



ANALISIS HASIL UJI KOMPETENSI PADA PESERTA PELATIHAN TENAGA KESEHATAN HAJI KLOTER EMBARKASI *BTH* DI BAPELKES BATAM

Desy Ariani Gultom

Balai Pelatihan Kesehatan Batam, Batam
dokterdez1@gmail.com



<https://doi.org/10.36052/andragogi.v11i2.321>

Diterima: 4 September 2023 | Disetujui: 6 November 2023 | Dipublikasikan: 25 Desember 2023

Abstrak

Tenaga Kesehatan Haji (TKH) Kloter mempunyai peran yang sangat penting dalam memberikan pendampingan pada jemaah haji. Agar petugas TKH Kloter dapat menjalankan tugas sesuai peran dan fungsinya, mereka dilatih melalui Pelatihan TKH Kloter. Pada tahun 2023, Bapelkes Batam melaksanakan Pelatihan TKH Kloter Embarkasi Batam (BTH). Sebagai bagian penting dari pelatihan, evaluasi hasil belajar merupakan instrumen penting untuk mengukur efektivitas program pelatihan dan pencapaian kompetensi sesuai tujuan pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hasil uji kompetensi dan mendeskripsikan profil kompetensi peserta Pelatihan TKH Kloter Embarkasi Batam tahun 2023 mencakup kompetensi keterampilan, kompetensi soft skill dan menguji apakah ada perbedaan kompetensi pada kelompok peserta dengan profesi dokter dan perawat. Metode penelitian dirancang dengan pendekatan deskriptif kuantitatif terhadap 20 orang peserta dengan teknik analisis statistik deskriptif dan One Way Anova. Hasil penelitian menunjukkan: (1) peserta memiliki kompetensi keterampilan dan soft skill dengan kriteria baik dan di atas nilai minimal yang ditetapkan yaitu 80, (2) terdapat perbedaan pencapaian kompetensi berdasarkan kelompok peserta profesi dokter dan perawat pada kompetensi keterampilan, tetapi tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada kompetensi soft skill.

Kata kunci: jemaah haji; kesehatan haji; evaluasi; kompetensi; keterampilan

Abstract

Hajj Health Workers have a critical role in assisting pilgrims. To carry out their duties according to their roles and functions, they are trained through training. In 2023, Bapelkes Batam held preparation for Hajj Health Workers of Batam Embarkation. As an essential part of training, the evaluation of learning outcomes is an important instrument for measuring the effectiveness of training programs and achieving competence according to training objectives. The objectives of this study were to analyze and describe participants' competence profile of a) Achievement of skills competence, b) Achievement of soft skill competence, and c) To test whether there is a difference in the competency of a group of participants with medical and nursing backgrounds. The study was designed with a quantitative descriptive approach to 20 participants using descriptive statistical analysis techniques. The findings showed: (1) participants have skill and soft skill competencies above the minimum score of 80, (2) there is a difference in competency achievement based on the participant's profession as doctor and nurse on skill competencies, but no significant difference of soft skill competencies.

Keywords: hajj; health; pilgrims; evaluation; competency; soft skill



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Keberhasilan upaya kesehatan ditentukan oleh SDM Kesehatan yang profesional dan salah satu upaya yang dilakukan untuk menghasilkan serta meningkatkan SDM Kesehatan yang profesional adalah melalui pelatihan. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah mengamanatkan pembinaan, pelayanan, dan perlindungan pada Jemaah haji. Sebagai tindak lanjut amanah undang-undang tersebut, Kementerian Kesehatan melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Kesehatan Haji di Arab Saudi mengatur tentang tugas dan fungsi setiap petugas kesehatan dalam melakukan pembinaan, pelayanan dan perlindungan kesehatan bagi jemaah haji selama berada di Arab Saudi.

Tenaga Kesehatan Haji (TKH) kelompok terbang (Kloter) berperan sebagai petugas kesehatan yang langsung memberikan pendampingan pada jemaah haji di kloternya. Adapun tugas TKH Kloter adalah memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan kesehatan terhadap jemaah kelompok terbangnya serta tugas-tugas administrasi sejak di daerah asal jemaah haji, di asrama embarkasi, selama di perjalanan baik di pesawat maupun di bus, selama tinggal di Arab Saudi sampai kembali lagi ke asrama demarkasi.

Peran dan tugas TKH Kloter sangat penting dan turut serta menentukan kesuksesan dalam pelayanan kesehatan haji secara keseluruhan. Agar petugas TKH Kloter dapat menjalankan tugasnya serta mampu mengantisipasi permasalahan yang mungkin timbul selama bertugas, mereka akan mendapatkan pelatihan sebelum melaksanakan tugas. Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI telah merancang dan menerbitkan Kurikulum Pelatihan Tenaga Kesehatan Haji Kloter sebagai pedoman penyelenggaraan pelatihan bagi calon TKH Kloter Tahun 2023 yang akan bertugas melakukan pendampingan jemaah haji di kloternya masing-masing pada musim haji 1444 H. Kurikulum inilah yang menjadi rujukan dan pedoman pada pelaksanaan Pelatihan TKH Kloter Embarkasi Batam yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Batam sebanyak 3 Angkatan pada tahun 2023.

Bapelkes Batam sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan yang di antara fungsinya adalah melaksanakan pelatihan sumber daya manusia kesehatan, pelatihan manajemen, dan pelatihan unggulan tertentu; melaksanakan penjaminan mutu penyelenggaraan pelatihan kesehatan; serta melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan.

Salah satu komponen utama dalam penyelenggaraan pelatihan adalah evaluasi. Secara etimologi, evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang berarti penilaian, yakni memberikan suatu nilai, harga terhadap sesuatu dengan menggunakan kriteria tertentu, baik kuantitatif maupun kualitatif (Ramli, 2012). *Evaluation* mempunyai kata dasar *value*, yang berarti nilai yang dapat diartikan sebagai ukuran baik buruk (LAN, 2020). Secara etimologi, definisi evaluasi dapat dikemukakan beberapa pendapat sebagai berikut (Ramli, 2012):

1. Menurut Mehrens dan Lehmann, evaluasi adalah proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan.
2. Menurut Norman E. Gronlund, evaluasi adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat sampai sejauh mana tujuan-tujuan pengajaran telah dicapai oleh siswa.
3. Menurut Suharsimi Arikunto, evaluasi adalah kegiatan menilai dalam kegiatan pendidikan yang berorientasi pada proses perkembangan kemajuan.

Evaluasi merupakan komponen yang sangat penting dan dibutuhkan dalam setiap program pelatihan. Ia merupakan suatu proses sistematis guna mendapatkan bukti-bukti yang jelas tentang efektifitas dari kegiatan pelatihan yang dilakukan, salah satunya dalam bentuk evaluasi hasil belajar peserta latih. Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk memantau proses, relevansi kemajuan belajar peserta dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan, dan perbaikan metode pengajaran serta kelemahan-kelemahan yang ditemukan pada proses belajar mengajar. Hasil evaluasi akan dipergunakan untuk memberikan arah atau landasan yang kuat dalam menentukan pertimbangan pengambilan keputusan mengenai kegiatan pelatihan (Rusandi, 2017).

Sesuai kurikulum Kurikulum Pelatihan Tenaga Kesehatan Haji Kloter tahun 2023, Pelatihan TKH Kloter bertujuan agar setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu melaksanakan tugas sebagai TKH Kloter sesuai peran dan fungsinya. Pelatihan ini dilaksanakan secara *blended learning* dalam 51 JPL (jam pelajaran, 1 JPL=45 menit) selama 8 (delapan) hari efektif. Kompetensi yang diharapkan diperoleh oleh peserta melalui pelatihan ini antara lain adalah kemampuan dalam: (1) menerapkan etika pelayanan kesehatan haji; (2)



melakukan manasik kesehatan haji selama di Indonesia, Arab Saudi dan pasca kepulangan dari Arab Saudi; (3) melakukan pengendalian penyakit menular pada jemaah haji; (4) melakukan pelayanan medik dan asuhan keperawatan pada jemaah haji di kloter; (5) menerapkan protokol kesehatan pada jemaah haji; (6) menerapkan komunikasi persuasif dalam pelayanan kesehatan haji; (7) melakukan pengembangan jejaring kerja pelayanan kesehatan haji secara efektif; (8) melakukan pencatatan dan pelaporan secara manual dan elektronik; dan (9) melakukan rencana operasi kesehatan TKH Kloter.

Sebagai bagian penting dari pelatihan, evaluasi hasil belajar dapat digunakan sebagai instrumen mengukur efektivitas program pelatihan dan pencapaian kompetensi sesuai tujuan pelatihan. Pada pelatihan TKH Kloter di Bapelkes Batam, evaluasi terhadap peserta dilakukan melalui: *posttest*, uji komprehensif/uji tulis, uji kompetensi/uji keterampilan dan evaluasi sikap perilaku.

Uji kompetensi atau uji keterampilan dilakukan untuk menilai kompetensi pada 4 (empat) Mata Pelatihan Inti (MPI) yaitu: MPI 1: Etika Pelayanan Kesehatan Haji; MPI 4: Pelayanan Medik dan Asuhan Keperawatan Jemaah haji di Kloter; MPI 6: Komunikasi Persuasif dalam Pelayanan Kesehatan Haji dan MPI 7: Pengembangan Jejaring Kerja dalam Pelayanan Kesehatan Haji. Evaluasi terhadap MP 1, 6 dan 7 dilakukan melalui instrumen penilaian *soft skill* sehingga disebut juga uji *soft skill* sedangkan evaluasi terhadap MP 4 disebut juga uji praktik/keterampilan.

Uji kompetensi merupakan proses penilaian (*assessment*) secara teknis yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelatihan dalam rangka mengukur kompetensi atau kemampuan peserta latih pada pelatihan tertentu. Kompetensi yang diukur dalam hal ini adalah kompetensi peserta latih sebagai petugas kesehatan yang akan memberikan pendampingan pada jemaah haji di kloter dan pada akhirnya ikut menentukan kesuksesan dalam pelayanan kesehatan haji secara keseluruhan.

Masalah yang akan diteliti pada kajian ini berkaitan dengan pemetaan hasil uji kompetensi/uji keterampilan berdasarkan variabel penilaian kompetensi etika pelayanan kesehatan haji, komunikasi persuasif, pengembangan jejaring kerja dalam pelayanan kesehatan haji, pelayanan medik dan asuhan keperawatan, latar belakang profesi serta variabel penilaian uji keterampilan pada peserta Pelatihan TKH Kloter Embarkasi Batam Tahun 2023.

Berdasar pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) memetakan profil kompetensi *soft skill* (etika pelayanan kesehatan haji, komunikasi persuasif, pengembangan jejaring kerja dalam pelayanan kesehatan haji), dan kompetensi pelayanan medik (pada dokter) dan asuhan keperawatan (pada perawat), (2) menjelaskan adakah perbedaan kompetensi *soft skill* ditinjau dari latar belakang pendidikan profesi, (3) menjelaskan adakah perbedaan kompetensi pelayanan medik dan asuhan keperawatan jemaah haji di kloter ditinjau dari latar belakang pendidikan profesi.

Urgensi kajian kompetensi hasil uji kompetensi/uji keterampilan adalah untuk menentukan proses pembelajaran dan profesionalitas TKH Kloter yang dilatih dalam mencapai kompetensi yang diharapkan sesuai dengan tujuan pelatihan. Melalui kajian ini, didapatkan gambaran dan data sebagai bahan evaluasi dan perbaikan pada pola dan metode pelatihan dan pengajaran, pengembangan kurikulum, modul dan bahan ajar serta kesiapan panitia penyelenggara.

METODE

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah peserta pelatihan Tenaga Kesehatan Haji Kloter Embarkasi Batam Tahun 2023 yang berjumlah 81 orang. Sampel penelitian ditetapkan secara *purposive sampling* pada 20 peserta. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive* pada peserta profesi dokter dan perawat untuk memperoleh informasi riil pencapaian kompetensi pada ujian kompetensi/ujian keterampilan yang dilakukan di pelatihan secara detail. Teknik analisis data yang digunakan *statistic deskriptif* dan *one way anova*.

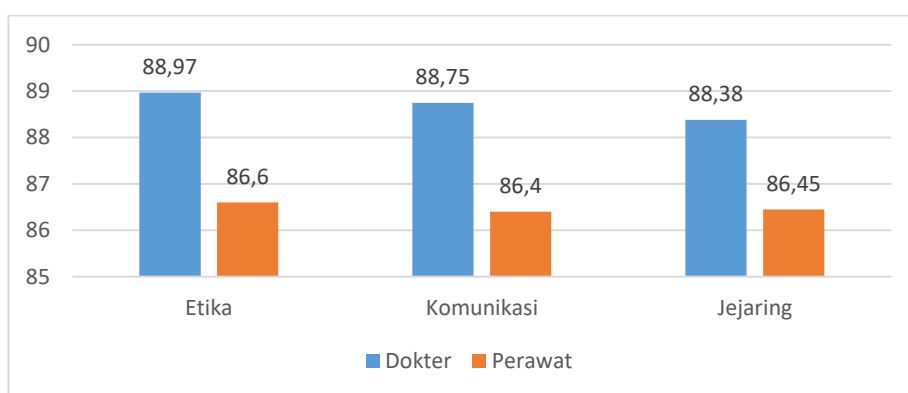
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

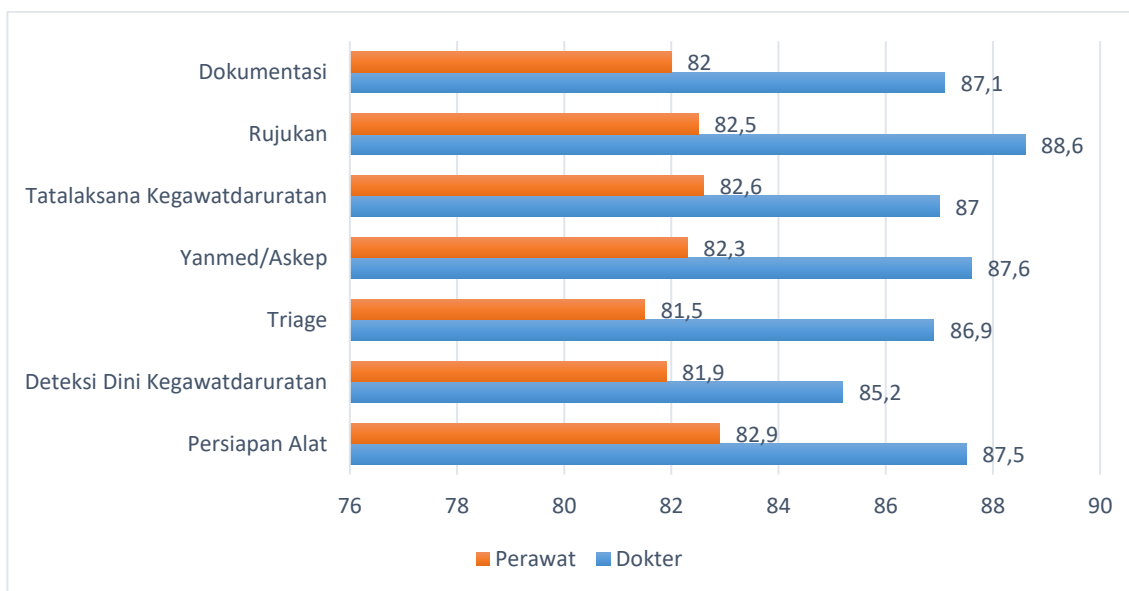
Profil hasil ujian *soft skill* untuk menilai kompetensi etika pelayanan kesehatan haji, komunikasi persuasif dalam pelayanan kesehatan haji dan pengembangan jejaring kerja dalam pelayanan kesehatan haji dipaparkan pada diagram 1. Rerata skor kompetensi etika pelayanan kesehatan haji pada peserta profesi dokter adalah

88,87, sedangkan perawat adalah 86,6. Rerata skor kompetensi komunikasi persuasif dalam pelayanan kesehatan haji profesi dokter adalah 88,75, sedangkan perawat adalah 86,4. Rerata skor kompetensi pengembangan jejaring kerja dalam pelayanan kesehatan haji profesi dokter adalah 88,38, sedangkan perawat adalah 86,45.

Profil hasil ujian praktik/keterampilan dipaparkan pada diagram 2. Rerata skor pada variabel penilaian persiapan alat sesuai perlengkapan di kloter pada peserta profesi dokter adalah 87,5, sedangkan perawat adalah 82,9. Rerata skor pada variabel penilaian deteksi dini kegawatdaruratan sesuai kasus pada jemaah haji pada peserta profesi dokter adalah 85,2, sedangkan perawat adalah 81,9. Rerata skor pada variabel penilaian melakukan *triage* pada peserta profesi dokter adalah 86,9, sedangkan perawat adalah 81,5. Rerata skor pada variabel penilaian pada penatalaksanaan asuhan medis/keperawatan (sesuai profesi) pada peserta profesi dokter adalah 87,6, sedangkan perawat adalah 82,6. Rerata skor pada variabel penilaian tatalaksana kegawatdaruratan sesuai kasus pada jemaah haji pada peserta profesi dokter adalah 87, sedangkan perawat adalah 82,6. Rerata skor pada variabel penilaian melakukan rujukan pada peserta profesi dokter adalah 88,6, sedangkan perawat adalah 82,5. Rerata skor pada variabel penilaian melakukan rujukan pada peserta profesi dokter adalah 88,6, sedangkan perawat adalah 82,5. Rerata skor pada variabel penilaian pendokumentasian pada peserta profesi dokter adalah 87,1, sedangkan perawat adalah 82.



Gambar 1. Rerata Nilai Ujian *Soft Skill*



Gambar 2. Rerata Nilai Ujian Praktik/Keterampilan

Hasil statistik deskripsi hasil ujian *soft skill* dapat dilihat pada Tabel 1. Sedangkan hasil statistik deskripsi uji praktik/keterampilan pelayanan medik/asuhan keperawatan dapat dilihat pada Tabel 2.



Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Uji *Soft Skill*

| No. | Ukuran Deskriptif | Nilai | |
|-----|-------------------|--------|---------|
| | | Dokter | Perawat |
| 1. | Range | 10,00 | 5,57 |
| 2. | Minimum | 81,82 | 79,43 |
| 3. | Maximum | 91,82 | 85 |
| 4. | Mean | 88,61 | 82,24 |
| 5. | Std.Deviation | 2,704 | 2,341 |
| 6. | Std. Error | 0,855 | 0,919 |
| 7. | Variasi | 7,317 | 5,480 |

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Uji Kompetensi Praktik/Keterampilan

| No. | Ukuran Deskriptif | Nilai | |
|-----|-------------------|--------|---------|
| | | Dokter | Perawat |
| 1. | Range | 6,28 | 5,57 |
| 2. | Minimum | 83,43 | 79,43 |
| 3. | Maximum | 89,71 | 85 |
| 4. | Mean | 86,79 | 82,24 |
| 5. | Std.Deviation | 1,983 | 2,341 |
| 5. | Std. Error | 0,627 | 0,740 |
| 7. | Variasi | 3,934 | 5,480 |

Secara lengkap, deskripsi hasil ujian *soft skill* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Uji *Soft Skill* Kompetensi Etika Pelayanan Kesehatan Haji

| No. | Ukuran Deskriptif | Etika Pelayanan Kesehatan Haji | | Komunikasi Persuasif | | Pengembangan Jejaring | |
|-----|-------------------|--------------------------------|---------|----------------------|---------|-----------------------|---------|
| | | Dokter | Perawat | Dokter | Perawat | Dokter | Perawat |
| 1. | Mean | 88,967 | 86,6 | 88,75 | 86,4 | 88,375 | 86,45 |
| 2. | Std. Deviation | 2,645 | 3,273 | 3,098 | 2,771 | 2,295 | 2,803 |
| 3. | Std. Error | 0,837 | 1,035 | 0,979 | 0,876 | 0,726 | 0,8865 |
| 4. | Minimum | 82,67 | 82 | 81,25 | 82,25 | 82,5 | 83 |
| 5. | Maximum | 92,67 | 90 | 93 | 89,75 | 90 | 90 |
| 6. | <i>p-value</i> | 0,119 | | 0,091 | | 0,110 | |

Tabel 4 dan 5 menunjukkan deskripsi uji praktik atau keterampilan pada 7 variabel penilaian yang dinilai.

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Uji Kompetensi Praktik atau Keterampilan pada Variabel 1 - 4

| No. | Ukuran Deskriptif | Variabel 1 | | Variabel 2 | | Variabel 3 | | Variabel 4 | |
|-----|-------------------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|
| | | Dokter | Perawat | Dokter | Perawat | Dokter | Perawat | Dokter | Perawat |
| 1. | Mean | 87,4 | 82,9 | 85 | 81,9 | 86,6 | 81,5 | 87,2 | 81,5 |
| 2. | Std. Deviation | 2,27 | 4,067 | 3,916 | 1,853 | 2,988 | 2,173 | 2,201 | 2,213 |
| 3. | Std. Error | 0,718 | 1,286 | 1,238 | 0,586 | 0,945 | 0,687 | 0,696 | 0,7 |
| 4. | Minimum | 85 | 78 | 80 | 80 | 80 | 80 | 85 | 80 |
| 5. | Maximum | 90 | 89 | 90 | 85 | 90 | 86 | 90 | 85 |
| 6. | <i>p-value</i> | 0,007 | | 0,036 | | 0,000 | | 0,000 | |

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif Uji Kompetensi Praktik atau Keterampilan pada Variabel 5 - 7

| No. | Ukuran Deskriptif | Variabel 5 | | Variabel 6 | | Variabel 7 | |
|-----|-------------------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|
| | | Dokter | Perawat | Dokter | Perawat | Dokter | Perawat |
| 1. | Mean | 86,5 | 82,6 | 88 | 82,5 | 86,4 | 82 |
| 2. | Std. Deviation | 3,100 | 2,367 | 2,309 | 2,368 | 3,864 | 2,828 |
| 3. | Std. Error | 0,980 | 0,748 | 0,730 | 0,749 | 1,222 | 0,894 |
| 4. | Minimum | 80 | 80 | 85 | 85 | 80 | 78 |
| 5. | Maximum | 90 | 85 | 90 | 80 | 90 | 85 |
| 6. | <i>p-value</i> | 0,005 | | 0,000 | | 0,009 | |

Keterangan:

Variabel 1: penilaian persiapan alat sesuai perlengkapan di kloter

Variabel 2: penilaian deteksi dini kegawatdaruratan sesuai kasus pada jemaah haji

Variabel 3: penilaian melakukan *triage*

Variabel 4: penilaian penatalaksanaan medis (bagi dokter) dan asuhan keperawatan (perawat)

Variabel 5: penilaian tatalaksana kegawatdaruratan sesuai kasus pada jemaah haji

Variabel 6: penilaian melakukan rujukan

Variabel 7: penilaian pendokumentasian

Tabel 6. T-test Perbedaan Uji Kompetensi Berdasarkan Profesi

| Profesi | Uji Praktik/ Keterampilan | | Ujian <i>Soft Skill</i> | | T test |
|---------|---------------------------|---------------|-------------------------|--------------|--------|
| | n | M (SD) | n | M (SD) | |
| Dokter | 10 | 86,799 (1,98) | 10 | 88,61 (2,70) | 4,696 |
| Perawat | 10 | 82,243 (2,34) | 10 | 86,46 (2,90) | 1,708 |

Hasil statistik pada Tabel 13 menunjukkan bahwa keterampilan pelayanan medik/asuhan keperawatan pada peserta profesi dokter (N= 10; M = 86,799; SD =1,98) berbeda signifikan dengan keterampilan peserta profesi perawat (N= 10; M = 82,243; SD = 2,34); $t=4,696$. Sedangkan kompetensi *soft skill* pada peserta profesi dokter (N= 10; M = 88,61; SD =2,7) tidak berbeda signifikan dengan keterampilan peserta profesi perawat (N= 10; M = 86,46; SD = 2,9); $t=1,708$.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi *soft skill* sebesar 88,61 pada profesi dokter dan 86,46 pada profesi perawat. Nilai ini masuk dalam kriteria baik dan di atas nilai minimal yang ditetapkan, yaitu 80. *Soft skill* dapat didefinisikan sebagai seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain meliputi komunikasi efektif (Romas & Sharma, 2022), berpikir kreatif dan kritis (Park, Li, acam-macam& Niu, 2023), membangun tim (Kanokorn, Pongtorn, & Sujanya, 2014), serta kemampuan lain yang terkait kapasitas kepribadian individu (Widhiarso, 2009).

Pada pelatihan TKH Kloter ini, kompetensi *soft skill* meliputi etika pelayanan kesehatan haji, komunikasi persuasif dalam pelayanan kesehatan haji dan pengembangan jejaring kerja dalam pelayanan kesehatan haji. Nilai ini diharapkan memberi gambaran bahwa secara umum, peserta pelatihan mampu memahami dan menerapkan kewajiban dan hak petugas kesehatan haji; memahami etika petugas kesehatan dan etika dalam pelayanan kesehatan haji; mampu berkomunikasi persuasif, bersikap positif kepada jemaah haji, menjadi pendengar yang baik, memberi umpan balik secara persuasif dan menerapkan *soft skill* komunikasi persuasif dalam pelayanan kesehatan di kloter; serta menerapkan jejaring kerja pelayanan haji yang efektif. Pelatihan TKH Kloter ini sangat penting dan juga berpengaruh dalam kesuksesan orang tersebut. Saat ini, *soft skill* telah menjadi komponen yang sangat penting dalam setiap organisasi (Chassidim, Almog, & Mark, 2018; Joseph, Ang, & Slaughter, 1999; Rodriguez & Campillay Briones, 2018).

Pada akhirnya, dengan kompetensi *soft skill* tersebut, peserta pelatihan nantinya mampu memberikan pembinaan, pelayanan serta perlindungan kepada jemaah haji dengan penuh keikhlasan dan ketulusan. Kompetensi *soft skill* ini sangat penting dan sangat ditekankan karena adanya kasus petugas TKH Kloter yang menelantarkan jemaahnya dan justru sibuk melaksanakan ritual haji. Hasil penelitian tidak menemukan perbedaan yang signifikan pada kompetensi *soft skill* profesi dokter dan perawat.

TKH Kloter sebagai dokter dan perawat adalah tenaga profesi kesehatan yang memiliki kemampuan pengetahuan secara mendalam di bidangnya dan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi sebagai syarat seseorang menjadi profesional di bidangnya. Seiring dengan dinamika penyelenggaraan kesehatan haji, tuntutan untuk menjadi profesional adalah sebuah keharusan. Akan tetapi, dalam penyelenggaraan haji dari tahun ke tahun, masih terdengar keluhan dari jemaah haji terkait buruknya pelayanan yang diberikan petugas kloter khususnya tenaga kesehatan, misalnya laporan terkait adanya yang petugas lebih banyak berada di masjid untuk beribadah daripada melakukan visitasi ke jemaah terutama jemaah risiko tinggi (risti), kurangnya koordinasi dengan sesama petugas kloter, antarpetugas non kloter maupun dengan jemaahnya sendiri, atau kasus adanya kesalahan medik yang diberikan petugas haji. Hal ini tentu tidak bisa lepas begitu saja dari sikap dan perilaku petugas kesehatan haji. Petugas kesehatan haji yang merupakan tenaga



profesional seyogyanya diharapkan selalu menerapkan etika, menjalankan kewajiban dan menjaga integritasnya.

Dokter sebagai ketua tim TKH Kloter harus mampu membangun jejaring dan bermitra baik dengan TKH perawat. Sementara itu, perawat sebagai rekan sejawat harus mendukung dan berperan aktif dalam timnya. Formasi jemaah haji yang didominasi lansia, ditambah dengan padatnya aktivitas fisik, faktor eksternal lain seperti perbedaan iklim, budaya, kelelahan, juga kerinduan pada keluarga mengharuskan TKH kloter memiliki strategi komunikasi yang baik. Untuk membuat jemaah haji mengikuti apa yang diinginkan petugas, terutama dalam upaya preventif dan promotif, TKH dapat menggunakan komunikasi persuasif.

Komunikasi persuasif adalah komunikasi yang bersifat mempengaruhi *audience* atau komunikan (jemaah haji) agar bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan komunikator (petugas). Tujuan pokok komunikasi persuasif adalah menguatkan atau mengubah sikap dan perilaku, sehingga penggunaan fakta, pendapat, dan imbauan motivasional dapat memperkuat tujuan persuasifnya (Afandi dkk, 2013).

Faktor-faktor di atas menguatkan pentingnya kompetensi *soft skill*. Itulah mengapa, sejak beberapa tahun ini, pelatihan TKH Kloter sangat menekankan pada pencapaian kompetensi ini. Hasil penelitian yang menunjukkan nilai kompetensi *soft skill* masuk dalam kriteria baik dan di atas nilai minimal yang ditetapkan (80) menggambarkan metode pelatihan yang sudah cukup efektif. Namun perlu diingat bahwa pengujian kompetensi *soft skill* pada Pelatihan TKH Kloter Embarkasi Batam Tahun 2023 belum ada yang mengikuti *workshop* Pelatihan TKH Kloter sehingga subjektivitas dalam penilaian kemungkinan bisa terjadi.

Perbedaan yang signifikan ditemukan pada kompetensi keterampilan. Kompetensi keterampilan yang ditampilkan peserta dengan profesi dokter lebih unggul dibanding peserta dengan profesi perawat, meskipun secara umum keduanya menunjukkan nilai dengan kriteria baik dan di atas nilai minimal yang ditetapkan (80). Nilai uji keterampilan pada profesi dokter adalah 86,799, sedangkan pada perawat adalah 82,243.

Senada dengan itu, pada 7 (tujuh) variabel penilaian yang dievaluasi, yakni keterampilan deteksi dini kegawatdaruratan sesuai kasus, keterampilan melakukan *triage*, penatalaksanaan asuhan medis/keperawatan (sesuai profesi), tatalaksana kegawatdaruratan, melakukan rujukan dan pendokumentasian, juga terlihat perbedaan antardua profesi. Profesi dokter lebih unggul dibanding profesi perawat. Hal ini mungkin disebabkan situasi pada saat ujian kasus di mana peserta pelatihan yang berprofesi sebagai dokter berperan sebagai ketua tim yang bertugas mengarahkan tim, menentukan diagnosa, tata laksana, serta rujukan. Perbedaan nilai yang mencolok ini menunjukkan kemampuan peserta dokter lebih unggul dan karenanya diharapkan mampu memimpin tim kesehatan di kloternya dalam menjalankan tugas sebagai TKH kloter dengan sebaik-baiknya.

Evaluasi merupakan salah satu komponen penting dalam siklus penyelenggaraan pelatihan. Tahapan ini penting karena memberikan umpan balik, mendapatkan data dalam perbaikan program (termasuk strategi penyelenggaraan pelatihan), menentukan apakah suatu program pelatihan harus dihentikan atau tetap dilanjutkan, dan untuk memberikan justifikasi *value* (nilai program pelatihan) (Munajatisari, 2014).

Kirkpatrick melalui teorinya *The Four Levels Techniques for Evaluating Training Programs* menjelaskan 4 (empat) tingkat/level dalam evaluasi pelatihan, yaitu: *Level 1: Reaction*, *Level 2: Learning*, *Level 3: Behavior* dan *Level 4: Result*. Evaluasi hasil belajar peserta dalam bentuk uji kompetensi yang dilakukan pada Pelatihan TKHK termasuk evaluasi level 2: pembelajaran (*learning*) (Munajatisari, 2014). Evaluasi pada tingkat ini mengukur sejauh mana peserta memahami materi pelatihan yang disampaikan dalam tiga domain kompetensi yakni *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Evaluasi pada level ini menekankan pada seberapa jauh peningkatan kompetensi dari pembelajaran (*learning*) yang diperoleh melalui pelatihan (Ramli, 2012).

Penyelenggaraan pelatihan yang efektif diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan tingkah laku (*attitude*) peserta latih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pencapaian tujuan penyelenggaraan pelatihan yang efektif harus didukung metode pelatihan yang sesuai dan relevan yang tidak hanya memperhatikan unsur efektivitas, melainkan juga unsur biaya (Munajatisari, 2014).

Konsep model pembelajaran menurut Trianto adalah suatu perencanaan atau pola yang digunakan sebagai pedoman dalam merencanakan pembelajaran di kelas atau pembelajaran tutorial. Model pembelajaran mengacu pada pendekatan pembelajaran yang akan digunakan, termasuk di dalamnya tujuan-tujuan pengajaran, tahap-tahap dalam kegiatan pembelajaran, lingkungan pembelajaran, dan pengelolaan kelas (Afandi dkk, 2013). Sedangkan metode pembelajaran menurut Djamarah SB adalah suatu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan belajar mengajar, metode diperlukan oleh fasilitator agar penggunaannya bervariasi sesuai tujuan yang ingin dicapai setelah pengajaran berakhir (Indrawati, 2016).

Dari konsep pembelajaran, model pembelajaran dapat didefinisikan sebagai prosedur atau pola sistematis yang digunakan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan pembelajaran. Di dalamnya terdapat strategi, teknik, metode, bahan, media dan alat penilaian pembelajaran. Sedangkan metode pembelajaran adalah cara atau tahapan yang digunakan dalam interaksi antara peserta latih dan fasilitator/pelatih untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sesuai dengan materi dan mekanisme metode pembelajaran. Metode pembelajaran adalah cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran, seperti ceramah, demonstrasi diskusi, simulasi, laboratorium dan lain-lain (Indrawati, 2016).

Pelatihan TKHK Embarkasi Batam Tahun 2023 dilakukan secara *blended learning* yang menggabungkan metode pembelajaran secara *online* dan klasikal tatap muka. Pembelajaran empat MPI yang diuji pada uji kompetensi dilakukan melalui pembelajaran secara *online* melalui Zoom meeting dan klasikal dengan metode ceramah interaktif, diskusi, *role play* dan simulasi.

Secara umum, hasil uji kompetensi menunjukkan metode yang dilakukan cukup efektif. Pengamatan di lapangan selama kegiatan pelatihan berlangsung, soal kasus yang diberikan pada waktu diskusi, *role play* dan simulasi diketahui sudah cukup relevan dengan kasus-kasus yang umum terjadi pada penyelenggaraan haji dan akan ditemukan oleh petugas TKH Kloter. Hanya saja, wawancara dengan peserta latih dan fasilitator, penggunaan metode diskusi, *role play* dan simulasi secara *online* melalui *Zoom meeting* dirasa kurang optimal dibandingkan dengan tatap muka karena sulit untuk mengamati gerak tubuh dan interaksi dengan rekan sejawat. Perlu diperhitungkan lagi pembagian struktur program materi yang dilakukan secara *online* dan tatap muka sesuai metode yang dilakukan serta kompetensi yang diharapkan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi *soft skill* sebesar 88,61 pada profesi dokter dan 86,46 pada profesi perawat. Nilai ini masuk dalam kriteria baik dan di atas nilai minimal yang ditetapkan, yaitu 80. Tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada kompetensi *soft skill* baik antara peserta profesi dokter maupun perawat. Nilai uji keterampilan/praktik pada profesi dokter adalah 86,799, sedangkan pada perawat adalah 82,243. Nilai masuk dalam kriteria baik dan di atas nilai minimal 80. Terdapat perbedaan bermakna pada kompetensi keterampilan di mana peserta profesi dokter lebih unggul dibanding peserta dengan profesi perawat. Saran penulis untuk peningkatan pencapaian kompetensi serta kelancaran pelaksanaan pelatihan adalah dilakukannya analisis kembali terhadap struktur program pembelajaran secara *blended* terutama presentasi JPL pada kegiatan penugasan dengan metode diskusi, *role play* dan simulasi yang dilakukan secara *online* karena dirasa kurang optimal dibandingkan dengan tatap muka.



REFERENSI

- Afandi, M., Chamalah, E., Wardani, O P. (2013). Model dan Metode Pembelajaran dalam *Model dan Metode Pembelajaran di Sekolah*, 15-83. Semarang: Unissula Press.
- Balai Pelatihan Kesehatan Batam, Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). Keputusan Kepala Balai Pelatihan Kesehatan Batam Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.02.03/1/1601/2023 Tentang Struktur Organisasi Balai Pelatihan Kesehatan Batam.
- Direktorat Peningkatan Mutu Tenaga Kesehatan, Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Kurikulum Pelatihan tenaga Kesehatan Haji Kloter.
- Indrawati. (2016). *Modul Pelatihan Widyaiswara Inpassing Lembaga Administrasi Pelatihan: Metode Pembelajaran*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Pelatihan (LAN). (2020). *Modul Pelatihan Pengelolaan Pelatihan, Manajemen of Training (MOT): Evaluasi Program Pelatihan*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Kesehatan Haji (2016). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/139488/permenkes-no-62-tahun-2016>
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rekrutmen Panitia Penyelenggaraan Ibadah Haji Arab Saudi Bidang Kesehatan (2018). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/139646/permenkes-no-3-tahun-2018>
- Munajatisari, R. R. (2014). Analisis Efektivitas Metode Pelatihan Klasikal dan e-Learning. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 173–185. <https://doi.org/10.26593/jab.v10i2.1463.%p>
- Chassidim, H., Almog, D., & Mark, S. (2018). Fostering Soft Skills in Project-Oriented Learning Within an Agile Atmosphere. *European Journal of Engineering Education*, 43(4), 638–650. <https://doi.org/10.1080/03043797.2017.1401595>
- Joseph, D., Ang, S., & Slaughter, S. (1999). Soft Skills and Creativity in IS Professionals. *Proceedings of the 32nd Annual Hawaii International Conference*, 1–5. <https://doi.org/10.1109/HICSS.1999.772693>
- Kanokorn, S., Pongtorn, P., & Sujanya, S. (2014). Soft Skills Development to Enhance Teachers' Competencies in Primary Schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 842–846. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1240>
- Park, J. H., Li, Y., & Niu, W. (2023). Revisiting Creativity and Critical Thinking Through Content Analysis. *Journal of Creativity*, 33(2), 100056. <https://doi.org/10.1016/j.yjoc.2023.100056>
- Rodriguez, J. M., & Campillay Briones, S. (2018). Portfolio of Soft Skills Monitoring. *2018 37th International Conference of the Chilean Computer Science Society (SCCC)*, 1–5. <https://doi.org/10.1109/SCCC.2018.8705157>
- Romas, J. A., & Sharma, M. (2022). Chapter 4—Effective communication. In J. A. Romas & M. Sharma (Eds.), *Practical Stress Management (Eighth Edition)* (pp. 77–98). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-98812-4.00011-5>

- Ramli, M. (2012). *Evaluasi Pendidikan. Media dan Teknologi Pembelajaran*. Banjarmasin: IAIN Antasari Press.
- Rusandi, S. S. (2017). Pola Pendekatan Evaluasi Hasil Belajar Siswa di Sekolah. *Bawi Ayah: Jurnal Pendidikan Agama dan Budaya Hindu*, 8(1), 55–71. <https://doi.org/10.33363/ba.v8i1.301>
- Widhiarso, W. (2009). Evaluasi *Soft Skills* dalam Pembelajaran [internet]. [cited 2023 July 23]. Available from: http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/makalah_soft_skills.pdf