

Pengembangan Paket Pelatihan Teknis Pembinaan Kader Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan

Reni Dwi Jayanti¹
Zulfiati Syahrial²
Robinson Situmorang³

ABSTRACT

The research aims to produce a technical training package for family planning counselor (PKB) to increase the competence of cadres of Village Family Planning (IMP). The study is research and development (RnD) which adopted 9 from 10 steps of Dick and Carey Model which integrated with Rontree Model considering 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, consist of planning, preparing for writing and writing and re-writing, 8. Design and conduct formative evaluation of instruction, 9) revise instruction. The research producted are curriculum, manual book of training, printed module, and instructional evaluation.

Keywords: *Training, Family Planning Counselor Competency, Dick and Carey Model, Rowntree Model*

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. Dalam menjalankan tugasnya, BKKBN memiliki petugas lapangan yang bekerja pada tingkat lini lapangan yaitu Penyuluh

Keluarga Berencana (PKB) dan Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB). Berdasarkan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 2 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana, Jabatan PKB dan PLKB saat ini menjadi Penyuluh Keluarga Berencana atau disingkat PKB. Namun PKB ini lebih dikenal di masyarakat dengan sebutan Penyuluh KB.

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

¹ Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Email: renipusdiklatbkkbn@gmail.com

² Koordinator Program Studi S3 Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

³ Koordinator Program Studi S1 Teknologi Pendidikan universitas Negeri Jakarta

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.

Tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan sebuah paket pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi teknis Penyuluh KB dalam melaksanakan pembinaan IMP, yang terdiri dari kurikulum, pedoman penyelenggaraan pelatihan, modul pelatihan dan evaluasi pembelajaran. Hasil dari penelitian ini yaitu satu paket pelatihan teknis yang terdiri dari 1) kurikulum, 2) pedoman penyelenggaraan pelatihan, 3) modul pelatihan pembinaan kader IMP dan 4) evaluasi pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model penelitian dan pengembangan (Research and Development/RnD) yang dimengadopsi langkah-langkah model Dick and Carey yang diintegrasikan dengan model Rowntree. Penelitian ini menghasilkan produk berupa 1) kurikulum, 2) pedoman penyelenggaraan pelatihan, 3) modul pelatihan, 4) evaluasi pembelajaran.

Langkah-langkah pengembangannya meliputi 1) analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi tujuan, 2) menganalisis pembelajaran, 3) menganalisis pebelajar dan konsteksnya, 4) menuliskan tujuan unjuk kerja, 5) mengembangkan instrumen penilaian, 6) mengembangkan strategi pembelajaran, 7) mengembangkan dan memilih bahan pembelajaran, yang terdiri dari a) tahap perencanaan, b) tahap pengembangan, c) tahap penulisan dan penyuntingan, 8) merancang dan melaksanakan evaluasi formatif, 9) merevisi pembelajaran. Pada penelitian ini hanya mengadopsi 9 langkah pengembangan dari 10 langkah pengembangan model Dick and Carey.

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.

Prosedur pengembangan mencakup: 1) analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi tujuan, 2) menganalisis pembelajaran, 3) menganalisis pebelajar dan konsteksnya, 4) menuliskan tujuan unjuk kerja, 5) mengembangkan instrumen penilaian, 6) mengembangkan strategi pembelajaran, 7) mengembangkan dan memilih bahan pembelajaran, yang terdiri dari a) tahap

perencanaan, b) tahap pengembangan, c) tahap penulisan dan penyuntingan, 8) merancang dan melaksanakan evaluasi formatif, dengan melakukan evaluasi *one to one* dengan para ahli yang terdiri dari ahli materi, ahli media dan ahli desain pembelajaran, ujicoba *one to one* dengan peserta pelatihan yaitu 3 orang Penyuluh KB, ujicoba kelompok kecil (*small group*) dengan 12 orang Penyuluh KB dan ujicoba kelompok besar (*field trial*) dengan 30 orang penyuluh KB, (9) merevisi pembelajaran. Produk akhir dari penelitiandan pengembangan ini adalah kurikulum pelatihan, pedoman penyelenggaraan pelatihan, modul pelatihan dan evaluasi pembelajaran.

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.

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 3. 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)

Skor Presentase	Kriteria Interpretasi Skor
	dengan beberapa revisi)
76% - 100%	Sangat baik (dapat digunakan sebagai media tanpa ada revisi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan penjabaran hasil penelitian sesuai dengan langkah-langkah pengembangan model Dick and Carey yang diintegrasikan dengan model Rowntree. Langkah-langkah tersebut yaitu 1) analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi tujuan, 2) menganalisis pembelajaran, 3) menganalisis pebelajar dan konsteksnya, 4) menuliskan tujuan unjuk kerja, 5) mengembangkan instrumen penilaian, 6) mengembangkan strategi pembelajaran, 7) mengembangkan dan memilih bahan pembelajaran, yang terdiri dari a) tahap perencanaan, b) tahap pengembangan, c) tahap penulisan dan penyuntingan, 8) merancang dan melaksanakan evaluasi formatif, 9) merevisi pembelajaran.

1. Analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi tujuan

Pelatihan yang akan dikembangkan adalah pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi teknis Penyuluh KB dalam melaksanakan pembinaan kader IMP dengan pertimbangan hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa banyaknya Penyuluh KB yang membutuhkan Tindak Lanjut Pengembangan pada kompetensi teknis melaksanakan pembinaan kader IMP, belum adanya kurikulum pelatihan Pembinaan IMP bagi Penyuluh KB, kurangnya inovasi Penyuluh KB dalam melakukan pembinaan. Analisis kebutuhan dilakukan dengan wawancara dengan pengelola Diklat, Pengelola Penyuluh KB, Widyaiswara, Penyuluh KB dan Kader IMP. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan tersebut kemudian dilakukan identifikasi untuk menentukan tujuan umum pelatihan.

2. Menganalisis pembelajaran

Berdasarkan tujuan umum pelatihan tersebut kemudian dilakukan analisis pembelajaran yaitu dengan menjabarkan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kompetensi-

kompetensi tersebut kemudian dianalisis ordinat dan subordinatnya kemudian ditampilkan dalam bagan yang menggambarkan hubungan antar subkompetensi tersebut. Bagan tersebut disebut dengan peta kompetensi

3. Menganalisis pebelajar dan konsteksnya

Analisis pebelajar dilakukan dengan melakukan wawancara untuk menggali latar belakang pendidikan, pengetahuan yang telah dimiliki Penyuluh KB yang berkaitan dengan pelaksanaan pembinaan kader KB, kegiatan yang pernah diikuti dalam rangka peningkatan kompetensi melaksanakan pembinaan kader KB. Selain itu, wawancara digunakan juga untuk menggali motivasi belajar calon peserta, akses terhadap sumber belajar yang relevan, serta kebiasaan belajar mandiri, budaya membaca serta domisili tempat tinggal.

Pada analisis pembelajar dan konteks ini juga dilakukan studi dokumentasi, yaitu dengan melihat data Penyuluh KB yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan Penyuluh KB dan hasil sertifikasi Penyuluh KB yang berkaitan dengan kompetensi teknis melaksanakan pembinaan kader KB

4. Menuliskan tujuan unjuk kerja

Menuliskan tujuan unjuk kerja dilakukan dengan menganalisis atau menjabarkan tujuan pembelajaran umum menjadi tujuan pembelajaran khusus yang lebih spesifik. Tujuan pembelajaran khusus ini menggambarkan hasil pembelajaran yang diharapkan.

5. Mengembangkan instrumen penilaian

Berdasarkan hasil analisis unjuk kerja tersebut kemudian dikembangkan alat untuk melakukan penilaian. Instrumen penilaian harus dapat mengukur hasil pembelajaran. Dalam menyusun instrumen penilaian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) menentukan kompetensi yang akan diukur, 2) menentukan jenis penilaian yang tepat. Penilaian yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu tes pilihan ganda dan tes unjuk kerja. 3) menyusun kisi-kisi, membuat butir soal dan pedoman penskoran.

6. Mengembangkan strategi pembelajaran,

Tahapan selanjutnya yaitu menentukan strategi pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Aktivitas pembelajaran 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.

7. Mengembangkan dan memilih bahan pembelajaran,

Tahap mengembangkan bahan pembelajaran yang ini mengadopsi langkah-langkah pengembangan yang dikembangkan oleh Rowntree. Tahapan tersebut terdiri dari a) tahap perencanaan. Kegiatan yang dilakukan yaitu menentukan tujuan pembelajaran, menyusun garis besar isi modul, mengumpulkan bahan. b) tahap pengembangan, kegiatan yang dilakukan yaitu membuat urutan isi materi, mengembangkan kegiatan dan umpan balik, mengumpulkan gambar, membuat desain fisik modul dan c) tahap penulisan dan penyuntingan, kegiatan yang dilakukan menulis draf modul, melengkapi isi modul, menuliskan bahan penilaian.

8. Merancang dan melaksanakan evaluasi formatif dan melakukan merevisi pembelajaran

Tahapan evaluasi formatif dilakukan bersamaan dengan kegiatan revisi. Evaluasi formatif dilakukan sampai tidak ada revisi pembelajaran. Evaluasi formatif *one to one* dengan para ahli yang terdiri dari ahli materi, Ahli Media dan Ahli Desain Pembelajaran. Ujicoba pada masing-masing ahli dilakukan sebanyak 2 kali.

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 dimasukkan unsur penggunaan TIK. Pada tahap ini juga dilakukan uji kelayakan.

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.

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 kriteria Sangat Baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Modul Pelatihan Pembinaan Kader KB telah layak digunakan.

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 tes. 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 disimpulkan bahwa peserta dapat menerima dengan baik materi yang disampaikan melalui modul.

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 tes 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.

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 Paket 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.

Saran pemanfaatan paket pelatihan ini yaitu

- 1) Bagi Pusdiklat Kependudukan dan KB, diharapkan dapat melakukan koordinasi dengan semua pihak yang terlibat dalam pelatihan agar pelatihan dapat berjalan sesuai dengan desain pelatihan yang telah dirancang. Selain itu agar dapat mempersiapkan segala kebutuhan pelatihan agar pelatihan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
- 2) Bagi Widyaiswara/fasilitator dapat memberikan contoh lain sesuai dengan kearifan lokal.
- 3) Bagi Penyuluh KB, diharapkan dapat mempelajari modul secara maksimal dan sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- 4) Bagi peneliti, dapat melengkapi penelitian sampai pada tahap implementasi untuk melihat keefektifan pelatihan yang telah dikembangkan.
- 5) Bagi peneliti lain, dapat melakukan penelitian lanjutan untuk menguji keefektifan pelatihan yang telah dikembangkan. Selain itu, peneliti lain dapat mengembangkan paket pelatihan lainnya yang lebih inovatif dengan mengadopsi model-model pengembangan lainnya yang telah ada.

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.
- 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 Suharnomo. “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Njonja Maneer Semarang)”. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 10, No.2, Juli 2013.
- 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.
- Patrick, J, “*Training : Research and Practice*”. London: Academic Press Inc, 1992.
- 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.