

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan aset yang berharga. Keberhasilan organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir pegawainya dengan melihat apa sebenarnya kompetensi yang sudah maupun yang harus dimiliki. Pengembangan SDM berbasis kompetensi akan menunjang kinerja pegawai, sehingga kualitas kerja lebih baik dan berujung pada pencapaian kinerja yang optimal. Kemampuan pegawai merupakan elemen kunci terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah instansi, Nusaku (2014).

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, yaitu SDM yang profesional. Profesionalisme seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) tercapai apabila ia mampu melaksanakan pelayanan publik dengan baik, Komara (2019). Agar menjadi profesional, ASN memiliki hak untuk mendapat peningkatan kompetensi, baik kompetensi teknis, manajerial maupun sosial kultural. Upaya peningkatan kapasitas pegawai ASN dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat memberikan dampak pada profesionalismenya sebagai pelayan publik, Komara (2019). Oleh karena itu, pengelolaan pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan secara profesional dengan pembinaan yang berkesinambungan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah. Pusdiklat Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan, memiliki tanggung jawab dalam peningkatan kualitas ASN di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Pelatihan yang dilakukan harus berdasarkan kebutuhan dan rencana pengembangan pegawai, Kamil (2013).

**Cucu Nurpalah, 2020**

**PENGEMBANGAN BLENDED TRAINING UNTUK PELATIHAN KOMPETENSI TEKNIS  
PKB AHLI PERTAMA DI BKKBN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Data dari Direktorat Bina Lini Lapangan BKKBN terdapat 14.920 orang PKB yang mengikuti sertifikasi kompetensi pada tahun 2017, hasilnya adalah 29% PKB terkategori di atas standar, 2% PKB terkategori sesuai standar dan 69% PKB terkategori memerlukan tindak lanjut pengembangan. Berdasarkan hasil sertifikasi tersebut, didapatkan hasil bahwa kompetensi teknis adalah ranah kompetensi yang paling memerlukan tindak lanjut pengembangan. Hal ini jelas merupakan bukti bahwa adanya kebutuhan pelatihan. Selain itu pada tahun 2018, BKKBN melakukan rekrutmen pegawai baru untuk formasi PKB Ahli Pertama dengan jumlah yang cukup banyak, tentunya juga memerlukan pelatihan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Data lain yang menunjukkan adanya kebutuhan pelatihan bagi PKB adalah hasil Survei Kinerja dan Akuntabilitas Program (SKAP) 2018 Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) diketahui bahwa salah satu hasilnya menunjukkan terkait keterpaparan dan sumber informasi tentang program KKBPK terutama pada pembangunan keluarga yang berasal dari PKB masih kalah dengan sumber informasi perorangan lainnya, hal ini berimbas pada kurang pahamiannya masyarakat terhadap program KKBPK yang secara langsung berdampak pada kesadaran masyarakat untuk ber KB, terkait hal ini maka laporan survei tersebut merekomendasikan beberapa hal yaitu: (a) perlunya peningkatan pembinaan terhadap peserta KB dan penyampaian informasi KKBPK melalui pertemuan kelompok kegiatan di tingkat lapangan oleh petugas lapangan dan kader-kadernya; (b) peran petugas lini lapangan (PLKB/PKB/PPKBD/Kader) dalam penyebarluasan informasi KKBPK ke masyarakat perlu lebih ditingkatkan, terutama informasi pembangunan keluarga; (c) perlu *refreshing* informasi KKBPK kepada petugas penyampai informasi KKBPK (PLKB/PKB/PPKBD/Kader) sehingga pemahaman informasi KKBPK memadai; (d) perlu revitalisasi kelompok kegiatan Bina Keluarga Balita (BKB), Bina Keluarga Remaja (BKR), dan Bina Keluarga Lansia (BKL) melalui pendekatan kegiatan dengan mengimplementasikan siklus kehidupan. Empat hal ini semuanya merujuk pada kegiatan teknis yang dilakukan oleh PKB di lapangan, hal ini semakin

memperkuat diperlukannya peningkatan kompetensi pada PKB khususnya kompetensi teknis.

Perlunya peningkatan kompetensi teknis pada PKB juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suhenda (2018) tentang indeks kepuasan konsumen terhadap kinerja PKB di Provinsi Jawa Barat, bahwa hasil penelitian secara keseluruhan didapat nilai indeks kepuasan konsumen (IKK) terhadap kinerja PKB Provinsi Jawa Barat tahun 2018 adalah sebesar 71,89 dengan kategori mutu pelayanan C yang berarti kinerja kurang baik. Jika melihat berdasarkan unsur pelayanannya, waktu pelayanan memiliki nilai indeks paling kecil yaitu sebesar 0,29 dengan rata-rata nilai unsur pelayanan 2,64. Dari sepuluh langkah kerja PKB hanya ada dua yang dinilai sudah baik yaitu langkah pendekatan kepada tokoh formal dan monev RR sedangkan delapan langkah kerja lainnya berjalan kurang baik yaitu pendataan dan pemetaan, pendekatan tokoh informal, pertemuan tingkat desa, penegasan kesepakatan, penteladanan, KIE, pelayanan dan pembinaan KB. Hasil tersebut menjadi rekomendasi bagi perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat untuk terus meningkatkan kinerja PKB, di antaranya dengan meningkatkan kompetensi PKB melalui pelatihan dan pengembangan. Kendala yang dihadapi PKB adalah banyaknya tugas yang dibebankan dan minimnya jumlah penyuluh KB. Atas dasar tersebut, diperlukan strategi yang pas untuk dapat mencapai tugas dan target capaian kinerja salah satunya dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki. Kegiatan peningkatan kompetensi tersebut dilakukan melalui pelatihan.

Terkait kebutuhan pelatihan, berdasarkan pada rencana strategis (renstra) BKKBN tahun 2020–2024, target persentase SDM aparatur yang kompeten adalah ASN di Lingkungan BKKBN yang mengikuti pelatihan klasikal dan/atau non klasikal yang memenuhi batas kelulusan yang ditetapkan serta mendapat penilaian indeks kepuasan atas hasil diklat minimal memuaskan harus mencapai 80% pada tahun 2024 dari jumlah *baseline* ASN BKKBN tahun 2018 sebanyak 17.470 orang. Berdasarkan renstra tersebut, Pusdiklat Kependudukan dan Keluarga Berencana (KKB) harus melatih sebanyak 14.678 orang ASN BKKBN

selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Jumlah tersebut sebagian besarnya merupakan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB). PKB yang mengikuti pelatihan adalah PKB yang telah mengikuti uji kompetensi dan hasil uji kompetensinya memerlukan tindak lanjut pengembangan. Untuk itu pelatihan dilaksanakan sebagai tindak lanjut untuk meningkatkan kompetensi PKB agar memenuhi standar kompetensinya.

Setyowati, dkk (2016) menyatakan bahwa kendala yang dihadapi PKB di lapangan yaitu salah satunya adalah kurangnya inovasi dalam penyampaian informasi sehingga berpengaruh dalam penerimaan pemahaman informasi. Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) yang merupakan salah satu tugas PKB untuk menerangkan pada masyarakat tentang program KKBPK. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulida, MR, dkk (2017) terkait korelasi pesan dengan sikap peserta penyuluhan program KB nasional di puskesmas pembantu, menunjukkan hasil bahwa pada proses KIE dirasakan masih kurang efektif, hal ini berdasarkan implikasi praktis dalam artikel tersebut menyebutkan bahwa diharapkan PKB harus mampu bekerja sesuai tugas dan fungsi sebagai seorang PKB harus memiliki wawasan dan kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dengan masyarakat. PKB harus mampu menjadi seorang komunikator yang berperan mengantarkan pesan/informasi secara efektif agar masyarakat mampu menjadi komunikator yang baik, selain itu PKB harus mampu menjalankan perannya secara maksimal agar terlaksananya program KB dengan baik. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Rahman (2019) dalam penelitiannya tentang peran BKKBN dalam mengatur kependudukan melalui program KB, menurut artikel ini ketidakberhasilan program BKKBN salah satunya disebabkan oleh proses sosialisasi KB yang masih banyak menemui banyak kendala salah satunya karena peran PKB masih minim dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui dokumentasi dan wawancara Berdasarkan studi dokumentasi pada buku profil Penyuluh KB tahun 2018, terdapat 69% (10.274 orang) terkategori perlu tindak lanjut pengembangan.

Dari hasil tersebut diketahui bahwa kompetensi teknis yang paling membutuhkan peningkatan antara lain 1) melakukan pendataan IMP; 2) melaksanakan pembinaan kader IMP; 3) pengembangan media advokasi, KIE, Konseling; 4) menginisiasi dan memfasilitasi pembentukan kelompok BKB, BKR, BKL, PIK-R/M, dan UPPKS dan 5) melakukan monitoring dan evaluasi program KKBPK.

Dari hasil wawancara dan studi dokumentasi dengan Biro Kepegawaian dan Direktorat Bina Lini Lapangan, didapatkan hasil bahwa terdapat pembaharuan terkait Perka 2 tahun 2017 tentang standar kompetensi khususnya bagi PKB Ahli Pertama, dari semula diharuskan memiliki 19 kompetensi teknis, dirubah menjadi 5 kompetensi teknis, yaitu 1) penyusunan kebijakan pengendalian penduduk, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga; 2) advokasi kebijakan pengendalian penduduk, keluarga berencana dan pembangunan keluarga; 3) pencatatan dan pelaporan KKBPK; 4) analisis data dan informasi KKBK dan 5) KIE KKBPK.

Untuk melihat sejauh mana pemahaman terkait kelima standar kompetensi ini kemudian dilakukan *self assessment* pada PKB Ahli Pertama, adapun hasil yang didapatkan adalah PKB Ahli Pertama telah menilai dirinya menerapkan konsep-konsep Demografi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk kompetensi KIE rata-rata peserta merasa dirinya telah menerapkan konsep-konsep yang berhubungan dengan kompetensi KIE. Untuk konsep terkait kompetensi Advokasi, rata-rata peserta menilai dirinya telah menerapkan konsep tersebut. Untuk konsep terkait kompetensi Pencatatan dan Pelaporan yang meliputi pencatatan, pelaporan, kartu data potensi, rekapitulasi data dan Sistem Informasi Keluarga (SIGA), PKB Ahli Pertama menilai dirinya telah menerapkan konsep tersebut. Hal ini akan menjadi titik awal kompetensi calon peserta. Artinya dalam pengembangan kurikulum yang akan dilakukan telah menemukan dasar dalam rumusan tujuan yang akan digunakan sehingga ini akan berimplikasi pada penentuan komponen kurikulum selanjutnya.

Terkait hal diatas dimana terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi khususnya kompetensi teknis PKB, yang salah satunya bisa dilakukan melalui

pelatihan. Ganesh (2015) menyatakan bahwa 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. Tujuan dari sebuah pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau keahlian baru, Patrick (1992). Pelatihan inilah yang memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan pembinaan, pemberdayaan dan partisipasi, Suharnomo (2013, hal.149). Pelatihan yang diberikan adalah jenis pelatihan teknis substantif, yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat substantive dalam rangka pencapaian kompetensi PNS dalam hal ini PKB, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, LAN (2011). Pelatihan memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja tetapi relatif moderat pada peningkatan kinerja pejabat pemerintah, Syaifar (2015; hal.22). Untuk itu dalam meningkatkan efektivitas pelatihan diperlukan sebuah perencanaan yang baik dalam segala aspek. Pusdiklat Kependudukan dan Keluarga Berencana sebagai unit organisasi yang bertugas dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di BKKBN harus menyiapkan hal tersebut dengan baik. Penyelenggaraan pelatihan pun harus menyesuaikan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi PKB. Sehingga diharapkan dapat menutup gap kompetensi yang ada, khususnya yang terhadap kompetensi yang dimiliki oleh PKB.

Berdasarkan data capaian diklat yang diambil dari Sistem Informasi Kediklatan (SIDIKA) pada tahun 2019, PKB yang telah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi teknis yaitu 3.287 orang, jumlah ini merupakan 24,3% dari jumlah total keseluruhan PKB yang ada di seluruh Indonesia. Kondisi di atas menggambarkan bahwa Pusdiklat Kependudukan dan Keluarga Berencana harus memiliki strategi yang baik untuk dapat memenuhi hak pengembangan kompetensi pegawai khususnya PKB. Strategi pelatihan yang dimaksud adalah adanya pengembangan metode yang efektif meningkatkan kompetensi tetapi juga efisien dalam menjangkau peserta pelatihan.

Dalam merespon kebutuhan pengembangan pegawai khususnya PKB Ahli Pertama, lembaga pelatihan harus mampu menyediakan pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik, memiliki sistem yang terintegrasi sehingga dapat memudahkan akses terlaksananya pembelajaran. Kemudahan akses dan tersedianya sumber belajar yang sesuai kebutuhan merupakan bentuk *agile learning institution* (Basseng;2020). Sebuah lembaga pelatihan yang matang haruslah mampu mengembangkan pembelajaran berteknologi salah satunya mealui pengembangan *e-learning* atau *blended learning*. Kemampuan memadukan pembelajaran dengan teknologi ini sangat dibutuhkan mengingat banyak hal yang berdampak positif terhadap organisasi. Penyelenggaraan pelatihan menjadi lebih efisien dan efektif, baik melalui *e-learning* maupun *blended learning*, hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Suwardi (2017) *e-learning* berbasis web jika dipadukan dengan pelatihan konvensional dapat meningkatkan kompetensi peserta pelatihan dengan efektif. Hal ini sesuai dengan arah kebijakan rencana strategis BKKBN 2020-2024 yang akan mengembangkan system *e-learning* yang dapat dijangkau oleh seluruh ASN BKKBN.

*Blended learning* juga menawarkan keuntungan yang baik bagi organisasi, diantaranya seperti yang dikatakan Pandey (2017) bahwa *blended learning* (1) memungkinkan organisasi untuk menjangkau khalayak yang lebih luas dalam waktu yang jauh lebih singkat; (2) waktu duduk yang lebih pendek; (3) kerangka kerja online memungkinkan instruktur untuk menilai kinerja peserta secara online dan jauh lebih cepat; (4) *Microlearning* atau *gamification* yang disediakan *blended learning* memberikan pengalaman belajar mendalam yang ditujukan untuk daya ingat, retensi, dan aplikasi yang lebih baik; (5) Pendekatan pelatihan campuran berpusat pada peserta didik dan memberikan kontrol yang lebih baik kepada peserta didik dalam menyesuaikan kecepatan di mana mereka ingin belajar; (6) menawarkan kolaborasi yang jauh lebih baik, termasuk diskusi online, pesan, umpan balik, dan platform untuk berkomunikasi dengan teman sebaya serta instruktur. Tentunya semua keunggulan ini bertujuan untuk mencapai tujuan pelatihan, yaitu terjadinya peningkatan kompetensi.

*Blended learning* memberikan kesempatan bagi ASN secara mandiri memegang kendali atas keberhasilan pelatihan. Peserta pelatihan dapat menentukan kapan akan mulai, kapan akan menyelesaikan, dan bagian mana dalam satu modul yang ingin dipelajarinya terlebih dulu. Seandainya, setelah diulang masih ada hal yang belum ia pahami, peserta dapat menghubungi widyaiswara/instruktur, nara sumber melalui email, chat atau ikut dialog interaktif pada waktu-waktu tertentu. Inilah salah satu kelebihan *blended learning* yang didapatkan, yaitu fleksibilitas. Hal lain yang menguntungkan adalah peserta tidak harus berada di gedung pelatihan, mereka bisa melakukan tanggung jawab pekerjaan lainnya yang tentunya menyulitkan untuk menghadiri kelas tatap muka, Poon (2013).

Untuk menciptakan suatu pelatihan yang tepat sasaran sesuai dengan tujuan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi PKB Ahli Pertama, maka diperlukan suatu acuan yaitu kurikulum sebagai dasar pelaksanaan sebuah pelatihan. Kurikulum yang dikembangkan tentunya berdasarkan pada standar kompetensi teknis PKB Ahli Pertama. Standar Kompetensi PKB mengacu pada Perka nomor 2 tahun 2017 tentang standar kompetensi PKB, dimana dalam peraturan tersebut PKB dituntut untuk memiliki 19 kompetensi teknis. Namun standar kompetensi dalam peraturan tersebut belum membagi kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan, sehingga diadakan perubahan standar disesuaikan menurut jenjang jabatan PKB. Oleh karena itu, standar kompetensi PKB yang akan dijadikan dasar dalam pengembangan kurikulum ini adalah standar kompetensi PKB yang telah mengikuti perubahan. Jenjang PKB yang diambil adalah PKB Ahli Pertama mengingat banyaknya sasaran pelatihan pada jenjang ini. Adapun standar kompetensi teknis untuk PKB Ahli Pertama adalah Penyusunan kebijakan program KKBPK, Advokasi, KIE, Pencatatan dan Pelaporan, Analisis Data dan Informasi.

Penelitian Nurhajati (2014) yang menyebutkan bahwa diklat peningkatan kompetensi bagi Penyuluh KB adalah kurikulum berbasis kompetensi. Diklat diselenggarakan dengan tujuan agar tidak ada diskrepansi pada kompetensi yang



diharapkan dari peserta diklat. Kurikulum diklat berbasis kompetensi (KBK) adalah suatu konsep kurikulum yang menekankan pada pengembangan dan penguasaan berbagai kompetensi tertentu. Rendahnya kompetensi PKB dapat ditingkatkan melalui Diklat, salah satunya dengan Diklat berbasis *e-learning* agar dapat meningkatkan kemandirian belajar PKB, yang selanjutnya dapat meningkatkan capaian hasil belajar dan kompeten, Nurhajati (2018). Pengembangan kompetensi berbasis kompetensi juga merupakan salah satu kegiatan yang searah dengan kebijakan rencana strategis BKKBN tahun 2020-2024.

*Blended training* berbasis kompetensi adalah sebuah kurikulum pelatihan berbasis kompetensi yang memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi untuk menyediakan pelatihan yang diharapkan efektif dan efisien dalam mencapai kompetensi standar sebagai seorang PKB Ahli Pertama.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana analisis tugas dari Jabatan PKB Ahli Pertama?
2. Bagaimana analisis kurikulum pelatihan teknis PKB Ahli Pertama yang telah ada?
3. Bagaimana mendesain *blended training curriculum* untuk pelatihan teknis bagi PKB ahli Pertama?
4. Bagaimana evaluasi terhadap desain *blended training curriculum* untuk pelatihan Teknis bagi PKB Ahli Pertama?

## 1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan analisis tugas dari Jabatan PKB Ahli Pertama.
2. Menganalisis kurikulum pelatihan teknis PKB Ahli Pertama yang telah ada.

3. Mendesain *blended training curriculum* untuk pelatihan teknis bagi PKB ahli Pertama.
4. Mengevaluasi desain *blended training curriculum* untuk pelatihan Teknis bagi PKB Ahli Pertama.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait bagaimana pengembangan *blended training* berbasis kompetensi dengan pendekatan *blended learning* untuk pelatihan kompetensi teknis yang mengacu pada standar kompetensi jabatan, khususnya Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Pertama. Pengembangan *Blended training* untuk pelatihan kompetensi teknis bagi PKB Ahli Pertama ini memberikan gambaran bagaimana cara melakukan analisis tugas pada jabatan tertentu, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, mengembangkan *blended learning* dan evaluasi desain kurikulum berbasis kompetensi dengan pendekatan *blended learning*.

##### b. Manfaat Praktis

###### 1) Bagi BKKBN

*Blended training* kurikulum berbasis kompetensi dengan pendekatan *blended learning* bisa mejadi salah satu alternative kurikulum yang bisa digunakan oleh BKKBN dalam melakukan pelatihan teknis khususnya bagi PKB Ahli Pertama, dimana kurikulum ini sudah menyesuaikan dengan perubahan standar kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana. Pengembangan kurikulum *blended training* ini bisa menjadi pola dalam mengembangkan kurikulum untuk pelatihan PKB dengan jenjang jabatan lainnya, baik muda, madya maupun utama.

###### 2) Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan implementasi dan referensi terkait pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, pelatihan

kompetensi teknis dan pengembangan *blended learning*. Alur pengembangan bisa dijadikan pola dalam mengembangkan rumpun kompetensi yang sejenis.