

PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN TEKNIS BAGI PENYULUH KELUARGA BERENCANA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI MELAKSANAKAN PEMBINAAN KADER INSTITUSI MASYARAKAT PEDESAAN/PERKOTAAN

Reni Dwi Jayanti¹, Zulfiati Syahrial², Robinson Situmorang³

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 31 Januari 2019
Direvisi: 3 Maret 2019
Dipublikasikan: April 2019

e-ISSN: 2620-3081
p-ISSN: 1411-2744

DOI: <https://doi.org/10.21009/jtp.v21i1.9940>

Abstract: The research aims to produce a technical training package for family planning counselor (PKB) to increase the Volunteers coach of Village Family Planning (IMP) competence. This study was research and development (RnD) that refers to the model suggested by Dick and Carey with procedures that were simplified into 9 from 10 steps, consisting of: 1) identify instructional goal, 2) conduct instructional analysis, 3) analyze learners and contexts, 4) write performance objectives, 5) develop assessment instruments, 6) develop instructional strategy, 7) develop and select instructional materials, 8. Design and conduct formative evaluation of instruction, 9) revise instruction. The research produced a pattern of model of training program, such as curriculum, manual book of training, printed module, and instructional evaluation. The results showed that the Experts gave an average score on the Technical Training Package for Family Planning Counselor to Coach The Family Planning Cadres of 94.95% or very good. the results of the one to one trial with the Family Planning Counselor (PKB) were obtained results of 87.10% or very good, the results of small group trials obtained results of 98.92% or very good, the results of field trials obtained results of 98.71% or very good. From the results of the assessment, it can be concluded that the Technical Training Package for Family Planning Counselor to Coach The Family Planning Cadres has been tested valid and can be implemented.

Keywords: Training, Technical Competency, Instructional Design Model

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan sebuah model pelatihan teknis bagi Penyuluh KB untuk meningkatkan kompetensi melaksanakan pembinaan kader Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan (IMP). Penelitian ini merupakan penelitian dan pengembangan dengan mengadopsi langkah-langkah Dick and Carey dengan menerapkan 9 dari 10 langkah pengembangannya yaitu: 1) analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi tujuan, 2) menganalisis pembelajaran, 3) menganalisis pebelajar dan konteksnya, 4) menuliskan tujuan unjuk kerja, 5) mengembangkan instrumen penilaian, 6) mengembangkan strategi pembelajaran, 7) mengembangkan dan memilih bahan pembelajaran, 8) merancang dan melaksanakan evaluasi formatif, 9) merevisi pembelajaran. Produk yang dihasilkan merupakan sebuah model program pelatihan yang terdiri dari kurikulum, pedoman penyelenggaraan pelatihan, modul cetak dan evaluasi pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para ahli memberikan nilai rata-rata pada paket pelatihan teknis pembinaan kader KB sebesar 94,95% atau sangat baik. hasil uji coba one to one dengan Penyuluh KB diperoleh hasil sebesar 87,10% atau sangat baik, hasil uji coba kelompok kecil diperoleh hasil sebesar 98,92% atau sangat baik, hasil uji coba lapangan diperoleh hasil 98,71% atau sangat baik. Dari hasil penilaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Model Pelatihan Teknis Pembinaan Kader KB telah teruji valid dan dapat diimplementasikan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi Teknis, Model Desain Pembelajaran

© 2019 PPS Universitas Negeri Jakarta

¹ Staff BKKBN Pusat, renipusdiklatbkkbn@gmail.com

² Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta, zulfiati@unj.ac.id

³ Dosen Tetap Universitas Negeri Jakarta, robinsonsitumorang@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan program dalam sebuah organisasi. Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM, perlu dilakukan strategi pengembangan yang disusun secara terencana dan berkesinambungan. Salah satu alternatif strategi pengembangan yang dapat dilakukan yaitu melalui pelatihan. Sebagai sebuah strategi pengembangan SDM, pelatihan perlu dirancang dengan baik agar program ini dapat menjadi program yang efektif dan efisien. Menurut Ganesh M (2015:335), pelatihan akan memberikan banyak manfaat bagi pegawai dan perusahaan jika direncanakan dengan cermat dan diimplementasikan dengan tepat. Pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Patrick, tujuan dari sebuah pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau keahlian baru (1992:1).

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional atau disingkat BKKBN merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas melaksanakan pengendalian penduduk dan menyelenggarakan Keluarga Berencana. Penyuluh KB sebagai salah satu SDM yang menjadi modal dasar BKKBN dalam melaksanakan program, perlu memiliki kompetensi dalam menjalankan program agar program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja yang optimal. Menurut Wibowo dalam Hidayat, dkk (2017:348), kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan situasi tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi teknis yang harus dimiliki Penyuluh KB telah diatur dalam Peraturan Kepala BKKBN Nomor 2 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana. Berdasarkan Perka tersebut, kompetensi yang harus dimiliki oleh Penyuluh KB terdiri dari 19 Kompetensi Teknis.

19 kompetensi teknis Penyuluh KB tersebut yaitu 1) Melakukan pendataan keluarga; 2) Membuat peta keluarga; 3) Melakukan pendataan Institusi Masyarakat Pedesaan; 4) Melakukan Pendataan Dokter Bidan Mandiri (DBM) dan Faskes; 5) Melakukan fasilitasi dan koordinasi kemitraan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK); 6) Menyusun rencana Penyuluhan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK); 7) Menyiapkan materi Penyuluhan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK); 8) Melaksanakan advokasi, komunikasi, informasi, edukasi dan penggerakan program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK); 9) Melaksanakan konseling KB, 10) Melaksanakan pembinaan kader institusi masyarakat pedesaan; 11) Mengembangkan media advokasi, komunikasi, informasi, edukasi dan konseling; 12) Melaksanakan pembinaan peserta KB; 13) Menyusun rencana pelayanan KB; 14) Melakukan pendampingan calon akseptor KB; 15) Melakukan pendampingan komplikasi peserta KB; 16) Menginisiasi dan memfasilitasi pembentukan kelompok bina-bina (bina keluarga balita, bina keluarga remaja dan bina keluarga lansia), pusat informasi dan

konseling remaja//mahasiswa, serta unit peningkatan pendapatan keluarga sejahtera; 17) Melakukan pembinaan kelompok bina-bina (bina keluarga balita, bina keluarga remaja dan bina keluarga lansia), pusat informasi dan konseling remaja/mahasiswa, serta unit peningkatan pendapatan keluarga sejahtera; 18) Melakukan monitoring dan evaluasi program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK); dan 19) Menyusun laporan kegiatan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK).

Berdasarkan hasil sertifikasi yang dilaksanakan pada tahun 2017, diperoleh hasil dari 14.920 orang yang mengikuti ujian kompetensi sebanyak 4.304 orang (28,85%) di atas standar, 342 orang (2,29%) sesuai standar, dan 10.274 orang (68,86%) Membutuhkan Tindak Lanjut Pengembangan. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa mayoritas Penyuluh KB membutuhkan peningkatan kompetensi. 5 kompetensi teknis yang terendah terdiri dari 1) melaksanakan pembinaan kader IMP (10.270 orang), 2) Melakukan monitoring dan evaluasi program KKBPK (8573 orang), 3) Menginisiasi dan memfasilitasi pembentukan kelompok Bina-Bina (BKB, BKR, BKL), PIK-R/M dan UPPKS (7449 orang), 4) Mengembangkan Media Advokasi, KIE dan Konseling (6410 orang), dan 5) Melakukan pendataan IMP (6177 orang). Dari ke-5 kompetensi teknis yang terendah tersebut, kompetensi teknis melaksanakan pembinaan kader IMP merupakan kompetensi teknis yang terbanyak membutuhkan tindak lanjut pengembangan. Tindak lanjut pengembangan yang diberikan yaitu berupa Diklat, pembinaan dan *on job training*.

Kendala yang dihadapi Penyuluh KB dalam melaksanakan pembinaan kader IMP yaitu 1) jumlah Penyuluh KB yang tidak sebanding dengan daerah binaan yaitu 1:5, 2) kurangnya dana untuk menunjang kegiatan operasional dilapangan, 3) kurangnya sarana dan prasarana yang menunjang kinerja IMP, 4) kurangnya inovasi dalam memberikan sosialisasi atau pembinaan kepada masyarakat, 5) adanya rangkap jabatan pada kader.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan atau Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyono dan Meilani (2016, hh.184-185) menyimpulkan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kompetensi teknis. Kambey dan Suharnomo (2013, h.149), mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pembinaan, pemberdayaan maupun partisipasi. Hasil penelitian Endang Saefuddin Mubarak (2018:137) juga mengatakan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, tindak lanjut pengembangan bagi Penyuluh KB untuk meningkatkan kompetensi teknis melalui pelatihan perlu dilakukan. untuk menghasilkan sebuah pelatihan yang efektif dan efisien, maka perlu dirancang sebuah pelatihan yang dapat memberikan dampak nyata terhadap tupoksi Penyuluh KB di lapangan. Penelitian difokuskan pada pengembangan program pelatihan peningkatan kompetensi teknis pembinaan kader IMP dengan pertimbangan sebagai berikut: 1) belum ada kurikulum yang secara khusus melatih Penyuluh KB dalam melaksanakan pembinaan kader IMP, 2) pembinaan kader IMP selama ini hanya merupakan sebuah mata pelatihan di

Pelatihan Fungsional Dasar dan Pelatihan Refreshing, 3) banyaknya jumlah Penyuluh KB yang membutuhkan tindak lanjut pengembangan dalam kompetensi teknis melaksanakan pembinaan kader IMP, 4) kurangnya inovasi dalam memberikan sosialisasi dan pembinaan.

Dalam bidang teknologi pendidikan, desain memiliki pengertian proses untuk menentukan kondisi belajar. Tujuan dari adalah untuk menciptakan strategi dan produk tingkat makro seperti program dan kurikulum, pada tingkat mikro seperti pelajaran dan modul. Teknologi pendidikan adalah suatu proses yang bersistem dalam usaha mendidik atau membelajarkan untuk memberikan nilai tambah melalui belajar dan berbuat (*performed*).

Educational Technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using and managing appropriate technological processes and resources (Januszewski dan Molenda, 2008:1). Teknologi pendidikan yaitu kajian dan praktek etis dalam memfasilitasi belajar dengan menciptakan, menggunakan dan mengelola proses dan sumber teknologikal tepat guna. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia, Teknologi pendidikan memfasilitasi belajar untuk dapat meningkatkan mutu kinerja (*improving performance*). Dalam sebuah organisasi, proses belajar pada diri seorang pegawai atau karyawan akan memberikan dampak pada hasil kinerjanya yang secara langsung akan berdampak pada kinerja organisasi. Teknologi Pendidikan membantu menciptakan proses belajar untuk mendukung upaya peningkatan kinerja pengajar dan desainer pembelajaran sehingga meningkatkan kualitas belajar dalam organisasi.

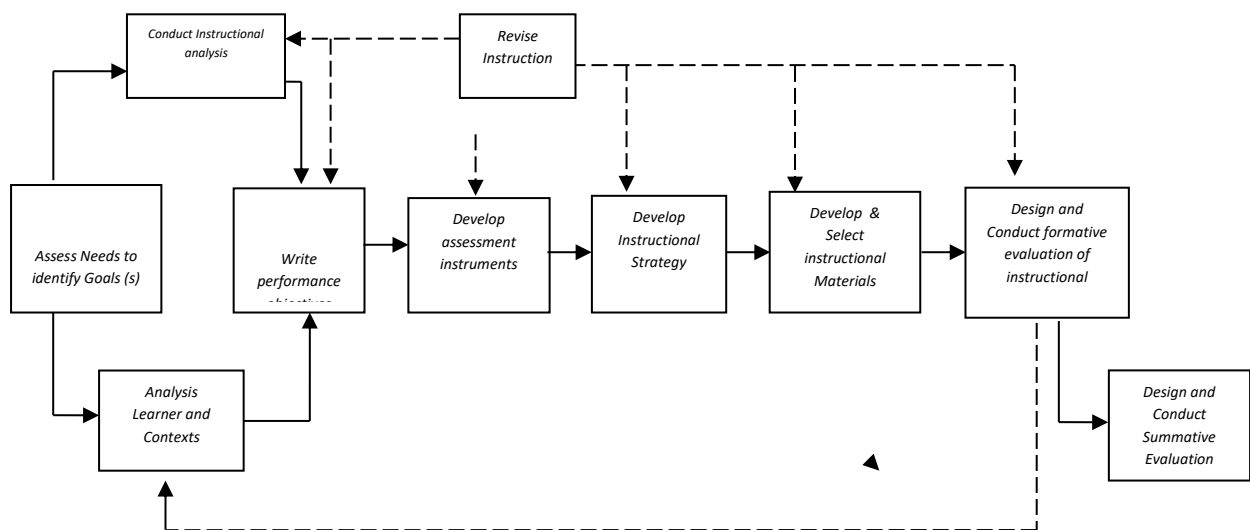
Intervensi yang dilakukan dalam rangka peningkatan SDM dapat berupa pelatihan, panduan kerja, *flowcharts*, program *coaching*, atau model *knowledge management* menjadi pertimbangan efisiensi organisasi. Untuk melihat efektifitas dari setiap intervensi perlu dilakukan penilaian. Penilaian yang dilakukan tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga perilaku dan sikap. Penyelenggaraannya bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja, bukan kinerja belajar. Hal ini mengandung pengertian bahwa penilaian kemampuan atau kompetensi harus bermanfaat bagi pelaksanaan profesi atau pekerjaan sehari-hari.

Sumber belajar perlu dikembangkan baik ketersediaan maupun pemanfataannya, salah satunya dengan memanfaatkan fungsi pengembangan melalui riset/teori, desain, produk, seleksi/penilaian, logistik dan penyebaran/pemanfaatan. Menurut Seels dan Richey (1994:38), dalam bidang teknologi pembelajaran, pengembangan memiliki arti khusus. Pengembangan merupakan proses penerjemahan spesifikasi desain ke dalam bentuk fisik.

Kata *instruction* biasa diartikan dalam bahasa Indonesia adalah sebagai instruksi atau perintah. Dalam istilah teknologi pendidikan, *instruction* diartikan sebagai pembelajaran. Instrusional menurut Gagne and Briggs (1979:3), *instruction is a set of events which affect learners in such a way that learning is facilitated*. Pembelajaran adalah serangkaian peristiwa yang mempengaruhi peserta didik sehingga proses belajar atau perubahan tingkah laku tersebut merupakan hasil dari proses yang difasilitasi. Dari pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa pembelajaran merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang secara sengaja untuk memfasilitasi pembelajar agar terjadi proses belajar.

Menurut *Gustafson* dan *Branch* (2002:13) ada 3 kategori model desain pembelajaran yaitu, *individual classroom instruction*, *product for implementation by user other than the developers*, dan (3) *larger and more complex instructional system sdirected at an organization’s problems or goals*. Dari penjelasan tersebut, model desain pembelajaran dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu model yang berorientasi kelas, model yang berorientasi produk, dan model yang berorientasi sistem. Pengembangan sebuah model pelatihan termasuk dalam kategori model yang berorientasi pada sistem. Model berorientasi sistem biasanya dimulai dengan fase pengumpulan data untuk menentukan kelayakan dan keinginan untuk mengembangkan solusi instruksional untuk suatu masalah. Banyak model yang berorientasi pada sistem mengharuskan suatu masalah ditentukan dalam format tertentu sebelum melanjutkan. Bekerja dalam analisis *front-end* sangat relevan dengan model yang dibahas di sini. Mereka mengambil posisi bahwa, walaupun masalah mungkin memiliki solusi instruksional, orang harus mempertimbangkan kurangnya faktor motivasi dan lingkungan sebagai domain alternatif untuk tindakan. model sistem, sebagai kelas, berbeda dari model pengembangan produk dalam jumlah penekanan yang ditempatkan pada analisis tujuan organisasi sebelum melakukan pengembangan. Model sistem juga biasanya mengasumsikan lingkup usaha yang besar daripada model pengembangan produk. Namun, dalam tahap perancangan, pengembangan, dan evaluasi, perbedaan utama antara model sistem dan model produk adalah skala dan bukan jenis tugas spesifik yang harus dilakukan.

Salah satu model pengembangan yaitu model *Dick and Carey*. Ada 10 tahapan pengembangan desain sistem instruksional menurut *Dick and Carey* (2005:1) yaitu (1) *indentify instructional goal*, (2) *conduct instructional analysis*, (3) *analysis learners and context*, (4) *write performance objectives*, (5) *develop assesment instruments*, (6) *develop instructional strategy*, (7) *develop and select instructional materials*, (8) *design and conduct formative evaluation of instruction*, (9) *revise instructional*, (10) *design and conduct summative evaluation*. Langkah-langkah tersebut digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Model Desain Instruksional Dick and Carey

Berdasarkan hasil penelitian *Pribadi* (2010), pendekatan konstruktivistik dapat digunakan sebagai alternatif implementasi teori belajar behavioristik yang lazim digunakan dalam penyelenggaraan Sistem

Pembelajaran Jarak Jauh (SPJJ). Pendekatan konstruktivistik memperluas kemungkinan bagi siswa untuk memberi makna bagi proses belajar yang dialami. Proses belajar tidak lagi sekedar akumulasi pengetahuan tapi merupakan proses konstruktif untuk mencari pemahaman utuh. Pengembangan ini sesuai untuk pengembangan bahan pembelajaran untuk belajar mandiri.

Menurut Ibrahim (2010:137), modul merupakan salah satu bahan belajar baik mandiri maupun konvensional yang dirancang secara sistematis, terarah dan terukur untuk mencapai tujuan pembelajaran. Modul didesain untuk pembelajaran mandiri (*Individualized Instructional*). Pembelajaran individual telah digunakan pada berbagai metode pendidikan. Pembelajaran mandiri memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) *Independent study plans*, 2) *Self directed study*, 3) *Learner-centered programs*, 4) *Self pacing*, 5) *Student-determined instruction*, 6) *Student-determined instruction*.

Tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan sebuah model pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi teknis Penyuluh KB dalam melaksanakan pembinaan IMP, yang terdiri dari kurikulum, pedoman penyelenggaraan pelatihan, modul cetak dan evaluasi pembelajaran. Produk ini dapat meningkatkan kompetensi Penyuluh KB dalam melaksanakan pembinaan IMP. Hasil dari penelitian ini yaitu satu set dokumen model program pelatihan teknis yang terdiri dari 1) kurikulum, 2) pedoman penyelenggaraan pelatihan, 3) modul cetak pelatihan pembinaan kader IMP dan 4) evaluasi pembelajaran. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah untuk Penyuluh KB, Widyaiswara dan penyelenggara Pelatihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model penelitian dan pengembangan (Research and Development/RnD) yang dimengadopsi model Dick and Carey.

Penelitian ini menghasilkan produk berupa model desain pelatihan teknis pembinaan kader IMP yang terdiri dari 1) kurikulum, 2) pedoman penyelenggaraan pelatihan, 3) modul pelatihan pembinaan kader IMP dan 4) evaluasi pembelajaran. Langkah-langkah pengembangannya mengadopsi 9 dari 10 langkah Model Dick and Carey, meliputi 1) analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi tujuan, 2) menganalisis pembelajaran, 3) menganalisis pembelajar dan konsteksnya, 4) menuliskan tujuan unjuk kerja, 5) mengembangkan instrumen penilaian, 6) mengembangkan strategi pembelajaran, 7) mengembangkan dan memilih bahan pembelajaran 8) merancang dan melaksanakan evaluasi formatif, 9) merevisi pembelajaran.

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana – BKKBN (yang selanjutnya disebut Pusdiklat KKB) dan Balai Diklat Kependudukan dan Keluarga Berencana Bogor (yang selanjutnya disebut Balai Diklat KKB Bogor). Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan November 2018.

Pengumpulan data dilakukan melalui angket dan wawancara. Data angket diperoleh dari hasil validasi ahli materi, ujicoba *one to one* dengan peserta, ujicoba kelompok kecil (*small group*) dan ujicoba kelompok besar (*field trial*). Angket menggunakan Skala Likert dengan skala 4, yaitu sangat

baik (4), baik (3), cukup (2) dan kurang (1). Data yang diperoleh kemudian diubah menjadi prosentase. Jumlah skor yang diperoleh dibagi dengan skor maksimal untuk seluruh item dikalikan 100%. Hasil perhitungan kemudian diterjemahkan ke dalam tabel kriteria interpretasi skor sebagai berikut.

Tabel 1. Kriteria Interpretasi Skor

Skor Presentase	Kriteria Interpretasi Skor
0% – 25%	Kurang sekali (tidak dapat digunakan sebagai media dan revisi secara keseluruhan)
26% - 50%	Kurang (belum dapat digunakan sebagai media dengan beberapa revisi)
51% - 75%	Baik (dapat digunakan sebagai media dengan beberapa revisi)
76% - 100%	Sangat baik (dapat digunakan sebagai media tanpa ada revisi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan program KKBPK tidak lepas dari pengaruh hasil kerja Penyuluh KB. Menurut hasil penelitian Osei dan Ackah (2015), pegawai yang kompeten memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja organisasi. Salah satu indikator keberhasilan program KKBPK di lapangan adalah adanya peran aktif masyarakat itu sendiri dalam mensosialisasikan program KKBPK di berbagai tingkatan masyarakat (Mardiyono dan Hermi, 2017). Oleh sebab itu, peran Kader KB menjadi sangat penting dalam membantu Penyuluh KB mensosialisasikan Program KKBPK kepada masyarakat terutama keluarga. Untuk meningkatkan kompetensi Penyuluh KB, salah satu intervensi yang dapat dilakukan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Sebuah penelitian mengatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi sebesar 10% terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi (Ugoji dan Morji, 2014). Untuk itu, perlu perencanaan yang matang untuk menciptakan sebuah model pelatihan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Berikut ini merupakan penjabaran hasil penelitian sesuai dengan langkah-langkah pengembangan model Dick. Menurut Balta (2015) Komponen utama dalam Model Dick and Carey menggabungkan komponen yang umum untuk semua model desain pembelajaran, yang didalamnya terdapat komponen analisis, desain, pengembangan dan evaluasi yang paling dapat diterapkan.

Model pelatihan yang dikembangkan pada penelitian ini secara keseluruhan mengadopsi model pengembangan Dick and Carey. Adapun hasil penelitian dan pengembangan berdasarkan tahap-tahapannya adalah sebagai berikut.

Langkah pertama yaitu Analisis kebutuhan untuk menentukan tujuan. Analisis kebutuhan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui kesenjangan yang terjadi berdasarkan hasil sertifikasi kompetensi teknis Penyuluh KB tahun 2017. Hasil sertifikasi menunjukkan bahwa sebanyak 10.270 orang Penyuluh KB membutuhkan tindak lanjut pengembangan pada kompetensi teknis melakukan pembinaan kader IMP atau lebih dikenal dengan kader Keluarga Berencana atau Kader KB (data per 31 Desember 2017). Pada tahapan ini dilakukan wawancara dengan pengelola Penyuluh KB,

widyaiswara, dan Penyuluh KB serta Kader KB untuk mengetahui kompetensi apa saja yang dibutuhkan dalam melakukan pembinaan kader KB tersebut.

Hasil wawancara yang kedua dengan Pengelola Penyuluh KB dan Widyaiswara yaitu berkaitan dengan kebijakan BKKBN untuk meningkatkan kompetensi Penyuluh KB. Peningkatan kompetensi Penyuluh KB dibagi menjadi 3, yaitu melalui Diklat, Pembinaan dan *On The Job Training*. Peningkatan kompetensi melalui Diklat merupakan tanggung jawab bersama antara Direktorat Bina Lini Lapangan dan Pusdiklat Kependudukan dan KB untuk merancang sebuah proses pembelajaran yang dapat meningkatkan kompetensi tersebut.

Wawancara dengan Penyuluh KB diperoleh hasil yang mengarah pada penyebab kompetensi teknis pembinaan kader IMP belum optimal, yaitu: (a) jumlah Penyuluh KB yang tidak sebanding dengan jumlah daerah binaan, (b) kurangnya pengetahuan tentang pembinaan IMP, (c) kurangnya anggaran dalam melakukan pembinaan. Hasil wawancara lainnya yaitu, dalam melakukan pembinaan kader IMP, Penyuluh KB hanya memberikan materi seputar alat kontrasepsi dan bina keluarga. Selama ini, dalam melakukan pembinaan tidak pernah berpedoman pada Buku Pedoman Pembinaan IMP yang merupakan pegangan dalam melakukan pembinaan.

Hasil studi dokumentasi yang kemudian divalidasi kepada penyelenggara Diklat dan Widyaiswara menunjukkan materi pembinaan kader IMP merupakan salah satu materi pada pelatihan pembentukan jabatan fungsional Penyuluh KB yaitu Pelatihan Dasar Umum dan Pelatihan Refreshing. Selama ini, belum ada kurikulum pelatihan yang secara khusus untuk meningkatkan kompetensi Penyuluh KB dalam melaksanakan pembinaan kader KB.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi melaksanakan pembinaan kader IMP yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yaitu dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pembinaan IMP. Sub Kompetensi yang harus dimiliki Penyuluh KB dalam melakukan pembinaan Kader IMP harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh institusi.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pembelajaran umum Pelatihan Pembinaan Kader IMP adalah peserta dapat melakukan pembinaan kader IMP. Tujuan pembelajaran ini sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki Penyuluh KB yaitu kompetensi melakukan pembinaan kader IMP.

Langkah kedua yaitu melakukan analisis pembelajaran. Melakukan analisis pembelajaran berarti menjabarkan dan merinci kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan pembinaan kader IMP. Dalam pelatihan ini, kompetensi utama yang akan menjadi sasaran pelatihan adalah melakukan pembinaan kader IMP. Kompetensi ini dijadikan tujuan umum pelatihan yaitu peserta dapat melakukan pembinaan kader IMP. Untuk mencapai kompetensi tersebut, kemudian dirinci atau dijabarkan sub kompetensi yang harus dikuasai peserta pelatihan. Dalam menjabarkan sub kompetensi tersebut peneliti melakukan wawancara dan studi dokumentasi.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 2 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana, pengetahuan yang harus dimiliki dalam melakukan pembinaan kader IMP terdiri dari (1) Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga dan (2) Ketentuan organisasi yang mengatur tentang pembinaan kader IMP.

Hasil wawancara dengan Pengelola Penyuluh KB dan Widyaiswara diperoleh hasil sebagai berikut. (a) berdasarkan peraturan Kepala BKKBN Nomor 2 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana, kompetensi teknis melakukan pembinaan kader IMP (Kader KB) terdapat 2 (dua) elemen yang harus dikuasai oleh Penyuluh KB. 2 (dua) elemen ini merupakan tugas Penyuluh KB yang harus dilakukan dalam melakukan pembinaan IMP, yaitu (1) menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan kader IMP dan (2) melaksanakan pembinaan kader IMP. Kedua elemen ini kemudian menjadi indikator penilaian dalam menilai kompetensi melaksanakan pembinaan kader IMP.

Untuk menguasai kompetensi melaksanakan pembinaan kader IMP, terdapat pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai Penyuluh KB. Pengetahuan yang harus dikuasai yaitu (1) Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga dan (2) Ketentuan organisasi yang mengatur tentang pembinaan kader IMP. Sedangkan keterampilan yang harus dipenuhi yaitu menyiapkan bahan pembinaan dan melaksanakan pembinaan kader IMP. Pengetahuan dan keterampilan tersebut kemudian dijabarkan sebagai sub kompetensi-sub kompetensi yang harus dimiliki seorang Penyuluh KB dalam melakukan pembinaan kader IMP. Ketentuan dalam melakukan pembinaan IMP mengacu pada Pedoman Pembinaan Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Widyaiswara, dalam mengelola IMP yang dalam penelitian ini disebut juga Kader KB, beberapa kompetensi yang harus dikuasai yaitu 1) mampu menjelaskan konsep IMP, 2) memetakan potensi IMP, 3) menjelaskan mekanisme pembinaan IMP, serta melakukan monitoring dan evaluasi IMP. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Pengelola Penyuluh KB, hal-hal yang harus dikuasai dalam membina IMP yaitu pemahaman tentang 1) konsep IMP, 2) pengelolaan IMP, 3) mekanisme pembinaan IMP dan 4) monitoring dan evaluasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Widyaiswara dan Pengelola Penyuluh KB, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki Penyuluh KB dalam melakukan pembinaan kader IMP, yaitu: 1) menjelaskan konsep dasar IMP, 2) memetakan potensi IMP, 3) menjelaskan prosedur mekanisme pembinaan IMP, dan 4) menjelaskan konsep monitoring dan evaluasi dalam pembinaan IMP.

Sub kompetensi lainnya yaitu kemampuan peserta dalam menjelaskan kebijakan dan strategi Program Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) di tingkat desa. Hal ini penting dikuasai agar pelaksanaan program KKBPK berjalan dengan lancar dan sesuai dengan prosedur serta kebijakan dan strategi di tingkat desa.

Kompetensi-kompetensi tersebut kemudian disusun dan ditampilkan dalam bentuk hubungan antara masing-masing kompetensi tersebut. setelah membuat hubungan dari masing-masing kompetensi,

maka ditentukan *entering-behavior line*. Hasil analisis tersebut menghasilkan peta kompetensi yang disusun secara rinci.

Langkah ketiga yaitu menganalisis pembelajar dan konteks. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana, Pejabat Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana yang disebut dengan Penyuluh KB adalah PNS yang memiliki kualifikasi dan standar kompetensi serta diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga.

Saat ini, memiliki Penyuluh KB sebanyak 15.131 orang yang terdiri dari 6.699 laki-laki (44%) dan 8.432 perempuan (56%). Jumlah Desa/Kelurahan sebanyak 81.444 Desa/kelurahan. Data ini menunjukkan bahwa ratio antara jumlah Penyuluh KB dengan Jumlah Desa/kelurahan yaitu 1:5. Artinya, setiap Penyuluh KB rata-rata membina 5 Desa/Kelurahan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Penyuluh KB bahwa salah satu kendala yang dihadapi Penyuluh KB dalam melakukan pembinaan kader yaitu jumlah Penyuluh KB yang tidak sebanding dengan jumlah daerah binaan.

Dilihat berdasarkan usia dan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini. Dilihat berdasarkan usia dan tingkat pendidikan, data Ditbinlap per 31 Desember 2017 sebanyak 6173 orang (40,8%) berpendidikan SLTA, 6939 orang (45,6%) berpendidikan S1 dan selebihnya berpendidikan kurang dari SLTA,DI/ DII, DIII dan S2. Selain itu, berdasarkan data Ditbilinap menunjukkan bahwa mayoritas Penyuluh KB berusia diatas 50 tahun sebanyak 48,17%. Data ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari jumlah Penyuluh KB berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dalam waktu dekat sebagian Penyuluh KB akan memasuki usia pensiun.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan Penyuluh KB adalah S1 (45,61%) dan SLTA (40,80%). Data menunjukkan bahwa mayoritas Penyuluh KB berusia diatas 50 tahun sebanyak 48,17%. Data ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari jumlah Penyuluh KB berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dalam waktu dekat sebagian Penyuluh KB akan memasuki usia pensiun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola Penyuluh KB dan Penyuluh KB, sejak tahun 2017 Penyuluh KB diwajibkan untuk melaporkan seluruh kegiatan melalui E-Visum. E-Visum Penyuluh KB adalah aplikasi berbasis Android yang memiliki fungsi untuk mencatat dan melaporkan kegiatan yang dilakukan oleh Penyuluh KB. E-Visum digunakan pula sebagai indikator kinerja Penyuluh KB. Indikator kinerja dibedakan menjadi 2 yaitu penyuluhan dan non penyuluhan. Penyuluhan adalah kegiatan-kegiatan penyampaian komunikasi, informasi dan edukasi tentang Program KKBPK dalam rangka meningkatkan pengetahuan, sikap dan perilaku individu, keluarga dan/atau masyarakat (KIE Perseorangan maupun Kelompok). Penyuluhan memiliki bobot 40% dengan target 22 kali per bulan. Sedangkan kegiatan non penyuluhan adalah kegiatan-kegiatan yang bersifat

administratif, rutinitias, koordinatif, dan pengembangan serta kegiatan lainnya dalam rangka pelaksanaan dan pengelolaan Program KKBPK. Non Penyuluhan memiliki bobot 60% dengan target hari kerja efektif per Bulan.

E-visum digunakan sebagai bahan untuk menghitung tunjangan kinerja. Selain e-visum, Penyuluh KB mencatat kegiatannya pada buku visum manual. Buku visum ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengajuan angka kredit.

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa kemampuan Penyuluh KB dalam menggunakan teknologi, terutama komputer masih rendah. Hal ini menjadi salah satu kendala yang dihadapi saat melakukan sertifikasi secara online. Banyak Penyuluh KB yang merasa kesulitan dalam mengoperasikan komputer. Saat ini, Direktorat Bina Lini Lapangan (Ditbinlap) selaku pengelola Penyuluh KB secara bertahap sedang meningkatkan kemampuan Penyuluh KB dalam bidang teknologi salah satunya melalui E-Visum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan widyaiswara dan pengelola Diklat, diperoleh informasi bahwa Pusdiklat Kependudukan dan KB-BKKBN pernah menyelenggarakan pembelajaran jarak jauh berbasis *e-learning* untuk Pelatihan Demografi. Saat ini proses pembelajaran jarak jauh tersebut dihentikan karena berdasarkan hasil evaluasi, pelatihan tersebut tidak berjalan dengan efektif. Salah satu kendalanya yaitu karena kurangnya minat Penyuluh KB terhadap pembelajaran berbasis elektronik serta kurangnya kesiapan Pusdiklat dalam mengelola pembelajaran. Dari hasil wawancara tersebut, maka pembelajaran berbasis modul adalah salah satu solusi dalam pembelajaran saat ini.

Selain itu, Penyuluh KB memiliki beban kerja yang besar. Dengan perbandingan jumlah Penyuluh KB dan jumlah wilayah binaan yaitu 1:5, proses pembelajaran diharapkan tidak mengganggu jam kerja Penyuluh KB. Pembelajaran yang ditawarkan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi peserta. Salah satu model pembelajaran jarak jauh menjadi salah satu alternatif.

Langkah keempat yaitu merumuskan tujuan performan/unjuk kerja. Setelah menentukan tujuan pembelajaran umum, kemudian dilanjutkan dengan menentukan tujuan pembelajaran khusus. Dari masing-masing tujuan pembelajaran khusus kemudian dijabarkan kembali tujuan-tujuan yang lebih spesifik. Tujuan-tujuan tersebut disusun menggunakan kata kerja operasional dan menggunakan format ABCD (*Audience, Behaviour, Condition, Degree*).

Langkah kelima yaitu Mengembangkan instrumen penilaian. Dalam mengembangkan instrumen pembelajaran, peneliti mengacu pada tujuan pembelajaran umum maupun tujuan pembelajaran khusus. Berdasarkan hasil analisis pada tujuan pembelajaran, evaluasi terdiri dari evaluasi pemahaman konsep dan evaluasi unjuk kerja. Setelah itu, peneliti membuat kisi-kisi tes untuk mengukur hasil pembelajaran tersebut. Untuk mengukur pemahaman peserta pelatihan, peneliti memilih jenis soal pilihan ganda dan untuk mengukur unjuk kerja peserta pelatihan, peneliti memilih tes kinerja.

Kisi-kisi soal berisi identifikasi jenjang taksonomi tujuan pembelajaran sebagai acuan dalam pengembangan tes, sehingga butir tes yang dibuat relevan dengan tujuan pembelajaran. Dalam menyusun butir-butir tes, peneliti melengkapinya dengan petunjuk yang jelas tentang cara menjawab

atau merespon tes. Selain itu, dalam tes unjuk kerja, peneliti melengkapi penilaian dengan rubrik penilaian sebagai standar penilaian serta cara memberikan skor dan cara menafsirkan skor tersebut sehingga menjadi acuan patokan dalam pemberian skor.

Langkah keenam yaitu mengembangkan strategi pembelajaran. Strategi pembelajaran merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam mengembangkan strategi pembelajaran, kegiatan yang dilakukan meliputi penyusunan aktivitas pembelajaran agar proses pembelajaran dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Aktivitas pembelajaran tersebut berisi penyajian informasi, latihan, tes, umpan balik, serta rencana tindak lanjut. Aktivitas tersebut dikembangkan dalam 2 model pembelajaran yaitu pembelajaran jarak jauh untuk kegiatan pembelajaran yang bersifat peningkatan pemahaman konsep, dan pembelajaran tatap muka untuk kegiatan pembelajaran yang bersifat praktik, yaitu model pembelajaran dengan menerapkan *problem based learning*.

Langkah ketujuh adalah mengembangkan bahan pembelajaran. Bahan pembelajaran yang dikembangkan pada penelitian ini adalah modul cetak dan pedoman penyelenggaraan pelatihan. Modul yang dikembangkan adalah berupa modul cetak. Modul terdiri dari: (1) Tinjauan Pelatihan, (2) Kegiatan Belajar yang terdiri dari a) Pendahuluan, b) Isi materi, c) Latihan, d) Rangkuman, e) Tes Formatif, f) Umpan Balik, (3) Evaluasi Sumatif, (4) Umpan Balik, (6) Kunci Jawaban, (7) Glosarium, dan (8) Daftar Pustaka. Pedoman Pelatihan yang dikembangkan berisi : (1) Pendahuluan, (2) Kurikulum, (3) Peserta, (4) Manajemen Pelatihan, (5) Evaluasi dan (6) Penutup.

Langkah kedelapan merancang dan mengembangkan evaluasi formatif serta melakukan revisi pembelajaran. Evaluasi formatif yang dilakukan peneliti meliputi uji ahli, ujicoba perorangan, uji kelompok kecil dan uji lapangan. Uji ahli terdiri dari uji ahli materi, uji Ahli Desain Pembelajaran dan uji ahli media pembelajaran. Selain itu, untuk uji kelayakan peneliti mengambil 2 orang penyelenggara pelatihan, pengelola Diklat dan Pengelola Penyuluh KB. Ujicoba dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan satu persatu untuk mendapatkan masukan pada produk yang telah dikembangkan, yaitu kurikulum, pedoman penyelenggaraan, modul pelatihan dan evaluasi pembelajaran.

Pada ujicoba perorangan, peneliti mengambil 3 orang Penyuluh KB. Sebagai sasaran peserta pelatihan bertujuan untuk mendapatkan masukan pada bahan pembelajaran berupa modul cetak. Ujicoba kelompok kecil (*small group*) terdiri dari 12 orang dan ujicoba lapangan (*field trial*) sebanyak 30 orang.

Dalam penelitian ini, revisi dilakukan setelah ujicoba baik dengan para ahli maupun dengan pengguna. Revisi dilakukan berdasarkan masukan-masukan dari para ahli dan pengguna. Dalam penelitian ini, terlebih dahulu peneliti membuat draf produk penelitian yang terdiri dari Kurikulum, Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan, Modul Pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Draf produk pengembangan dievaluasi oleh ahli Materi. Peneliti melakukan wawancara dengan ahli materi. Selain itu ahli materi juga mengisi kuesioner untuk memberikan masukan terhadap Draft

yang telah dikembangkan. Wawancara dan kuesioner tersebut menghasilkan saran dan masukan untuk perbaikan.

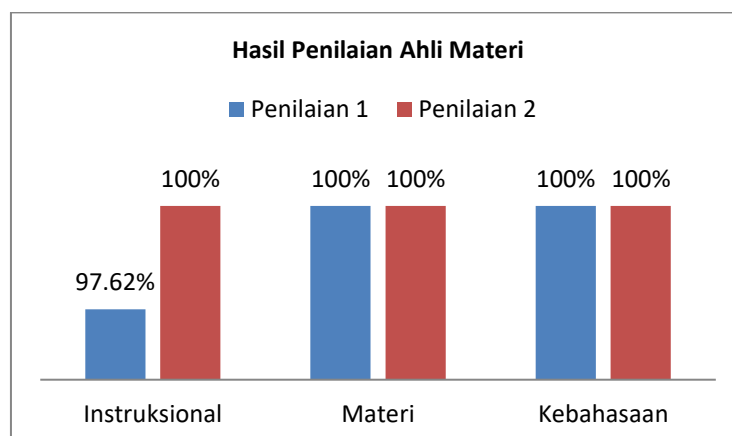
Peneliti juga melakukan wawancara dengan ahli media pembelajaran. Selain wawancara, Ahli media pembelajaran juga mengisi kuesioner untuk memberikan masukan terhadap Draf yang telah dikembangkan. Wawancara dan kuesioner tersebut menghasilkan saran dan masukan untuk perbaikan.

Selain melakukan wawancara dengan ahli materi dan ahli media, Peneliti juga melakukan wawancara dengan Ahli Desain Pembelajaran. Ahli Desain Pembelajaran juga mengisi kuesioner untuk memberikan masukan terhadap Draf yang telah dikembangkan. Wawancara dan kuesioner tersebut menghasilkan saran dan masukan untuk perbaikan.

Hasil revisi dari para ahli menghasilkan Draf 2 yang kemudian dilakukan ujicoba satu satu (*one to one*). Dari hasil ujicoba tersebut diperoleh masukan dari peserta pelatihan. Langkah selanjutnya yaitu melakukan ujicoba kelompok kecil (*small group*). Saran dan masukan dari ujicoba tersebut kemudian dijadikan bahan perbaikan pada paket pelatihan yang dikembangkan. Langkah selanjutnya melakukan ujicoba lapangan (*field trial*). Hasil ujicoba ini menghasilkan draf final yang layak untuk diimplementasikan.

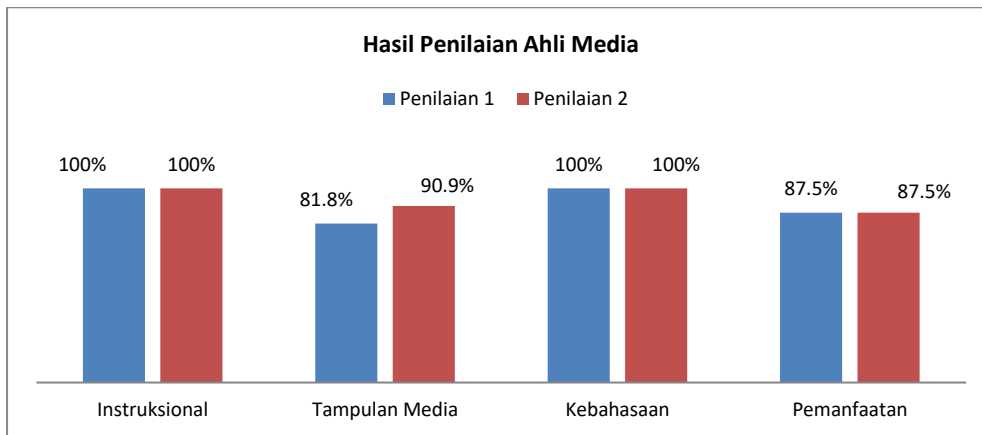
Validitas instrumen dan produk dilakukan oleh para ahli, yang terdiri dari ahli materi untuk meminta penilaian tentang isi atau konsep materi, ahli media untuk meminta penilaian tentang media pembelajaran dan ahli desain pembelajaran untuk meminta penilaian tentang desain pembelajaran.

Hasil validasi kepada ahli materi, mendapatkan saran dan masukan yang berkaitan dengan skor evaluasi yang diperoleh dan angka kredit yang diperoleh pasca pelatihan serta pada indikator penyusunan materi dimasukan unsur penggunaan TIK. Pada tahap ini juga dilakukan uji kelayakan. Berikut ini merupakan hasil penialian Ahli Materi:



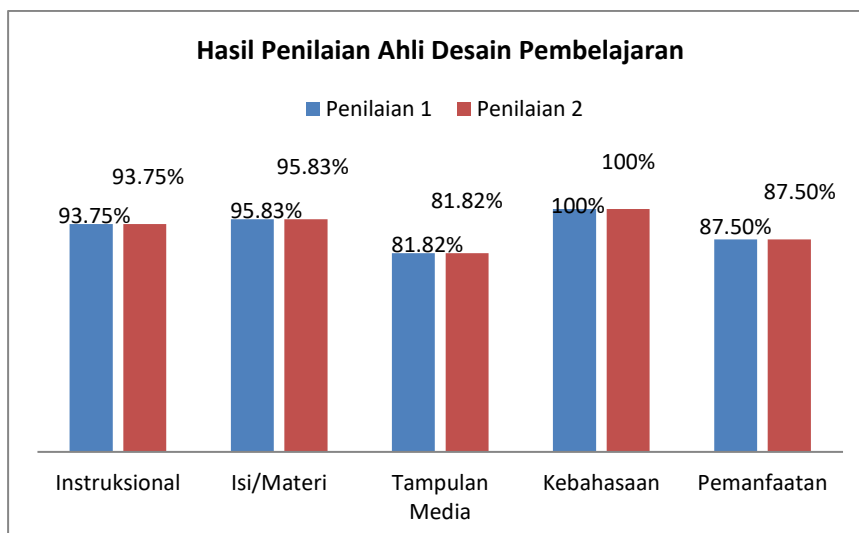
Secara keseluruhan pada Revisi I sebesar 99,21% dengan kriteria sangat baik dan Revisi II sebesar 100% dengan kriteria sangat baik. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penilaian dari ahli materi, rata-rata penilaian revisi I dan Revisi II yaitu sebesar 99,60% dengan kriteria sangat baik. Hal ini dapat diartikan bahwa materi pada Paket Pelatihan Teknis Pembinaan Kader KB yang telah dikembangkan telah layak untuk digunakan.

Hasil validasi dari ahli media, mendapatkan saran dan masukan pada cover modul, daftar isi pada modul, sistematika penulisan isi modul, huruf yang digunakan, dan ilustrasi gambar.



Berdasarkan hasil analisis penilaian dari ahli media diperoleh nilai secara keseluruhan pada Revisi I sebesar 92,33% dengan kriteria sangat baik dan Revisi II sebesar 94,60% dengan kriteria sangat baik. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penilaian dari ahli media, rata-rata penilaian revisi I dan Revisi II yaitu sebesar 93,47% dengan kriteria sangat baik. Hal ini dapat diartikan bahwa media pada Paket Pelatihan Teknis Pembinaan Kader KB yang telah dikembangkan telah layak untuk digunakan.

Hasil validasi dengan ahli desain pembelajaran, mendapatkan saran dan masukan pada peta kompetensi, urutan butir-butir isi kurikulum, poin tujuan pembelajaran pada Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat, diagram proses pembelajaran, kisi-kisi pemahaman konsep pembinaan kader IMP serta evaluasi pembelajaran dibuat terpisah dari pedoman pelatihan. Berikut ini merupakan hasil penilaian dari ahli desain pembelajaran.



Berdasarkan hasil analisis penilaian tersebut diperoleh nilai secara keseluruhan pada Revisi I sebesar 91,78% dengan kriteria sangat baik dan Revisi II sebesar 91,78% dengan kriteria sangat baik. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penilaian dari ahli media, rata-rata penilaian revisi I dan Revisi II yaitu sebesar 91,78% dengan kriteria sangat baik. Hal ini dapat diartikan bahwa

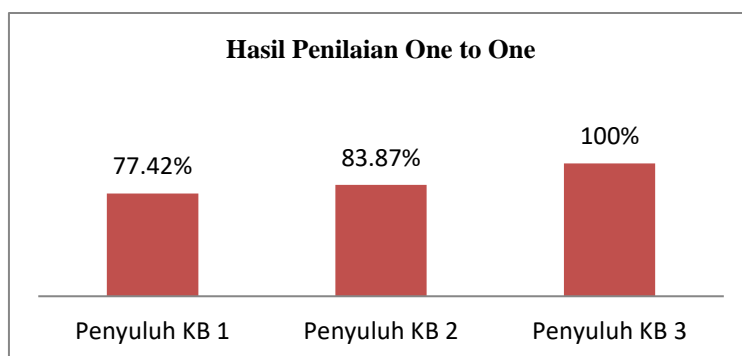
desain instruksional pada Paket Pelatihan Teknis Pembinaan Kader KB yang telah dikembangkan telah layak untuk digunakan.

Berdasarkan hasil penilaian dari para ahli, produk Pelatihan Teknis Pembinaan Kader KB dan dilakukan revisi sebanyak 2 kali oleh masing-masing ahli diperoleh hasil yaitu rata-rata penilaian para ahli 94,44% pada penilaian 1 dan 95,46% pada penilaian 2. Dari kedua penilaian tersebut diperoleh rata-rata penilaian yaitu 94,95% dan masuk dalam kategori sangat baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penilaian dari para ahli yaitu ahli materi, ahli media dan Ahli Desain Pembelajaran, Paket Pelatihan Teknis Pembinaan Kader KB termasuk dalam kategori sangat baik dan layak digunakan.

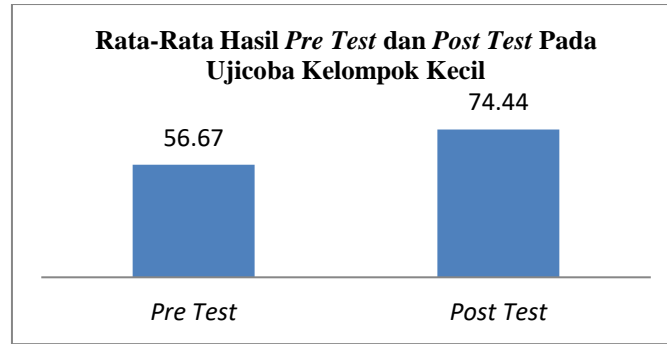
Setelah dilakukan validasi oleh para ahli, penelitian dilanjutkan dengan uji efektifitas. Uji efektifitas dilakukan dengan melakukan ujicoba *one to one* dengan peserta pelatihan, ujicoba kelompok kecil (*small group*) dan ujicoba lapangan (*field trial*).

Ujicoba *one to one* dengan peserta pelatihan dilakukan dengan melakukan wawancara dan angket untuk mendapatkan saran dan masukan terhadap modul pembelajaran. Ujicoba *one to one* dilakukan kepada 3 orang Penyuluh KB. Dari hasil penilaian Peserta Pelatihan diperoleh nilai rata-rata 87,10%. Hasil penilaian ini masuk dalam dalam kriteria Sangat Baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Modul Pelatihan Pembinaan Kader KB telah layak digunakan. Berikut ini merupakan hasil penilaian dari hasil ujicoba *one to one*.



Ujicoba kelompok kecil (*small group*) bertujuan untuk mendapatkan saran dan masukan dari peserta pelatihan. Ujicoba ini dilakukan kepada 12 orang penyuluh KB. Dari hasil penilaian diperoleh nilai rata-rata 98,92%. Hasil penilaian ini termasuk dalam kategori sangat baik. Dari hasil ini, bahan pembelajaran berupa modul cetak sudah layak digunakan.

Pada ujicoba kelompok kecil juga dilakukan *pre test* dan *post test*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan *pre test* dan *post tes* pada ujicoba kelompok kecil. Dari hasil perhitungan penilaian, diperoleh nilai *pre test* 56,67 dan nilai *post test* 74,44. Dari data tersebut diperoleh hasil bahwa nilai *post test* lebih tinggi dari pada nilai *pre test*, dengan mengalami peningkatan sebesar 17,77. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa peserta dapat menerima dengan baik materi yang disampaikan melalui modul. Berikut ini merupakan hasil *pre test* dan *post test*.

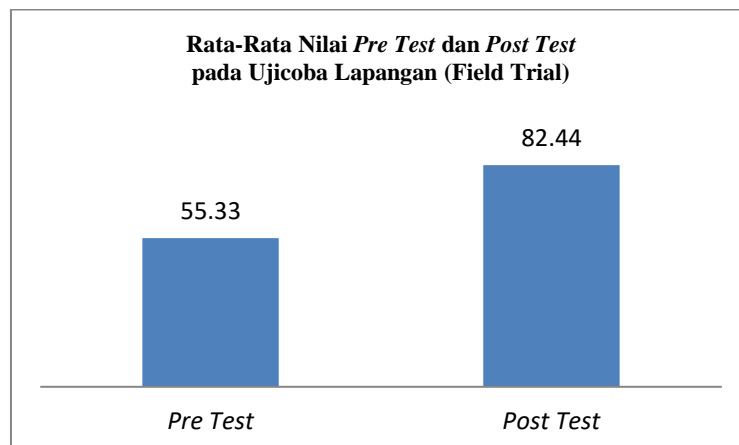


Ujicoba selanjutnya yaitu ujicoba lapangan (*field trial*). Ujicoba dilakukan pada 30 orang Penyuluh KB. Ujicoba dilakukan untuk mendapatkan saran dan masukan pada modul pembelajaran yang telah dikembangkan. Berdasarkan hasil penilaian peserta pada modul pelatihan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 98,71%. Hasil penilaian ini termasuk dalam kategori sangat baik. Dari hasil ini, bahan pembelajaran berupa modul cetak sudah layak digunakan.

Pada ujicoba lapangan juga dilakukan uji efektifitas. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas modul Pembinaan Kader IMP pada pembelajaran. Efektifitas ini dihitung berdasarkan nilai *pre test* dan *post test*. Soal *pre test* dan *post test* sama dengan pada ujicoba kelompok kecil terdiri dari 30 soal.

Dari hasil perhitungan penilaian, diperoleh nilai *pre test* 55,33 dan nilai *post test* 82,44. Dari data tersebut diperoleh hasil bahwa nilai *post test* lebih tinggi dari pada nilai *pre test*, dengan mengalami peningkatan sebesar 27,11. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peserta dapat menerima dengan baik materi yang disampaikan melalui modul.

Berikut ini merupakan hasil *pre test* dan *post test* dari hasil ujicoba lapangan.



Produk hasil penelitian dan pengembangan ini berupa kurikulum, pedoman penyelenggaraan pelatihan, modul pelatihan dan evaluasi pembelajaran. Untuk menjaga kualitas produk secara keseluruhan, produk ini telah melewati uji validitas dengan para ahli yang terdiri dari ahli materi, ahli media dan ahli desain instruksional, serta ujicoba yang terdiri dari ujicoba *one to one* dengan peserta, ujicoba kelompok kecil (*small group*) dan ujicoba lapangan (*field trial*). Kelebihan dari produk ini yaitu

- 1) Pelatihan dikembangkan berdasarkan analisis kebutuhan sehingga pelatihan ini tepat sasaran dan

sesuai dengan kebutuhan Penyuluh KB. 2) Materi yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan sehingga materi yang disusun dapat membantu peserta mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan. 3) Modul yang disusun secara sistematis dan sistemik sehingga dapat membantu peserta dalam belajar mandiri dan membantu peserta mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. 4) Pedoman pelatihan disusun secara sistematis dan sistemik sehingga membantu pengelola pelatihan baik penyelenggara pelatihan maupun widyaiswara/instruktur/fasilitator dapat menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan ketentuan sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 5) Evaluasi pembelajaran disusun secara sistematis dan sistemik sehingga dapat mengukur pencapaian tujuan pembelajaran. 6) Paket pelatihan telah melalui revisi dari para ahli dan pengguna sesuai dengan langkah-langkah pengembangan sehingga produk yang dikembangkan telah teruji validasinya.

Selain kelebihan, paket pelatihan ini juga memiliki kekurangan sebagai berikut. 1) Materi yang dikembangkan baru berupa konsep pembinaan kader IMP. Perlu dikembangkan materi praktek pembinaan IMP sebagai bahan pembelajaran pada pembelajaran tatap muka. Sehingga perlu pengembangan lebih lanjut. 2) Materi masih berupa modul cetak. Sehingga perlu ada pengembangan lanjutan untuk mengembangkan media pembelajaran tambahan dalam bentuk video/film. 3) Soal-soal dalam modul cetak hanya dilakukan validasi oleh para ahli.

KESIMPULAN

Penelitian dan pengembangan model Pelatihan Teknis Pembinaan Kader IMP ini telah menghasilkan produk berupa kurikulum, pedoman penyelenggaraan, modul pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Produk hasil penelitian ini telah divalidasi oleh ahli materi, ahli media dan ahli desain pembelajaran. Hasil penilaian para ahli tersebut menunjukkan hasil sangat baik dan layak digunakan. Selain validasi oleh para ahli, produk ini juga telah dilakukan ujicoba pada Penyuluh KB melalui ujicoba *one to one*, ujicoba kelompok kecil (*small group*) dan ujicoba lapangan (*field trial*). Hasil ujicoba dengan peserta pelatihan mendapatkan nilai sangat baik sehingga termasuk dalam kategori layak digunakan.

Berdasarkan hasil validasi dari ahli materi, ahli media dan ahli desain pembelajaran dan ahli desain pembelajaran, serta hasil penilaian dari ujicoba perorangan (*one to one*), ujicoba kelompok kecil (*small group*) dan ujicoba lapangan (*field trial*) Model Pelatihan Teknis Pembinaan Kader IMP sudah valid dan layak untuk diimplementasikan.

Daftar Pustaka

- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “*Materi Profil Penyuluh KB/ Penyuluh Lapangan KB Tahun 2017*”, Jakarta: BKKBN, 2017.
- Dick, Walter., Lou Carey, dan James O. Carey, “*The Systematic Design of Instruction Seven Edition*”. Boston: Pearson, 2005.

- Balta, Nuri. "A Systematic Panning for Science Laboratory Instruction: Research-Based Evidence", *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, Vol 11, No.5, 2015.
- Gagne, Robert M., Leslie J. Briggs. *Principles of Intructional Design Second Edition*. New York: Holt, Rinehart and Winson, 1979.
- Hidayat, Agi Syarif, Muhammad Alwi dan Yana Setiawan, "The Training and Competency Effect of Batik Trusmi Cirebon's Employee Performance", *Journal of Applied Management (JAM)*, Vol. 15 Number 2, June 2017.
- Ismailia, Titik, dan Ali Muhtadi, "Pengembangan Program Pelatihan Pra-Magang Mahasiswa Program Studi Bahasa Inggris Politeknik Negeri Jember", *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan* Vol.2, No.2, 2015.
- Kambey, Fendy., dan Levy Suharnono. "Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan da Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Njonja Maneer Semarang)". *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 10, No.2, Juli 2013.
- Mardiyono, Lely Hermi. "Family Empowerment through Family Planning Village in Effort to Increase KKBPK and Related Program in East Java (Studies in Bodowoso and Bangkalan)", *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, Vol.6 Issue 5, May 2017.
- M, Ganesh."Importance and Effectiveness of Training and Development", *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol. 6 No 1, January 2015.
- Mubarok, Endang Saefuddin. "The Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance of Workers Social Agency in Banten Province, Indonesia", *Journal of Economics and Sustainable Development* Vol. 9 No.4, 2018.
- Muga, Wilfridus,. Bayu Suryono, dan Eko Lodang Januarisca. "Pengembangan Bahan Ajar Elektronik Berbasis Model *Problem Based Learning* dengan Menggunakan Model Dick and Carey". *Journal of Educational Technology*, Vol. 1 No. 4, 2017.
- Osei, Antwi John., Owusu Ackah, "Employee's Competency and Organizational Performance In The Pharmaceutical Industry An Empirical Study Of Pharmaceutical Firm In Ghana", *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol III, Issue 3, March 2015.
- Patrick, J, "*Training: Research and Practice*". London: Academic Press Inc, 1992.
- Rogers-Shaw, Carol., Davin J. Carr-Chellman, dan Jinhee Choi, "Universal Design for Learning: Guideliness for Accessible Online Instruction", *Adult Learning*, Vol. 29 No.1 , 2018.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta, 2016.
- Taban, Diana San. "Peran Petugas Lapangan Keluarga Berencana Terhadap Akses Pelayanan Keluarga Berencana di Kabupaten Kupang". *Kumpulan Karya Tulis Ilmiah Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan (KKBPK) oleh Mitra Kerja Puslitbang Kependudukan*. Jakarta: Puslitbang Kependudukan, 2015.

Ugoji, Chika, Chima Mordi. "Training Evaluation : A Case of Employee Training and Development within the service industries in Nigeria", *Journal of Research in International Bussinesss and Management* Vol.4(1), 2014