif harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, memungkinkan tenaga kesehatan menguasai alat dan sistem yang mendukung praktik klinis dan manajerial. Dengan platform pembelajaran daring, simulasi berbasis komputer, dan aplikasi mobile, pelatihan dapat dilakukan secara fleksibel dan interaktif, memfasilitasi pembelajaran yang lebih mendalam dan aplikatif.

Budaya Kerja dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi

Selanjutnya, budaya kerja yang positif yang mendukung penggunaan teknologi informasi, termasuk pemanfaatan AI dalam pelatihan kesehatan, sangat penting. Ini mencakup kolaborasi, keterbukaan terhadap perubahan, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, tenaga kesehatan lebih termotivasi untuk belajar dan mengimplementasikan teknologi baru, yang pada akhirnya berdampak positif pada pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Penting bagi institusi kesehatan dan lembaga pendidikan untuk mengadopsi budaya kerja yang mengintegrasikan teknologi informasi. Hal ini akan membuat pelatihan kesehatan menjadi lebih efisien, fleksibel, dan efektif, serta mempersiapkan tenaga kesehatan yang kompeten dan responsif terhadap tantangan di masa depan.

Keunggulan penerapan budaya kerja di bidang pelatihan dengan memanfaatkan teknologi informasi yaitu digitalisasi termasuk AI, sebagai berikut:

Inovasi: Budaya kerja di bidang pelatihan kesehatan dengan menggunakan teknologi informasi melibatkan dorongan untuk terus menerus berinovasi dalam memberikan pelatihan kesehatan yang efektif dan efisien. Para praktisi pelatihan harus terus mempelajari dan memahami perkembangan

terbaru dalam teknologi informasi dan memanfaatkannya untuk meningkatkan metode pelatihan yang digunakan.

Kolaborasi: Penggunaan teknologi informasi dalam pelatihan kesehatan memungkinkan kolaborasi antara berbagai pihak yang terlibat, termasuk praktisi kesehatan, pengajar, dan peserta pelatihan. Budaya kerja yang kuat dalam kolaborasi akan memberikan ruang untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya yang penting untuk meningkatkan kualitas pelatihan kesehatan.

Fleksibilitas: Teknologi informasi memungkinkan pelatihan kesehatan dapat dilakukan secara fleksibel, sehingga peserta dapat mengakses materi pelatihan kapanpun dan dimanapun mereka berada. Budaya kerja yang menghargai fleksibilitas akan memberikan kebebasan kepada para peserta pelatihan untuk belajar sesuai dengan kebutuhan mereka, termasuk melalui platform online, e-learning, dan webinar.

Berbasis bukti: Budaya kerja di bidang pelatihan kesehatan dengan menggunakan teknologi informasi harus didasarkan pada bukti dan penelitian yang solid. Para praktisi pelatihan harus menggunakan informasi yang sahih dan terkini, serta beradaptasi dengan penemuan baru dalam ilmu kesehatan. Budaya kerja yang memprioritaskan berbasis bukti akan mendorong penggunaan teknologi informasi untuk memfasilitasi akses dan penyebaran pengetahuan yang terpercaya.

Efisiensi: Penggunaan teknologi informasi dalam pelatihan kesehatan harus memprioritaskan efisiensi dalam penyampaian informasi dan evaluasi peserta. Budaya kerja yang menghargai efisiensi akan mencakup penggunaan platform digital untuk mengelola dan melacak kemajuan peserta, serta mengevaluasi keberhasilan pelatihan secara real-time.

Keamanan data: Budaya kerja di bidang pelatihan kesehatan dengan menggunakan teknologi informasi, penting untuk menjaga keamanan data peserta dan mematuhi prinsip privasi. Para praktisi pelatihan harus memastikan bahwa sistem dan platform yang digunakan memenuhi standar keamanan data yang ketat, serta memastikan bahwa semua informasi pribadi peserta dilindungi dengan baik.

Pengembangan profesional: Budaya kerja di bidang pelatihan kesehatan dengan menggunakan teknologi informasi harus mendorong pengembangan profesional para praktisi pelatihan. Para praktisi harus memiliki kesempatan untuk terus meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka dalam teknologi informasi dan penerapannya dalam pelatihan kesehatan. Budaya kerja yang mendukung pengembangan profesional akan mencakup peluang untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan konferensi, serta mengeksplorasi sumber daya online yang relevan. Perubahan dengan transformasi teknologi informasi dalam budaya kerja di bidang pelatihan kesehatan merupakan fenomena yang signifikan di era digital ini. Teknologi informasi tidak hanya mempengaruhi cara pelatihan dilakukan, tetapi juga memperluas akses, meningkatkan efektivitas, dan memodernisasi metode pengajaran.

Transformasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelatihan kesehatan, tetapi juga mempercepat adaptasi para profesional terhadap perkembangan teknologi dan perubahan dalam praktik kesehatan. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi informasi dalam pelatihan kesehatan menjadi krusial untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Beberapa aspek yang terpengaruh oleh transformasi ini antara lain:

- 1) **Aksesibilitas dan Fleksibilitas:** Dengan adopsi teknologi informasi, pelatihan kesehatan dapat diakses secara online dari mana saja dan kapan saja. Peserta pelatihan tidak perlu hadir secara fisik di tempat pelatihan, sehingga memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam mengikuti pelatihan. Hal ini memungkinkan para profesional kesehatan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka tanpa harus mengorbankan waktu dan biaya perjalanan.
- 2) **Efisiensi dan Produktivitas:** Teknologi informasi memungkinkan proses pelatihan menjadi lebih efisien dan produktif. Misalnya, penggunaan platform e-learning memungkinkan peserta pelatihan untuk mengakses materi pelatihan secara mandiri, mengikuti tes online, dan mendapatkan umpan balik secara instan.

KEMAJUAN TEKNOLOGI DIDASARKAN BAGAIMANA MEMBUATNYA COCOK
SEHINGGA ANDA TIDAK BENAR-BENAR MENYADARINYA, HINGGA MENJADI
BAGIAN KESEHARIAN DALAM HIDUP. - BILL GATES

Hal ini mengurangi waktu yang diperlukan untuk mengatur dan mengelola pelatihan secara tradisional.

3) **Interaksi dan Kolaborasi:** Teknologi informasi memungkinkan interaksi dan kolaborasi antara peserta pelatihan dan instruktur secara virtual. Melalui platform komunikasi online, seperti forum diskusi atau video konferensi, peserta pelatihan dapat berinteraksi dengan instruktur dan sesama peserta untuk berbagi pengalaman, bertanya pertanyaan, dan mendiskusikan topik pelatihan. Hal ini memperkaya pengalaman pelatihan dan memfasilitasi pertukaran pengetahuan antara para profesional kesehatan.

4) **Penggunaan Teknologi Lanjutan:** Transformasi teknologi informasi dalam pelatihan kesehatan juga melibatkan penggunaan teknologi lanjutan, seperti simulasi medis, augmented reality (AR), atau virtual reality (VR). Teknologi ini memungkinkan peserta pelatihan untuk berlatih keterampilan praktis dalam lingkungan yang aman dan terkendali, tanpa risiko pada pasien nyata. Hal ini membantu meningkatkan kualitas pelatihan dan mempersiapkan para profesional kesehatan untuk situasi yang kompleks dan mendesak.

“Inovasi harus menjadi bagian dari budaya Anda. Konsumen bertransformasi lebih cepat daripada kita, dan jika kita tidak mengujarnya, kita akan berada dalam masalah.”
– Ian Schafer, Pendiri Deep Focus.

Referensi

1. Topol, E. J. (2019). High-performance medicine: the convergence of human and artificial intelligence. *Nature Medicine*, 25(1), 44-56.
2. Char, D. S., & Shah, N. H. (2016). The rise of deep learning in drug discovery. *Drug Discovery Today*, 21(10), 1682-1688.
3. Beam, A. L., & Kohane, I. S. (2018). Big data and machine learning in health care. *JAMA*, 319(13), 1317-1318.
4. Rajkomar, A., Dean, J., & Kohane, I. (2019). Machine learning in medicine. *New England Journal of Medicine*, 380(14), 1347-1358.
5. World Health Organization. (2015). eLearning for undergraduate health professional education: A systematic review informing a radical transformation of health workforce development. Diakses dari: https://www.who.int/hrh/documents/eLearning_report.pdf
6. Al-Qirim, N. A. Y. (2010). The impact of e-learning on healthcare professional's organization: A case study of Jordan. *International Journal of Information Management*, 30(1), 77-86.
7. Cook, D. A., & Triola, M. M. (2014). Virtual patients: A critical literature review and proposed next steps. *Medical Education*, 48(4), 340-351.



ILUSTRASI: CANVA

Tip dan Trik Penulisan Artikel dengan Menggunakan AI

dr. Lia Meiliyana, MKM
Widyaiswara Ahli Pertama, BBPK Jakarta

Pada tulisan sebelumnya, kita telah membahas potensi kecerdasan buatan sebagai asisten penulis yang handal. Kali ini, mari kita fokus pada penerapan AI (*Artificial Intelligence*) dalam penulisan artikel. Seperti kita ketahui, artikel merupakan karya tulis genre non fiksi yang bertujuan untuk menyampaikan informasi, menghibur, atau mempengaruhi pembaca. Berdasarkan tujuan dan karakteristiknya, artikel dapat dikategorikan menjadi berbagai jenis, seperti artikel populer dan artikel ilmiah.

Artikel populer adalah tulisan yang dirancang khusus untuk pembaca awam. Bahasa yang digunakan sederhana, mudah dipahami, dan seringkali menggunakan contoh nyata. Topiknya beragam, dari isu terkini hingga pengetahuan umum. Tujuannya adalah menyampaikan informasi dengan menggunakan teknik storytelling atau anekdot.

Artikel Ilmiah merupakan karya tulis yang berisi hasil penelitian dan analisis mendalam dalam suatu bidang ilmu. Tulisan ini mengikuti kaidah keilmuan yang ketat, seperti penggunaan bahasa formal dan data yang kuat. Tujuannya adalah untuk memperkenalkan atau mengembangkan pengetahuan di bidang tersebut. Contoh artikel ilmiah meliputi makalah lengkap, monografi, komunikasi pendek, kajian kebijakan, skripsi, tesis, dan disertasi. Kali ini, kita akan fokus pada penulisan artikel populer.



Yuk, Kita Mulai Proses Menulis Artikel dengan Bantuan AI!

Proses menulis artikel, baik secara manual maupun dengan bantuan AI, umumnya hampir sama, yaitu melalui tahap:

1. Pemilihan Topik dan Penentuan Tujuan,
2. Pengumpulan Data/Informasi/Referensi,
3. Penyusunan Struktur/ Kerangka,
4. Penulisan Draf Pertama,
5. Revisi dan Penyuntingan,
6. Penambahan Elemen Pendukung,
7. Finalisasi (Proof reading, validasi dan Pengecekan Plagiasi).

Artikel ini akan membahas cara memanfaatkan kecerdasan buatan (AI) untuk membantu proses penulisan. Kita akan fokus pada penggunaan suite AI dari Google, terutama Gemini AI sebagai co-writer, CoPilot AI untuk menambahkan ilustrasi, Google Scholar untuk mencari referensi, dan ChatGPT untuk merangkumnya.

Sebelum memulai, pastikan kamu sudah memiliki akun pada platform-platform tersebut. Panduan lengkapnya bisa diakses pada tautan:

<https://link.kemkes.go.id/PlatformAiArtikel>.

1. Menentukan Ide/ Topik/ Brainstorming dan Riset (menguji ide) dengan Gemini

Menemukan ide artikel yang menarik bisa jadi sulit. AI seperti Gemini bisa membantu kita gunakan. Cukup berikan perintah seperti "Gemini, beri aku 5 ide topik artikel kesehatan yang sedang tren". Kita bahkan bisa tentukan target audiens dan keahlian kita untuk hasil yang lebih spesifik.

Berikut adalah contoh tanya jawab dengan gemini Ai:

Gemini, saya adalah seorang widyaiswara kesehatan, saya ingin membuat sebuah artikel. audiens saya kebanyakan tenaga kesehatan Gen X dan Gen Y, apa topik atau persoalan kesehatan yang sedang dihadapi mereka saat ini, tolong buatlah saya 5 contoh topik atau persoalan yang sedang hangat untuk hal ini?

Berikut adalah jawaban yang diberikan AI, yang kami ringkas:

5 Topik atau Persoalan Kesehatan yang sedang hangat di kalangan tenaga kesehatan Gen X dan Gen Y:

- 1. Kesehatan Mental: Topik: Burn-out, Depresi dan kecemasan, Stigma.*
- 2. Penyakit Kronis: Topik: Diabetes Mellitus, Hipertensi, Obesitas.*
- 3. Dampak Teknologi: Topik: Computer Vision Syndrome (CVS). Ergonomi kerja, Kecanduan gadget.*
- 4. Penuaan Dini: Topik: Penurunan daya tahan tubuh, Perubahan hormonal, Penyakit.*
- 5. Kesehatan Reproduksi: Topik: Infertilitas, Kanker serviks, Kesehatan seksual.*

2. Penyusunan Struktur Artikel

Setelah kita memilih salah satu topik yang disarankan, langkah selanjutnya adalah membuat outline/struktur artikel. Dalam struktur artikel, biasanya terdapat pendahuluan, isi, dan penutup. Sesuaikan dengan rencana penulisan kita. Berikut adalah contoh prompt dan jawaban AI yang diberikan:

Prompt:

"Gemini, saya memilih tema Kesehatan Mental, dengan sub topik Burnout yang kamu sarankan, tolong buatlah outline untuk artikel tersebut"

Jawaban yang diberikan gemini berupa outline dari mulai pendahuluan, bagian utama dan penutup dengan ringkasan sebagai berikut:

Outline Artikel: Burnout pada Tenaga Kesehatan Gen X dan Gen Y

Pendahuluan

Berisi definisi Burnout, relevansi dengan Tenaga Kesehatan dan tujuan Artikel.

Bagian Utama

Pada bagian utama dibagi menjadi 3 poin utama yaitu:

- **Penyebab Burnout pada Tenaga Kesehatan:** *Beban Kerja yang Tinggi: Jam kerja yang panjang; Banyaknya pasien; Tanggung jawab yang besar*
- **Tekanan Kerja:** *Target kinerja yang tidak realistis; Kurangnya dukungan dari manajemen; Perubahan sistem yang cepat*
- **Faktor Personal:** *Masalah kesehatan fisik; Masalah keluarga; Kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan*

Dampak Burnout pada Tenaga Kesehatan

- **Dampak Fisik:** Kelelahan kronis; Gangguan tidur; Masalah pencernaan
- **Dampak Emosional:** Depresi; Kecemasan; Iritabilitas
- **Dampak Kognitif:** Sulit berkonsentrasi; Lupa; Kesulitan membuat keputusan
- **Dampak pada Kinerja:** Produktivitas menurun; Kualitas pelayanan menurun; Tingkat kesalahan meningkat

Strategi Pencegahan dan Penanganan Burnout

- **Tingkat Individu:** Mengelola stres; Menjaga pola hidup sehat; Membangun dukungan sosial
- **Tingkat Organisasi:** Meningkatkan kesejahteraan karyawan; Memberikan pelatihan manajemen stres; Menyediakan program konseling
- **Tingkat Sistem:** Membuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup; Meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental

Penutup

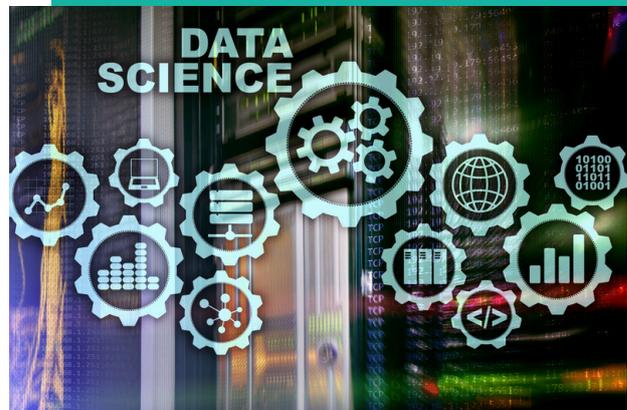
- **Terdiri dari: Ringkasan Poin Penting; Ajakan Aksi dan Pesan Optimis.**



ILUSTRASI: CANVA

3. Mengumpulkan bahan referensi

Penggunaan berbagai referensi memberikan dasar dan memperkuat argumen artikel kita. Kemampuan AI untuk mencari informasi yang relevan dari berbagai sumber seperti artikel ilmiah, berita, buku, dan database online dengan sangat cepat. Meskipun Gemini AI saat ini belum optimal untuk tugas ini, kita bisa memanfaatkan platform lain seperti Google Scholar, Semantic Scholar, atau JSTOR untuk mencari artikel ilmiah yang relevan.



GoogleScholar <https://scholar.google.com/> merupakan AI pencari referensi yang terintegrasi dengan akun google. Gunakan kata kunci yang relevan untuk mencari referensi (misalnya: burnout, tenaga kesehatan), kombinasi kata kunci yang lebih spesifik jika perlu (misalnya: burnout among healthcare professionals). Saring hasil pencarian: Perhatikan tahun publikasi dan jenis referensi yang sesuai dengan kebutuhan artikel kita.

Setelah memilih artikel, gunakan AI seperti ChatGPT, Humata.ai, Perplexity.ai, atau Scite.ai untuk meringkas artikel tersebut. AI ini dapat membantu kita menemukan definisi, tujuan, dan istilah penting dalam artikel.

4. Penyusunan Draft Pertama

Dengan outline yang kita pilih, kita bisa meminta Gemini untuk mengembangkan outline tersebut menjadi sebuah artikel. Kita bisa menuliskan prompt: "Gemini tolong kembangkan outline tersebut menjadi sebuah artikel". Atau kita juga bisa menambahkan gaya bahasa yang dipilih, dan meminta AI memberikan saran judul. Misalnya kita dapat melengkapi prompt di atas dengan: "Gemini tolong kembangkan outline tersebut menjadi sebuah artikel dengan gaya bahasa gen Z, hilangkan bagian dan berikan judul yang profokatif", maka AI akan membuatkan draft artikelnya.

5. Revisi dan Penyuntingan

Pada draft artikel awal, biasanya dalam bentuk bullet point, baca kembali dan sesuaikan dengan keinginan.

Apabila yang dibutuhkan adalah berbentuk paragraf sempurna, kita bisa memberikan prompt misalnya :

"Gemini, tolong dibuatkan paragraf pertama menjadi satu paragraf yang sempurna" atau Gemini, buat artikel dalam bentuk paragraf yang sempurna, hilangkan bullet poinnya."

Contoh draft yang kita minta buat menjadi paragraf sempurna

Burnout tidak hanya menggerogoti kesehatan mental tenaga kesehatan, namun juga memicu serangkaian masalah fisik dan menghambat kinerja mereka secara signifikan. Individu yang mengalami burnout seringkali menderita kelelahan kronis, gangguan tidur, dan berbagai keluhan fisik lainnya. Di sisi emosional, burnout memanifestasikan diri dalam bentuk depresi, kecemasan, serta perasaan tidak berharga. Akibatnya, kemampuan kognitif mereka

terganggu ditandai dengan kesulitan berkonsentrasi dan penurunan daya ingat. Secara keseluruhan, burnout dapat menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan medis.

Contoh artikel yang dikembangkan oleh Gemini AI untuk topik yang dipilih di atas dapat dilihat pada link <https://link.kemkes.go.id/ContohArtikel>

6. Penambahan Elemen Pendukung

Elemen-elemen pendukung seperti data, statistik, kutipan ahli, gambar, infografis, atau contoh kasus nyata dapat memperkuat argumen, dan memvisualisasikan konsep yang kompleks, sehingga dapat menciptakan narasi yang lebih kaya, kredibel, dan mudah dipahami oleh pembaca. Copilot salah satu alternatif membuat ilustrasi. Berikut contoh ilustrasi untuk topik yang kita pilih, dengan prompt: "Copilot, tolong buat ilustrasikan dua orang tenaga kesehatan laki laki dan perempuan gen z merasakan burnout akibat tugas dengan latar belakang dalam ruangan rumah sakit dengan pasien dan instrumen".

7. Finalisasi

Langkah akhir dalam proses penulisan adalah tahap penyempurnaan. Tahap ini meliputi validasi, *proofreading*, dan pengecekan *plagiarisme*. Validasi memastikan akurasi informasi, konsistensi argumen, serta relevansi konten dengan tujuan penulisan. Sementara itu, *proofreading* memastikan aspek kebahasaan seperti tata bahasa, ejaan, dan tanda baca telah sesuai dengan kaidah yang berlaku. Terakhir, deteksi plagiarisme menjadi langkah krusial untuk menjaga



ILUSTRASI: COPILOT

integritas karya tulis dengan memastikan seluruh ide dan kutipan telah diberikan atribusi yang tepat. AI sangat membantu mempermudah proses penulisan artikel. Namun, kreativitas dan pemikiran kritis manusia tetap tak tergantikan. Dengan menggabungkan keduanya, kita bisa menghasilkan karya yang lebih menarik dan berkualitas.

Referensi

- Multazam, J (2024). Speed Writing edisi 3.0, Visi Sukses Indonesia. Sandra (2023). Tips menulis artikel opini dan kolom di media massa, elementa media, Jakarta, p. 1.
- Syamsul, Asep., Romli, M. (2016). Lincah menulis pandai bicara, edisi Revisi, Nuansa Cendikia, p.20.
- <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-artikel/>
- <https://lppm.umus.ac.id/jurnal-ilmiah-definisi-jenis-jenis-dan-manfaat/#:~:text=Definisi%20Artikel%20Ilmiah,ilmiah%20atau%20dalam%20bentuk%20Obuku.>
- <https://penerbitdeepublish.com/pengertian-artikel-ilmiah/#:~:text=Artikel%20ilmiah%20merupakan%20sebuah%20karangan,menawarkan%20solusi%20dari%20suatu%20permasalahan.>

"Menulis adalah mencipta, dalam suatu penciptaan seseorang mengarahkan tidak hanya semua pengetahuan, daya, dan kemampuannya saja, tetapi ia sertakan seluruh jiwa dan napas hidupnya". – Stephen King

"Masa depan adalah milik mereka yang mampu melampaui teknologi dan menguasainya." – Jamie Dimon, CEO JPMorgan Chase

Transformasi dari Tenaga Fungsional Menjadi Pemimpin Tim yang Inspiratif

Deviana, SKM, M.Kes.
Widyaiswara Ahli Madya, BBPK Jakarta

Pendahuluan

"Pernahkah Anda merasa terjebak di antara tuntutan pekerjaan sebagai seorang tenaga fungsional dan tanggung jawab baru sebagai ketua tim? Anda tidak sendirian. Banyak di antara kita yang mendadak menjadi pemimpin tim tanpa persiapan matang. Namun, jangan khawatir! Dengan pendekatan yang tepat, Anda bisa menjadi pemimpin yang menginspirasi dan membawa tim Anda meraih kesuksesan.

Dalam tulisan ini, kita akan membahas berbagai **strategi dan tips yang dapat Anda terapkan untuk menjadi pemimpin yang efektif**. Berdasarkan pengalaman saya selama bertahun-tahun melatih para pemimpin, serta inspirasi dari tokoh legendaris seperti Dale Carnegie, saya akan berbagi rahasia-rahasia sukses yang bisa Anda praktikkan mulai hari ini."

Perubahan struktur organisasi yang semakin dinamis menuntut adaptasi yang cepat dari para tenaga fungsional. Banyak di antara kita yang kini mengemban peran ganda sebagai pelaksana tugas dan pemimpin tim. Tantangan ini menghadirkan peluang besar untuk tumbuh dan berkembang sebagai seorang pemimpin. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan panduan komprehensif bagi para ketua tim yang baru, khususnya bagi mereka yang berasal dari latar belakang tenaga fungsional. Menggabungkan teori kepemimpinan yang relevan dengan praktik lapangan, tulisan ini akan membahas

berbagai aspek penting dalam membangun tim yang solid dan berprestasi.

Ingin tim Anda bekerja sepenuh hati dan meraih hasil yang luar biasa? Menjadi pemimpin yang menginspirasi bukanlah sekadar gelar, melainkan aksi nyata. Anda perlu: Jujur dan terbuka: Akui kesalahan, minta maaf, dan selalu jujur pada tim. Kepercayaan adalah pondasi yang kuat; tegas namun bijaksana: berikan arahan yang jelas, tapi jangan lupa dengarkan masukan dari tim; konsisten dan bisa diandalkan: jangan berubah pikiran di tengah jalan. tim butuh kepastian; inovatif dan kreatif: jangan takut mencoba hal baru. Ide-ide segar akan membuat tim selalu bersemangat; dan jadi contoh yang baik: tunjukkan semangat kerja keras dan dedikasi yang tinggi; bangun hubungan yang solid: komunikasi dua arah dan kolaborasi adalah kunci kesuksesan tim; terus belajar dan berkembang: jadilah pemimpin yang selalu haus akan pengetahuan.

"Ingat, menjadi pemimpin bukan hanya tentang memberi perintah, tapi juga menginspirasi dan memberdayakan tim untuk mencapai potensi terbaiknya."

Bosan dengan rutinitas kerja yang itu-itu saja? Ingin tim Anda lebih bersemangat dan produktif? Artikel ini akan memandu Anda untuk menjadi pemimpin yang menginspirasi, dengan mengadaptasi konsep-konsep brilian dari Dale Carnegie. Yuk, simak tips-tipsnya!"

Prinsip Pertama: Meningkatkan kinerja tim

Mau tim kamu makin jago? kuncinya adalah punya standar yang jelas dan terukur. Bayangkan standar ini seperti peta jalan yang menunjukkan arah tujuan tim. Dengan begitu, setiap anggota tim tahu apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Evaluasi kinerja bukan sekadar mencari-cari kesalahan, tapi lebih ke arah memberikan masukan yang membangun agar tim bisa terus berkembang. Ingat, kita semua pernah melakukan kesalahan, yang penting adalah bagaimana kita belajar dari kesalahan itu.

Tips: Beri pujian saat mereka berhasil, tetapkan tujuan yang realistis, dan libatkan mereka dalam proses evaluasi. Dengan begitu, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Bayangkan tim Anda seperti sebuah orkestra. Setiap pemain memiliki peran yang penting dan harus memainkan not yang tepat agar menghasilkan harmoni yang indah. Untuk mencapai harmoni itu, kita perlu memiliki standar yang jelas dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Memberikan bimbingan dan dukungan yang tepat, kita bisa membantu setiap anggota tim untuk mencapai potensi maksimalnya. Ingat, tim yang solid adalah tim yang saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Buat proses evaluasi kinerja menjadi menyenangkan seperti dengan mengadakan sesi refleksi bersama atau memberikan hadiah kecil untuk anggota tim yang berprestasi; libatkan anggota tim dalam menentukan standar kinerja. Dengan begitu, mereka akan merasa memiliki dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan; gunakan bahasa yang positif dan memotivasi.

Hindari kata-kata negatif seperti "gagal" atau "salah"; jangan hanya fokus pada kekurangan, tapi juga pada potensi yang belum tergali.; evaluasi kinerja bukan ajang untuk menyalahkan, tapi kesempatan untuk belajar dan tumbuh bersama; jadilah pemimpin yang menginspirasi dan bantu tim anda meraih kesuksesan bersama.

Prinsip kedua: Memberikan umpan balik yang membangun dengan pendekatan 9R

"Pendekatan 9R adalah panduan praktis untuk memberikan umpan balik yang efektif. Dengan mengikuti langkah-langkah ini, Anda dapat membantu anggota tim untuk belajar dari kesalahan, meningkatkan kinerja, dan mencapai potensi maksimal mereka. Berikut adalah langkah-langkahnya: 1) Riset: Kumpulkan data yang relevan, 2) Bangun hubungan: Ciptakan suasana yang nyaman, 3) Fokus pada masalah: Hindari menyalahkan pribadi, 4) Cari solusi bersama: Libatkan anggota tim, 5) Beri apresiasi: Tegaskan nilai mereka, 6) Perkuat hubungan: Tingkatkan keterlibatan, 7) Ingatkan aturan: Jika perlu, tegaskan kembali kebijakan, 8) Beri peringatan: Jika masalah berlanjut, dan 9) Evaluasi ulang: Jika semua upaya gagal.

"Dengan menerapkan pendekatan 9R, Anda dapat menjadi pemimpin yang bijaksana dan inspiratif."



ILUSTRASI: CANVA

Prinsip ketiga: Mendelegasikan tanpa rasa takut

Pernah merasa kewalahan dengan banyaknya tugas? Saatnya belajar melepaskan kendali! Delegasi itu penting, lho. Dengan mendelegasikan tugas kepada anggota tim, kamu memberi mereka kesempatan untuk berkembang dan kamu bisa fokus pada hal-hal yang lebih penting. Bayangkan tim Anda seperti sebuah kebun.

Kamu sebagai pemimpin adalah tukang kebunnya. Tugasmu adalah menanam benih, merawat tanaman, dan memastikan kebun tumbuh subur. Tapi, kamu enggak bisa kerja sendiri, kan? Kamu butuh bantuan para pekerja kebun untuk menyiram, memupuk, dan merawat tanaman.

Delegasi itu seperti memberi tanggung jawab kepada pekerja kebun untuk merawat tanaman tertentu. Dengan begitu, kebun akan menjadi lebih indah dan produktif.

Buat proses delegasi menjadi jelas. Jelaskan dengan detail tugas apa yang didelegasikan, apa yang diharapkan, dan kapan batas waktu penyelesaian; berikan dukungan yang cukup dan pastikan anggota tim memiliki sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas; berikan umpan balik secara teratur. Beri tahu mereka bagaimana kinerja mereka dan apa yang perlu diperbaiki.



Prinsip keempat: Mendorong inovasi dan kreativitas

Mau tim kamu jadi lebih kreatif? Coba deh terapkan prinsip Green Light Thinking dan Red Light Thinking. Bayangkan kamu lagi main lego. Pas tahap awal, kamu bebas banget menumpuk lego tanpa aturan. Nah, itu yang namanya Green Light Thinking, bebas berkreasi tanpa batasan. Setelah itu, kamu mulai pilih-pilih lego mana yang cocok buat jadi bangunan yang kokoh. Nah, ini dia Red Light Thinking, saatnya menilai ide-ide yang sudah muncul. Dengan kombinasi kedua tahap ini, tim kamu bakal punya banyak ide cemerlang yang bisa diaplikasikan.

Buat kegiatan yang menyenangkan untuk merangsang kreativitas seperti, mengadakan brainstorming session dengan tema yang menarik atau membuat kompetisi ide; berikan penghargaan kepada ide-ide yang inovatif, hal ini akan memotivasi anggota tim untuk terus berkreasi; jangan takut gagal, kegagalan adalah bagian dari proses inovasi yang penting adalah kita belajar dari kesalahan dan terus mencoba.



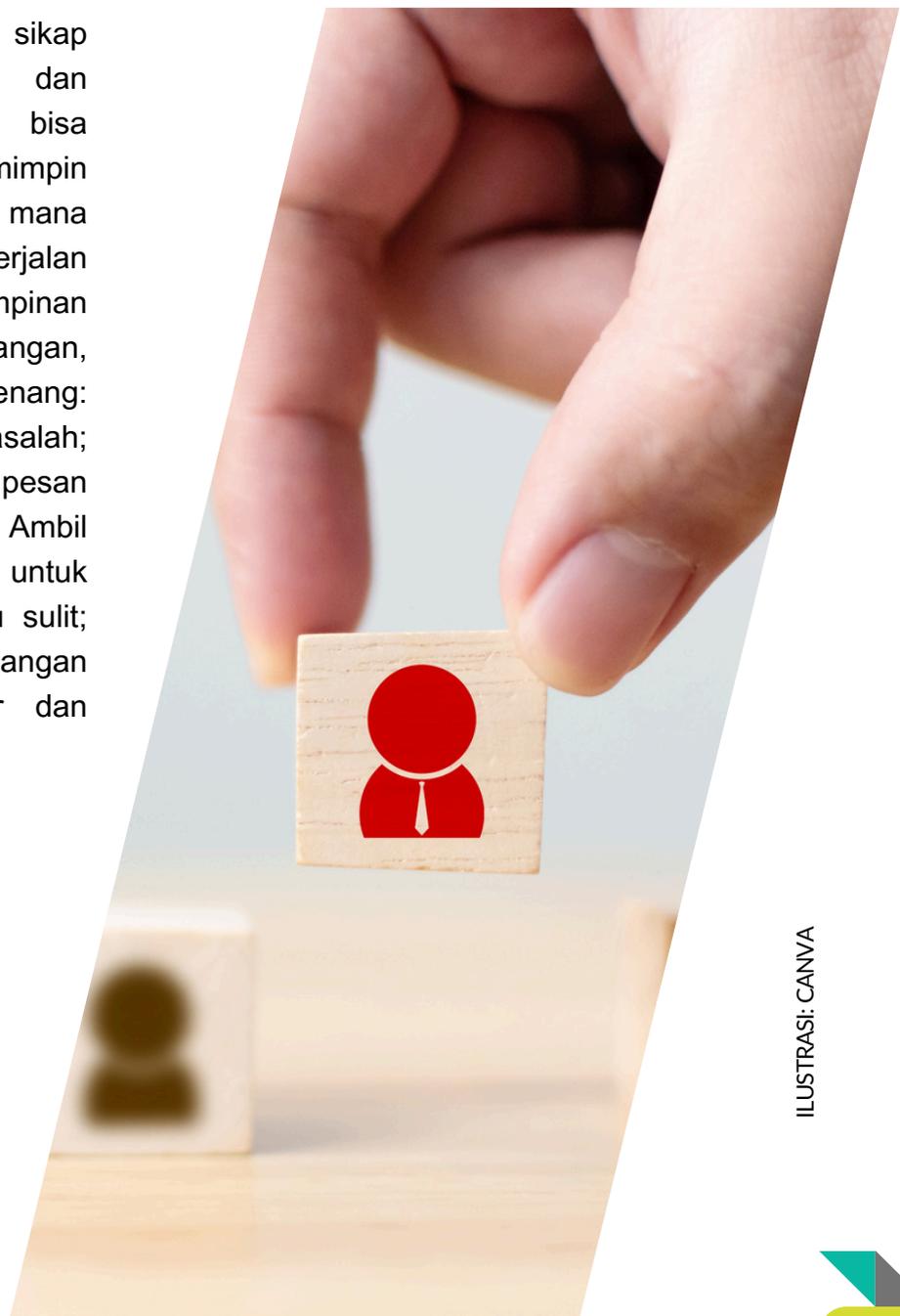
Prinsip kelima: Mengatasi tantangan dalam kepemimpinan

Kepemimpinan itu seperti naik kapal di tengah badai. Pasti ada saatnya kita dihadapkan pada ombak besar dan angin kencang. Tapi, seorang pemimpin sejati tidak akan menyerah. Dia akan menjadi mercusuar yang tetap tegak di tengah badai, memberikan arah dan harapan kepada timnya. Menghadapi tantangan adalah bagian tak terpisahkan dari kepemimpinan. Namun, dengan sikap tenang, komunikasi yang efektif, dan keputusan yang bijaksana, kita bisa melewati badai apapun. Setiap pemimpin pasti pernah mengalami momen di mana segala sesuatunya terasa tidak berjalan sesuai rencana. Saat itulah kepemimpinan sejati diuji. Untuk mengatasi tantangan, seorang pemimpin perlu: Tetap tenang: Panik tidak akan menyelesaikan masalah; Komunikasi yang jelas: Sampaikan pesan dengan jelas dan tegas kepada tim; Ambil keputusan yang tegas: Jangan ragu untuk mengambil keputusan, meskipun itu sulit; Belajar dari kesalahan: Setiap tantangan adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh.

"Dengan pendekatan yang sistematis, kita bisa mengubah setiap tantangan menjadi peluang untuk berkembang."

Referensi:

Carnegie, Dale & Associates Inc. (2019). Sukses Memimpin. (Sandra Imelda, Penerjemah; Veronica Wahyuningkintarsih, Editor). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. (Cetakan keenam).



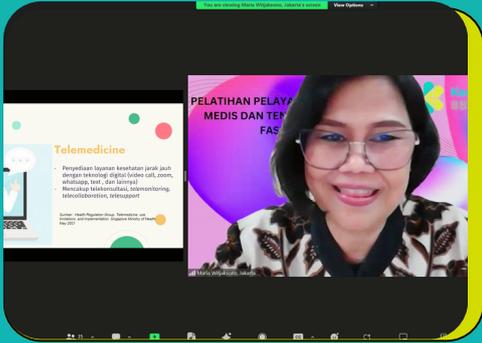
ILUSTRASI: CANVA

BERITA LENSA



Perayaan HUT RI ke-79 di BBPK Jakarta





Pelatihan Pelayanan Paliatif Bagi Medis dan Tenaga Kesehatan di Fasyankes Angkatan I & II, 9 – 16 Juli 2024



Pelatihan Pelayanan Darah Bagi ATLM di UPTDRS Angkatan I, 26 Agustus – 13 September 2024



Pelatihan Radioterapi Dasar bagi Radiografer di fasyankes Angkatan I, 8 Juli 2024



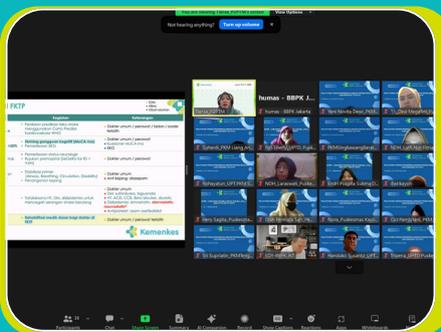
Pelatihan Pencegahan Pengendalian Masalah Kesehatan Jiwa Anak dan Remaja Melalui Peningkatan Keterampilan Kecakapan Hidup (Life Skills) Angkatan III, 6– 13 September 2024



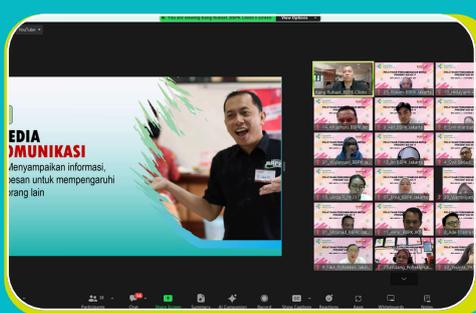
Pelatihan Penanggulangan TB Bagi Petugas FKTP Angkatan II Pola PNB, 2 – 5 Juli 2024



Pelatihan Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) dan Gizi Buruk Angkatan I, 26 Agustus – 13 September 2024



Pelatihan Teknis Penanggulangan Stroke Bagi Dokter dan Perawat di FKTP, 12-16 Agustus 2024



Pelatihan Media Presentasi Angkatan IV, 5 September 2024



Pelatihan CT Scan Dasar Angkatan II, 15 Juli 2024



Pelatihan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi Bagi Petugas FKTP Angkatan I, 13 – 22 Agustus 2024



Workshop Pengembangan Laboratorium Lapangan dalam Mendukung Program Integrasi Layanan Primer, 15 Agustus 2024



Pelatihan Pelayanan Antenatal Care (ANC), Persalinan, Nifas dan Skrining Hipotiroid Kongenital (SHK) Bagi Bidan di FKTP, 23 September 2024

VISI BBPK JAKARTA

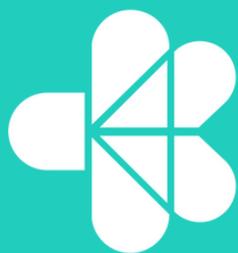
BBPK JAKARTA MENJADI BALAI PELATIHAN YANG UNGGUL DALAM MENCIPTAKAN MANUSIA YANG SEHAT, PRODUKTIF, MANDIRI, DAN BERKEADILAN.

MISI BBPK JAKARTA

1. MENYELENGGARAKAN PELATIHAN YANG SESUAI DENGAN STANDAR MUTU AKREDITASI BAIK NASIONAL MAUPUN INTERNASIONAL
2. MENGEMBANGKAN SISTEM PEMBELAJARAN, METODE DAN TEKNOLOGI SESUAI DENGAN PRINSIP-PRINSIP TATA KELOLA *CORPORATE UNIVERSITY*.
3. MENGEMBANGKAN *NETWORKING* DI TINGKAT PUSAT DAN DAERAH SECARA NASIONAL MAUPUN INTERNASIONAL.



DIKLAT BERKUALITAS SDM CERDAS



Kemenkes BBPK Jakarta

 bbpkjakarta-nakes.kemkes.go.id    **BBPKJAKARTA**
 **0217657625**  **085257766645**  **BBPKJAKARTAATV**

KAMPUS CILANDAK
JL. WIJAYA KUSUMA NO. 45, CILANDAK
JAKARTA SELATAN 12450
TELEPON: 021 - 765 7625
FAX: 021 - 765 68 76, 759 17019

KAMPUS HANG JEBAT
JL. HANG JEBAT RAYA F3, KEBAYORAN
BARU JAKARTA SELATAN 12120
TELEPON: 021 - 7222987, 7220123