

**EVALUASI HASIL PELATIHAN PENYULUH
LAPANGAN KELUARGA BERENCANA
(PLKB) KANTOR PERWAKILAN
BKKBN PROVINSI RIAU
TAHUN 2018-2019**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains



OLEH:

**NAMA : RIZKI AMALIA
NOMOR MAHASISWA : 197121020
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

**EVALUATION OF OUTCOMES TRAINING FOR THE FAMILY
PLANNING FIELD (PLKB) BKKBN REPRESENTATIVE
OFFICE RIAU PROVINCE 2018-2019**

ABSTRACT

This research was motivated by the implementation of refreshing training at the Family Planning Field Extension Officer (PLKB) of the Representative Office of the Riau Province in 2018-2019 who had not yet reached the set target. This can be seen from the absorption of the training material and the achievement of the results of the implementation of the training which are still not following what has been determined by the BKKBN Riau Provincial Representative Office. Therefore, the purpose of this study is to determine the results of refreshing training, the factors that become obstacles in the implementation of refreshing training. This research uses a quantitative approach. Primary data were obtained directly using questionnaires, interviews, and documentation. Meanwhile, the population used was 107 people, with a sample of 30 people. Based on the results of the research, every indicator in the refreshing training program for Family Planning Field Extension officers (PLKB) of the Riau Province BKKBN Representative Office in 2018-2019 is still not implemented. that the reaction of participants in the refreshing training is still not implemented. Learning (learning) of participants following refreshing training has been carried out, refreshing participants' behavior (Behavior) is still not implemented. Thus, in general, it is still not well done. Therefore, to improve training outcomes, the Riau Provincial BKKBN Representative must carry out various evaluations, such as increasing the absorption of training materials and increasing training results, such as updating training materials and looking for tutors with good competence.

Keywords: *Evaluation, refreshing training, Family Planning Field Extension Officer*

**EVALUASI HASIL PELATIHAN PENYULUH LAPANGAN KELUARGA
BERENCANA (PLKB) KANTOR PERWAKILAN BKKBN
PROVINSI RIAU TAHUN 2018-2019**

ABSTRAK

RIZKI AMALIA

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pelaksanaan pelatihan refreshing pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Provinsi Riau Tahun 2018-2019 yang masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari Penyerapan materi Pelatihan dan Pencapaian hasil pelaksanaan Pelatihan yang masih belum sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh BKKBN Kantor Perwakilan Provinsi Riau. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil pelatihan refreshing, faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pelatihan refreshing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh langsung dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu populasi yang digunakan adalah 107 orang, dengan sampel sebanyak 30 orang. Berdasarkan pada hasil penelitian, maka setiap indikator yang ada pada program pelatihan refreshing pada tenaga Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019 masih kurang terlaksana. bahwa reaksi peserta dalam pelatihan refreshing masih kurang terlaksana. Learning (pembelajaran) peserta mengikuti pelatihan refreshing sudah terlaksana, perilaku (*Behavior*) peserta refreshing masih kurang terlaksana. Dengan demikian, maka secara umum masih kurang terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan hasil pelatihan, maka BKKBN Perwakilan Provinsi Riau harus melakukan berbagai evaluasi, seperti meningkatkan penyerapan materi pelatihan, dan peningkatan hasil pelatihan, seperti memperbaharui materi pelatihan, serta mencari tutor yang memiliki kompetensi bagus.

Kata Kunci: Evaluasi, Pelatihan Refreshing, Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan oleh Allah SWT, sehingga penulis dapat merampung penyelesaian Tesis ini yang berjudul **“Evaluasi Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019”** Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suritaula dan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Tesis ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar Megister Sains pada Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau, dimana penulis menekuni ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan penulis tentang administrasi. Terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan selama proses penyusunan Tesis ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCI, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di Pascasarjana Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau dan selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis

dan selalu memberi dukungan, menyemangati serta meningkatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini.

4. Ibu Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta selalu memotivasi dan juga mengingatkan penulis untuk menyelesaikan Tesis ini serta menyelesaikan tepat waktu.
5. Bapak dan ibu dosen Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
6. Seluruh staf, karyawan/ti Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Pascasarjana dan Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini
7. Kepada seluruh pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang telah memberi izin penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini
8. Kepada Ayahanda tercinta Antoni.Nz dan Ibunda tercinta Mardayulis yang selalu memberikan kasih sayang, mendidik, menasehati, membimbing, memberikan motivasi dan jerih payahnya serta doa bagi kebahagiaan dan kesuksesan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini

9. Kepada kakak tercinta Gina Andriliana, S.Pd, Sefni Lisdia Tersty, S.H dan abang tercinta Iham Hadi Putra, S.H dan Masrio Gusvir, mama tercinta Hj.Hasrawidarti, S.Pd, keponakan tercinta Fairel Razka Dzaky, Maisyara Salsabila, Shakila Hazka Dhina yang selalu memberikan kasih sayang, mendidik, menasehati, membimbing, memberikan motivasi dan jerih payahnya serta doa bagi kebahagiaan dan kesuksesan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
10. Kepada kakakku Freny Sherly, S.E., M.M, Nindy Riyeta, S.E.,M.M Jella Nur Fitria, S.H, sahabatku Padil Putra Firani, Desta Afriani, S.Ap yang memberi motivasi, kasih sayang kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat dan semoga ilmu yang penulis peroleh berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 11 Febuari 2021

Penulis

Rizki Amalia
NPM: 197121020

DAFTAR ISI

	HALAMAN
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Administrasi Publik	13
2.2 Organisasi	18
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.4 Pendidikan dan Pelatihan	27
2.5 Pelatihan Refreshing Program KB bagi PLKB.....	43
2.6 Model Evaluasi Program Pelatihan.....	44
2.7 Penelitian Terdahulu	47
2.8 Kerangka Penelitian	57
2.9 Konsep Operasional	58
2.10Operasional Variabel	60
2.11Teknik Pengukuran	61
BAB III METODE PENELITIAN	65
3.1 Jenis Penelitian.....	65
3.2 Lokasi Penelitian.....	65
3.3 Populasi dan Sampel.....	66

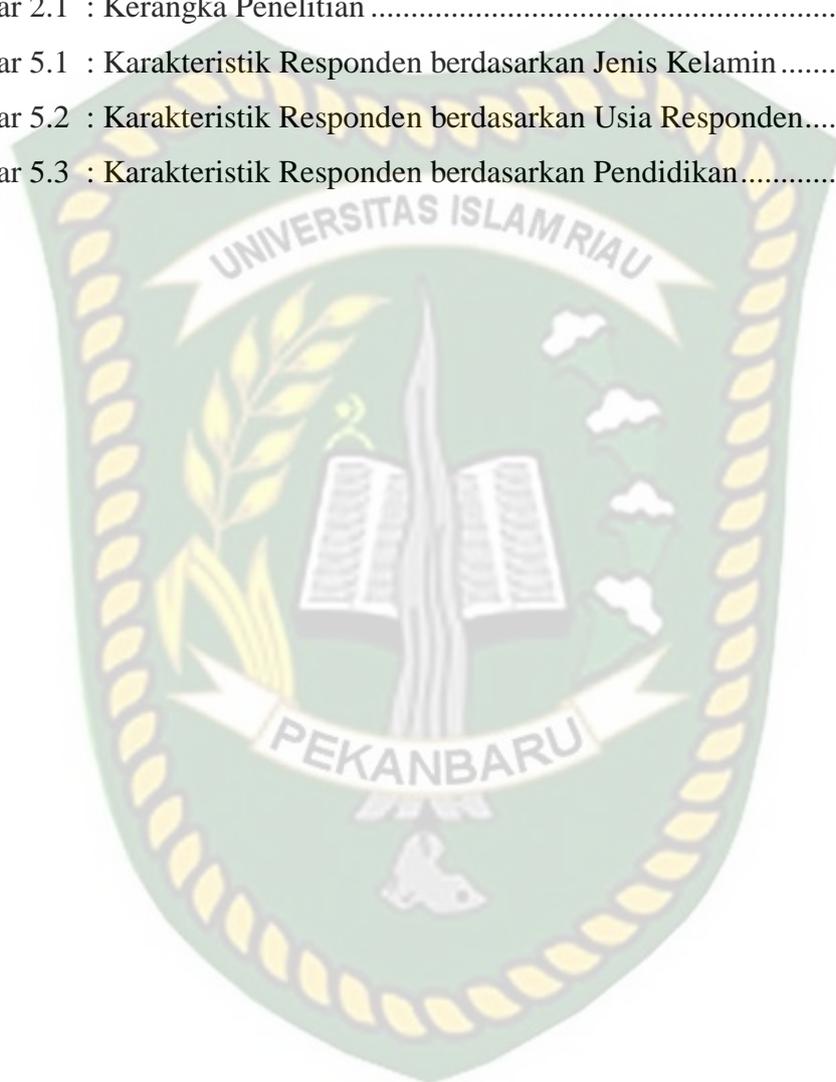
3.4 Teknik Penarikan Sampel	67
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	67
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.7 Analisis Data.....	70
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	72
4.1. Sejarah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau.....	72
4.2. Visi dan Misi BKKBN Provinsi Riau.....	75
4.3. Tugas Pokok dan Kewenangan BKKBN Provinsi Riau	75
4.4. Fungsi BKKBN Provinsi Riau.....	76
4.5. Grand Strategi BKKBN Provinsi Riau	77
4.6. Susunan organisasi BKKBN Provinsi Riau	78
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
5.1. Karakteristik Responden.....	85
5.2. Hasil Penelitian	89
5.3. Faktor yang menghambat Pelaksanaan Refreshing pada PLKB Kantor BKKBN Provinsi Riau.....	107
5.4. Upaya untuk mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan pada PLKB Kantor BKKBN Provinsi Riau	109
BAB VI PENUTUP	112
6.1. Kesimpulan	112
6.2. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Karakteristik Peserta Pelatihan PLKB Di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019	6
Tabel 2.1 : Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 2.2 : Defenisi Operasional Variabel	61
Tabel 3.1 : Data Sampel Penelitian	66
Tabel 5.1 : Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 5.2 : Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden.....	87
Tabel 5.3 : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	88
Tabel 5.4 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Reaksi	90
Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Belajar	96
Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Perilaku	102
Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Hasil Pelatihan PLKB di Kantor BKKBN Provinsi Riau 2018-2019.....	106

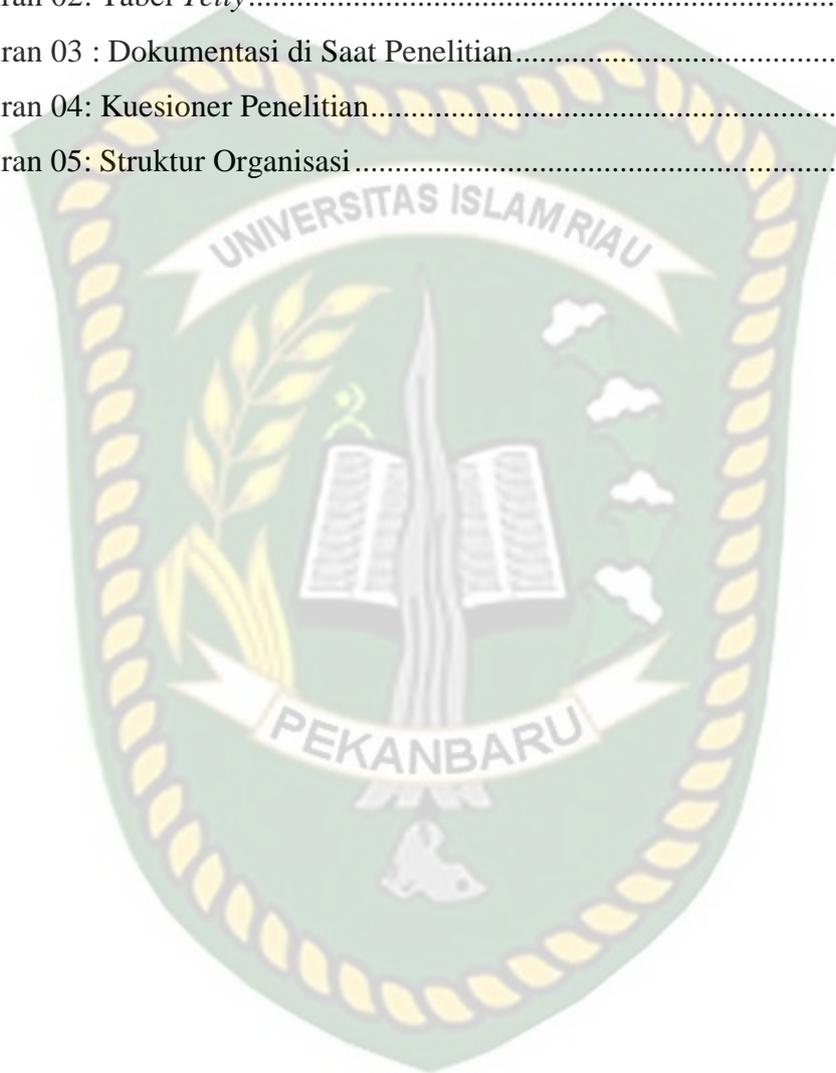
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 :Persentase Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja.....	8
Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian	58
Gambar 5.1 : Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	86
Gambar 5.2 : Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden.....	87
Gambar 5.3 : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01: Karakteristik Responden Penelitian	118
Lampiran 02: Tabel <i>Telly</i>	120
Lampiran 03 : Dokumentasi di Saat Penelitian.....	122
Lampiran 04: Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 05: Struktur Organisasi.....	128



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Permasalahan penduduk yang dihadapi oleh setiap Negara berkembang adalah tingginya laju pertumbuhan penduduk, hal yang sama juga dihadapi oleh Negara Indonesia. Berdasarkan pada data Badan Pusat Statistik tahun 2020, maka laju pertumbuhan penduduk di Indonesia dari tahun 2010 hingga 2019 adalah sebesar 1.31 persen per tahun. Berdasarkan pada hasil sensus penduduk pada September 2020 jumlah penduduk Indonesia sebesar 270,20 juta jiwa.

Masalah pertumbuhan penduduk ini tentu saja bisa memberikan dampak positif dan juga dampak negatif bagi suatu daerah maupun suatu Negara. Selain dari itu persoalan penduduk yang penting lainnya di negara-negara berkembang adalah penyebarannya yang tidak merata antarwilayah, struktur umur penduduk yang kurang menguntungkan dimana besarnya presentasi penduduk usia muda dan tingginya tingkat dependency ratio, kualitas penduduk dan tenaga kerja masih rendah, sifat dan tingkah laku penduduk secara ekonomi dan sosial masih kurang kondusif atau kurang mendukung pembangunan dan sebagainya.

Melihat dampak negatif yang disebabkan oleh laju pertumbuhan penduduk yang tidak terendali, menjadikan pemerintah indonesia merasa perlu untuk mencari solusi untuk mengatasi permasalahan penduduk tersebut. Salah satunya adalah dengan mengadakan program keluarga berencana (KB). Keluarga berencana (disingkat KB) adalah gerakan untuk membentuk keluarga yang sehat dan sejahtera dengan membatasi kelahiran.

Dengan adanya program KB tersebut, maka diperlukan juga suatu instansi yang khusus untuk melaksanakan program tersebut, agar tujuan dari program keluarga berencana dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, pemerintah membentuk Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) berdasarkan Keppres No. 8 Tahun 1970. Kedudukan BKKBN dalam Keppres No. 38 Tahun 1978 adalah sebagai lembaga pemerintah non-departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan, maka terjadi perubahan nama yang semula adalah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional menjadi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Selanjutnya, berdasarkan pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2010 Tentang Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional, pada pasal 2, menjelaskan bahwa BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Untuk menjalankan tugas BKKBN, maka di setiap provinsi yang ada di Indonesia dibentuk perwakilan BKKBN. Hal ini seiring dengan berlakunya otonomi daerah yang menjadikan daerah memiliki wewenang atau kebebasan untuk mengatur daerahnya masing-masing. Oleh karena itu, BKKBN perwakilan di setiap daerah diberikan juga wewenang untuk menjalankan tugas, sesuai dengan daerahnya masing-masing. Selain itu, perwakilan BKKBN juga diberikan wewenang dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satunya adalah terkait dengan tenaga penyuluh lapangan keluarga berencana

(PLKB). Perwakilan BKKBN di setiap daerah diberikan wewenang untuk merekrut, mengembangkan dan memberdayakan anggota PLKB, agar dapat menjalankan tugas BKKBN dengan baik. Anggota PLKB ini bertugas untuk menyampaikan program KB (keluarga berencana) kepada seluruh masyarakat.

Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana adalah aparat pemerintah (PNS/Non PNS) yang berkedudukan di Desa atau Kelurahan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab melakukan kegiatan berupa Penyuluhan, Penggerakan, Pelayanan, Evaluasi dan Pengembangan Program KB Nasional serta kegiatan Program Pembangunan lainnya yang ditugaskan oleh Pemerintah Daerah di wilayah kerjanya. Penyuluh lapangan keluarga berencana mempunyai peran, baik sebagai pelaksana, pengelola maupun sebagai penggerak dalam pelaksanaan Program Keluarga Berencana Nasional di Desa atau Kelurahan yang dioperasionalkan melalui fungsi dan tugas yaitu Penyuluh lapangan keluarga berencana mempunyai fungsi merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengembangkan, melaporkan dan mengevaluasi program KB Nasional dan program pembangunan lainnya di wilayah kerja Desa/Kelurahan. Melihat peran penting dari Anggota PLKB, maka penting untuk BKKBN untuk memiliki anggota PLKB yang berkualitas.

Kewenangan yang diberikan kepada perwakilan BKKBN ini tentu saja menjadikan kemampuan perwakilan BKKBN untuk mengelolah anggota PLKB di setiap daerah menjadi berbeda-beda. Pada sebagian perwakilan BKKBN bisa mengelolah anggota PLKB dengan baik, sehingga dapat menjalankan tugas pokok yang diberikan dengan maksimal. Namun ada pula daerah yang kurang mampu

untuk mengelolah anggota PLKB dengan baik, sehingga kemampuan untuk menjalankan tugasnya pun menjadi kurang baik. Permasalahan kualitas anggota PLKB inilah yang sedang dihadapi oleh Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Adapun permasalahan yang sering terjadi pada anggota PLKB di perwakilan BKKBN Provinsi Riau adalah: (Laporan Kinerja BKKBN, 2019)

1. Anggota PLKB merasa sulit untuk menguasai masing-masing wilayah kerja. Pada akhirnya anggota PLKB merasa kesulitan untuk menyusun program kerjanya masing-masing.
2. Kemampuan untuk mengkoordinasikan kader, serta kemampuan berkomunikasi dengan sesama anggota PLKB yang masih kurang. Sehingga komunikasi yang terjalin antar anggota PLKB kurang harmonis.
3. Kemampuan anggota PLKB untuk menyusun laporan program KB Nasional yang masih kurang. Sehingga hasil laporan yang dibuat oleh anggota PLKB menjadi kurang baik, atau sering terlambat dalam menyampaikan laporan hasil kegiatan program KB.
4. Anggota PLKB masih kurang memahami perubahan kebijakan program Kependudukan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) secara nasional.
5. Anggota PLKB masih kurang memahami isu-isu strategis nasional terkait dengan kependudukan dan keluarga berencana.

Melihat permasalahan terkait dengan kemampuan kerja, tentu saja akan menghambat anggota PLKB dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan kepada tenaga tenaga PLKB, maka sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kerja anggota PLKB, agar kemampuan kerja yang dimiliki dapat menunjang tugas yang telah diberikan.

Peningkatan kemampuan kerja PLKB tentu saja bisa dilakukan dengan berbagai langkah, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja tenaga penyuluh

KB/petugas lapangan KB (PKB/PLKB), BKKBN selalu memberikan pelatihan kepada seluruh pegawai PKB/PLKB. Adapun bentuk pelatihan yang diberikan kepada anggota PKB/PLKB adalah Pelatihan *Refreshing* Program KB. Pelatihan ini dilakukan secara rutin setahun sekali, dengan empat angkatan dalam setiap pelatihan.

Pelatihan penyegaran. Pelatihan penyegaran (*refresher course*) biasanya diberikan kepada karyawan yang sudah melaksanakan suatu pekerjaan cukup lama dalam sebuah organisasi. Pelatihan ini penting untuk dilaksanakan, karena dua hal, yaitu: 1) Perubahan dalam teknologi/peralatan/mesin yang digunakan sehingga menjadi sesuatu yang baru bagi Anggota PLKB. Dalam situasi ini, karyawan harus dilatih tentang cara menggunakan peralatan penyuluhan. 2) Perubahan dalam cara kerja/prosedur operasi atau prosedur penyuluhan.

Pelatihan *refreshing* memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan PKB dalam memantapkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyuluh KB di wilayah tugasnya. Selain itu, kemampuan anggota PLKB yang diharapkan setelah mengikuti program pelatihan *refreshing* adalah: 1) Pemahaman anggota PLKB terhadap program KB nasional lebih meningkat. 2) Peningkatan terhadap kemampuan anggota PLKB untuk menganalisa dan menyajikan data laporan kegiatan KB yang dilakukan. 3) Peningkatan kemampuan untuk mengelolah kegiatan operasional KB. 4) Mampu untuk memecahkan setiap masalah yang dihadapi pada saat bertugas. 5) Peningkatan kemampuan untuk melayani masyarakat. 6) Peningkatan kemampuan untuk pembinaan kader IMP dan Kelompok kegiatan (Poktan), 7) Peningkatan kemampuan Melakukan Advokasi, KIE dan menggalang kerja sama dengan mitra kerja.

Kemampuan lainnya yang diharapkan dari kegiatan pelatihan *refreshing* adalah sebagai berikut: 1) Peningkatan kemampuan dalam tugas dan fungsi sebagai petugas PLKB. 2) Peningkatan pemahaman tentang visi, misi dan kegiatan program KB Nasional. 3) Peningkatan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dalam pengelolaan program KB Nasional terkini dan program lain yang terkait dengan program KB Nasional. 4) Kemampuan untuk bekerja sama dan bermitra dengan petugas IMP dan Poktan. 5) Peningkatan sikap profesional dalam bekerja. 6) Peningkatan kemampuan untuk mengajak partisipasi masyarakat dalam mengikuti program KB. 7) Peningkatan kemampuan komunikasi, baik dengan masyarakat, maupun dengan sesama anggota PLKB. 8) Kemampuan untuk menyusun program dan sasaran kerja.

Melihat tujuan dan peran penting dari program pelatihan *refreshing* dalam meningkatkan kemampuan kerja anggota PLKB, maka perwakilan BKKBN Provinsi Riau mengadakan pelatihan PLKB kepada kader-kader PLKB. Berdasarkan pada penelusuran terhadap pelaksanaan program pelatihan selama 2 tahun terakhir (2018-2019), maka jumlah peserta mengikuti pelatihan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Karakteristik Peserta Pelatihan PLKB Di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019

Tahun	Jumlah peserta pelatihan	Materi Pelatihan	Hasil Penilaian	
			<i>Pre test</i>	Post test
2018	93 orang	Pelatihan Manajerial dan Sosiokultural	54.9	64.6
2019	94 orang	Peningkatan Kompetensi Teknis Program KKBPK	60.3	58.14

Sumber: Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, 2020

Berdasarkan pada Tabel pelatihan, maka dapat dilihat bahwa materi pelatihan yang diberikan kepada peserta PLKB terus mengalami perubahan, seiring dengan

kebutuhan dan perkembangan kondisi masyarakat di lapangan. Oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan peserta yang sudah mengikuti program pelatihan pada tahun 2018 bisa juga untuk mengikuti pelatihan pada tahun 2019. Namun pencapaian hasil pelatihan yang dilakukan oleh BKKBN belum dapat mencapai hasil yang maksimal. Jika dirincikan lebih tentang hasil pelatihan ini, maka dapat dilihat bahwa nilai para peserta masih ada peserta yang tidak mengalami peningkatan nilai setelah mengikuti program pelatihan. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan masih dirasakan kurang efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, dan juga kurang mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan.

Kurangnya pencapaian hasil pelatihan refreshing ini, disebabkan oleh beberapa masalah, terutama yang berkaitan dengan penyerapan materi pelatihan. Adapun permasalahan terkait dengan pelatihan refreshing ini adalah sebagai berikut:

1. Reaksi peserta pelatihan, yang dilihat dari ketidakpuasan para peserta pelatihan terhadap materi pelatihan, sehingga peserta pelatihan sering menunjukkan sikap yang kurang baik dalam mengikuti pelatihan. Karena dengan ketidakpuasan peserta pelatihan akan menjadi tidak nyaman dalam mengikuti pelatihan, seperti sering meninggalkan ruang pelatihan dan bermain gadget pada saat pelatihan.
2. Learning peserta pelatihan, yang dapat dilihat dari penyerapan materi pelatihan refreshing yang kurang diserap oleh peserta pelatihan. Hal ini terlihat dari hasil post test pelatihan pada periode 2018 adalah 64.6

sementara itu pada tahun 2019 hasil post test adalah sebesar 58.14. Selain itu kemampuan peserta pelatihan untuk menyerap materi pelatihan pada tahun 2019 juga menunjukkan penurunan dari tahun 2018.

3. Behavior peserta pelatihan yang masih kurang tercapai dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari perilaku kerja yang masih sering melakukan pelanggaran, seperti disiplin kerja, seperti pelanggaran terhadap absensi, serta kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Adapun tingkat kesalahan pegawai PLKB dalam bekerja adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1 Persentase Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja



Sumber: Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, 2020

Berdasarkan pada gambar di atas, maka dapat dilihat bahwa kesalahan PLKB dalam bekerja cenderung meningkat, walaupun pada tahun 2018-2019 mereka mengikuti pelatihan, namun tingkat kesalahan dalam bekerja masih meningkat dari tahun 2018-2019. Kondisi ini tentu saja menunjukkan bahwa, walaupun mengikuti program pelatihan, namun kemampuan mereka masih kurang baik. Hal ini terlihat dari berbagai kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

Dengan adanya masalah pada pencapaian hasil Pelatihan *Refreshing* pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) perwakilan BKKBN Provinsi Riau 2018-2019, maka peneliti ingin mengembangkan sebuah penelitian tentang hasil hasil Pelatihan *Refreshing*. Adapun penelitian terdahulu yang tentang hasil pelatihan ini pernah dilakukan oleh: 1) Jeane (2014), dengan hasil penelitian dapat dikatakan hasil yang diperoleh baik oleh peserta, Widyaiswara maupun penyelenggara, telah memenuhi criteria sebagaimana yang tertera pada panduan Diklatpim IV Di Balai Diklat Keagamaan Manado. 2) Muslih (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa reaksi peserta diklat terhadap pembelajaran oleh widyaiswara berada pada kategori memadai dengan skor 76,67 %, reaksi peserta diklat terhadap pembelajaran ceramah oleh narasumber berada pada kategori memadai dengan skor 75,17 %, kemampuan coach menurut peserta dengan skor 82,93%, sistem pengelolaan baik dari segi administrasi dan operasional sebesar 70,62%. Reaksi peserta terhadap aspek tenaga kediklatan yaitu sebesar 79,03%. Efektivitas program dari segi reaksi peserta adalah pada skor 65,52 atau pada kategori memadai dan hasil kuesioner 91,67% peserta menganggap pengetahuan yang diberikan selama diklat kurang bersifat praktis.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nurhajati, 2018), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *E-learning* yang dilakukan BKKBN pada tahun 2012 mempunyai berbagai kelemahan, baik secara konteks, input, maupun prosesnya. Pengembangan *e-learning* di masa mendatang harus mengakomodir kebutuhan belajar PKB, baik dari segi kompetensi, sarana prasarana, SDM pengelolanya, maupun *reward*-nya sehingga PKB dapat mempelajari materi secara mandiri tanpa harus mengikuti kelas di diklat secara konvensional. Saat

kemandirian belajar sudah meningkat, hasil belajar pun akan meningkat sehingga kompetensi PKB dapat memenuhi standar.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: **Evaluasi Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah, yaitu:

1. Bagaimana hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019?
2. Apa faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019?
3. Bagaimana upaya Perwakilan BKKBN Provinsi Riau untuk mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Tahun 2018-2019?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hasil pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019.

2. Untuk menganalisis Faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019.
3. Untuk menganalisis upaya Perwakilan BKKBN Provinsi Riau untuk mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Tahun 2018-2019.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Adapun manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia terutama bagi akademisi yang ingin menganalisis tentang pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).
- 2) Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang komitmen organisasi. Yaitu pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB).

2. Manfaat Secara Praktis

Adapun manfaat penelitian secara praktis adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Penulis, penelitian merupakan salah satu wadah yang baik untuk menerapkan segala teori dan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan ke dalam dunia praktek yang sesungguhnya, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, karena hal ini akan memberikan gambaran mengenai hasil pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)

- 2) Bagi Organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi BKKBN, untuk mengetahui bagaimana hasil pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB). Supaya BKKBN lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan hasil pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Administrasi Publik

Kata “administrasi” berasal dari bahasa Belanda, *administratie* yang artinya segala kegiatan yang meliputi tulis-menulis, ketikmengetik, komputerisasi, surat-menyerat (korespondensi), kearsipan, dan keagendaan (pekerjaan tata usaha kantor). Kata “administrasi” juga berasal dari bahasa Yunani, *ad ministrare*. Ad artinya pada, sedangkan *ministrare* artinya melayani, maka kata administrasi berarti memberikan pelayanan. (Anggara & Sumantri, 2016)

Menurut Munawardi Reksodiprawiro, bahwa dalam arti sempit administrasi berarti tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis, dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta dengan fakta lainnya. (Rahkmat, 2016)

Untuk mengetahui hakikat administrasi lebih jauh, ada baiknya kita menelaah definisi administrasi sebagaimana dikemukakan oleh sejumlah ahli, antara lain sebagai berikut. (Anggara, 2016)

1. Administrasi dapat dirumuskan sebagai pengorganisasian dan penjurusan sumber-sumber dan bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (John M. Pliffner)
2. Administrasi adalah suatu proses yang terdapat secara umum dalam segala usaha kelompok manusia, usaha negara atau swasta, usaha kecil ataupun besar (Leonard D. White).

3. Administrasi adalah pedoman kepemimpinan dan pengawasan usaha suatu kelompok orang-orang ke arah pencapaian tujuan bersama (William H. Newman).
4. Administrasi adalah proses dan tata kerja yang terdapat pada setiap usaha; usaha kenegaraan atau swasta, usaha sipil atau militer, usaha besar, atau kecil. (S. Prajudi Atmosudirdjo)
5. Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian).
6. Administrasi adalah segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu (The Liang Gie).
7. Administrasi ialah proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Soekarno K.).

Dari pengertian tersebut dapat menginterpretasikan, administrasi adalah pelayanan kegiatan tata usaha Kantor (pelayanan pengetikan/ komputer, pelayanan surat-menyurat, dan sebagainya). Atmosudirdjo (1982) dalam (Anggara & Sumantri, 2016) membedakan administrasi dalam dua pengertian berikut:

1. Administrasi dalam Pengertian Sempit Dalam pengertian sempit, administrasi ditinjau dari lingkup kerja yang sempit, yaitu hanya berkisar pada kegiatan tata usaha Kantor (*office work*), seperti penulisan, pengetikan surat-menyurat (termasuk menggunakan komputer),

pengagendaan, pengarsipan, dan pembukuan. Menurut Soewarno Handyaningrat (1988: 2) dalam dalam (Anggara & Sumantri, 2016), administrasi dalam arti sempit berasal dari kata *administratie* (bahasa Belanda), yaitu kegiatan pencatatan, pembuatan surat, pembukuan ringan, pengetikan, pengagendaan, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan, administrasi dalam arti sempit merupakan kegiatan ketatausahaan yang meliputi pencatatan, pembuatan surat, pembukuan dan pengarsipan surat, serta hal-hal lain yang dimaksudkan untuk menyediakan informasi serta mempermudah memperoleh informasi jika dibutuhkan.

2. Administrasi dalam Pengertian Luas, administrasi secara luas adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya administrasi mengandung unsur pokok yang sama, kegiatan tertentu, manusia yang melakukan kerja sama, serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun unsur-unsur administrasi yang terpenting adalah sebagai berikut:

(Anggara, 2016)

1. Organisasi Organisasi diciptakan secara konstitusional oleh pimpinan tertinggi badan usaha, dan menjadi wahana (wadah), struktur, dan rangka dasar (*framework*) administrasi.
2. Lingkungan (*environment*) Lingkungan yang mengelilingi administrasi yang “berada” di dalam organisasi, terdiri atas berbagai “lapis”:

geografis, fisik, biologis (flora, fauna), sosial, budaya, ekonomis, psikologis, politik, teknologis.

3. Administrasi (organisasi) akan bergerak sambil berpindahpindah lapis setiap kali berganti persoalan atau urusan. Sebagian (besar) lingkungan tersebut merupakan lingkungan ekologis.
4. Situasi Situasi berada di dalam lingkungan dan berada dalam keadaan bergerak serta berubah secara terus-menerus. Situasi adalah seperangkat faktor lingkungan yang secara langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap peri-keadaan, peri-kehidupan, dan gerak-gerik administrasi (organisasi).
5. Faktor-faktor situasional yang secara langsung menentukan daya-gerak administrasi (organisasi) disebut kondisi.
6. Lokasi Lokasi adalah bagian dari lingkungan yang terdiri atas semua faktor yang mempunyai relevansi (hubungan kepentingan) dengan administrasi (organisasi) dan mempunyai arti letak dengan diukur menurut jarak transportasi dan komunikasi.
7. Wilayah operasi atau yurisdiksi Wilayah operasi atau wilayah yurisdiksi adalah bagian dari lingkungan yang dijadikan atau merupakan sasaran-sasaran kaitan atau tindakan administrasi (organisasi).
8. Wilayah operasi ini terdiri atas tiga unsur, yaitu: (a) wilayah personal, terdiri atas semua orang dan badan yang mempunyai kepentingan dengan administrasi (organisasi), (b) wilayah materiil, terdiri atas semua urusan

dan persoalan yang menjadi tugas atau kewajiban administrasi (organisasi),

9. Wilayah teritorial, yakni wilayah geografis dengan batas-batas tertentu yang tidak boleh dilampaui.
10. Persil (*site*) Persil terdiri atas tanah halaman dan gedung di tempat kegiatan-kegiatan utama dan pimpinan administrasi (organisasi) berada.
11. Mesin dan peralatan (*equipment*) Terdiri atas semua barang modal yang merupakan hardware daripada administrasi (organisasi).
12. Program usaha (*software*) dan mission Terdiri atas peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur konstitusional, dirakit dengan suatu filosofi bisnis dan filosofi administrasi, yang merupakan kerangka dan rangka dasar berpikir dan berusaha.
13. Legitimitas kekuatan sosial-politik-yuridis yang berasal dari undangundang atau konsesi, lisensi, paten, dan sebagainya.
14. Pimpinan terdiri atas semua manajer dan staffer yang ditanam oleh para pemilik badan usaha untuk bertindak sebagai “kader”, sebagai bingkai penegak filosofi bisnis daripada para pemilik badan usaha.
15. Personal terdiri atas semua warga organisasi (administrasi) yang secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi daripada administrasi (organisasi).

Sedangkan menurut Perry & Christensen (2015) bahwa pokok-pokok bahasan administrasi publik meliputi:

1. Tantangan-tantangan administrasi publik dan bagaimana menyesuaikan diri,
2. Sistem administrasi dan organisasi efektif,
3. Administrasi publik terkait dengan usaha memperkuat hubungan dengan badan legislatif, badan-badan yang diangkat dan dipilih oleh rakyat,
4. Bagaimana menyusun kebijakan dan program sukses,
5. Administrasi perpajakan dan anggaran yang efektif,
6. Manajemen sumber daya manusia,
7. Bagaimana operasi pelayanan publik yang baik,
8. Bagaimana praktek administrasi publik yang profesional dan etis (beretika). (Hardiansyah, 2017)

2.2. Konsep Organisasi

Konsep organisasi (organization) nampaknya merupakan titik sentral dari maksud dan tujuan diaplikasikannya setiap aspek studi administrasi. Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah (tempat) pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai aktivitas (proses) bagi pencapaian tujuan (Syafri, 2012).

Siagian menjelaskan organisasi seperti berikut setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan (Siagian, 2006)

Adapun pengertian organisasi dalam arti statis sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi bahwa: Organisasi dalam pengertian statis adalah wadah berhimpun sejumlah manusia karena memiliki kepentingan yang sama. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa sifat statisnya terletak pada dua kondisi yaitu : setiap organisasi memiliki struktur yang cenderung tidak berubah-ubah serta posisi, status, dan jabatan setiap individu cenderung permanen (Nawawi 2008).

Jadi jelas sudah bahwa organisasi merupakan suatu wadah atau tempat kegiatan berlangsung bagi orang-orang yang bekerja didalamnya yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan secara bersamaan. Suatu organisasi terdapat tugas, fungsi, tanggung jawab serta wewenang yang ada di dalamnya, agar kerja orang-orang didalamnya terlaksana dengan jelas dan terstruktur secara sistematis.

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (Rivai, 2012:).

Jadi, organisasi merupakan persekutuan 2 orang atau lebih yang terikat dalam rangka mencapai tujuan bersama menjalankan serangkaian aktivitas dimana dalam mencapai tujuan tersebut terdapat pembagian kerja dan sumber daya organisasi.

Aspek dari organisasi yang dikemukakan oleh Weber (Thoha, 2011) ialah bahwa suatu organisasi atau kelompok kerjasama mempunyai unsur-unsur *Properties* sebagai berikut: (Thoha, 2012)

- a. Organisasi merupakan tata hubungan sosial. Dalam hal ini seseorang individu melakukan proses interaksi sesamanya didalam organisasi tersebut.

- b. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*bounderies*). Dengan demikian, seseorang individu yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak didasarkan atas kemauan sendiri. Akan tetapi, mereka dibatasi oleh peraturan-peraturan tertentu.
- c. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini menyusun proses interaksi diantara orang-orang yang bekerja sama didalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
- d. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Istilah lain dari fungsi ini ialah terdapatnya hierarki. Konsekuensi dari adanya hierarki ini ialah bahwa didalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staff.

Dari definisi diatas menunjukkan bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua segi pandangan, yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi sebagai wadah dimana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan
- b. Organisasi sebagai rangkaian hierarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal

Organisasi sebagai wadah dan rangkaian hierarki tentunya harus memiliki prinsip-prinsip yang mampu mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sehingga, didalam organisasi yang mengacu pada dua pandangan ini, maka dibutuhkan prinsip-prinsip yang dapat membangun organisasi.

2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/ bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

Andrew F. Sikula, *Personnel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise* .(administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan). Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya manusia (human resources atau man). (Adamy, 2016)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (Adamy, 2016)

Kaswan (2012) dalam (Benjamin Bukit, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap

kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Sedangkan Edy Sutrisno (2012) dalam (Benjamin Bukit, 2017) menyatakan lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Sementara itu, Cushway (1994) dalam (Priyono, 2015), mendefinisikan MSDM sebagai ‘*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*’. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai ‘bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Selanjutnya, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) dalam (Priyono, 2015) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*. Jika diartikan, maka Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: (Edy Sutrisno, 2012)

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: (Edy Sutrisno, 2012)

1. Perencanaan, kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut: (Adamy, 2016)

1. Perencanaan (*planning*). Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*). Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*directing*). Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*). Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*). Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*). Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*). Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*). Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*discipline*). Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*). Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.4. Pendidikan dan Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Megawati, 2003)

Menurut Nitisemito (1992) dalam (Nadeak, 2019) memberikan pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya menurut Simamora (2004) dalam (Nadeak, 2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Sedangkan menurut Gomes (2003) dalam (Nadeak, 2019) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Edison pelatihan merupakan upaya mentransfer keterampilan pengetahuan kepada peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaannya. (Edison et al., 2016)

Pelatihan merupakan wahan untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad millennium ini. Berkaitan dengan hal tersebut, kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. (Rivai, 2015)

Sedangkan Sikula dalam (Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. (Sedarmayanti, 2009)

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan ketrampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan ketrampilan serta attitude yang

diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya.

Menurut Gomez Mejia, Balkin, dan Cardy (2001) dalam (Boe, 2014) mendefenisikan pelatihan sebagai: *training is usually conducted when employees have a skill deficit or when an organization changes a system and employees need to learn new skill*. Ini berarti bahwa pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu system dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Menurut Hamalik (2000) dalam (Boe, 2014) yang dimaksud dengan pelatihan adalah Suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektifitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan karyawan yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sedangkan apabila karyawan atau pegawai organisasi tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, selain menjadi

beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diembangnya. (Boe, 2014)

Dari berbagai sumber yang menjelaskan tentang pendidikan dan pelatihan (diklat), maka penulis menyimpulkan bahwa diklat merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang atau pimpinan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kemampuan kepribadian guru kearah yang diinginkan oleh intitusi oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan.

2.3.2. Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Sesuai dengan ketentuan PP Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan bahwa Pendidikan dan Pelatihan adalah bertujuan untuk: (Megawati, 2000)

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai/karyawan sesuai dengan kebutuhan;
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Menurut Mangkunegara tujuan umum pendidikan dan pelatihan pegawai negeri yaitu: (Mangkunegara, 2011)

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan kualitas kerja.
- d) Meningkatkan ketetapan perencanaan Sumber Daya Manusia.
- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti tujuan Diklat yaitu: (Sedarmayanti, 2009)

- a) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Menurut Suwatno tujuan Diklat antara lain: (Suwatno & Priansa D.J, 2011)

- a) Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi.
- b) Moral Karyawan. Moral karyawan sangat penting bagi suatu lembaga, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
- c) Karier. Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

- d) Kepemimpinan. Suatu lembaga membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam lembaga/instansi.
- e) Kompensasi. Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan dari lembaga akan tercapai.

Menurut Wirsanto (1992) dalam (Dartha, 2010) menyatakan bahwa manfaat pendidikan dan pelatihan adalah:

- a) Memperbaiki cara kerja pegawai, tidak bersifat statis melainkan telah disesuaikan dengan pertimbangan organisasi dan volume kerja.
- b) Pegawai Negeri Sipil lebih mampu bekerja dengan efisien.
- c) Pegawai Negeri Sipil lebih mampu melaksanakan dengan baik.
- d) Pegawai Negeri Sipil mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri.
- e) Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja.

2.3.3. Sasaran Pelatihan

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah: (Presiden Republik Indonesia, 2000)

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;

- 2) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaruan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pendidikan dan latihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu instansi yang ingin berkembang maka pendidikan dan latihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian besar. Program pendidikan dan latihan penting bagi organisasi karena: (Dartha, 2010)

- a) Karyawan yang menduduki jabatan tertentu belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi.
- b) Adanya kemajuan informasi dan teknologi, memungkinkan adanya jabatan baru sehingga diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c) Adanya promosi yang merupakan suatu ganjaran dan perangsang bagi pegawai yang berprestasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dapat meningkatkan perhatian dari pihak organisasi terhadap para PNS yang telah

dilatih, mengurangi keterlambatan kerja dan perpindahan tenaga kerja. PNS diharapkan lebih disiplin dalam hal absensi serta dapat meningkatkan volume kerjanya. Namun demikian pendidikan dan pelatihan juga mempunyai kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari program pendidikan dan pelatihan adalah: 1. Dapat mendidik pegawai untuk bekerja lebih trampil, cepat dan efektif. 2. Dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja. 3. Dapat memberikan atau meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai. 4. Dapat meningkatkan percaya diri, tanggung jawab dan harga diri yang berpengaruh terhadap semangat kerja. 5. Dapat menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik. (Dartha, 2010)

2.3.4. Metode Pendidikan Dan Pelatihan

Ada beberapa macam metode pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan dalam usaha meningkatkan mutu pegawai, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Metode pendidikan dan pelatihan disusun sesuai dengan tujuan dan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Andrew F. Sikula menyatakan metode-metode pelatihan adalah sebagai berikut: (Hasibuan, 2011)

- 1) *On the job training* (OT) atau disebut juga dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.
- 2) Rotasi Untuk pelatihan silang (*Cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ketempat kerja yang lainnya.

- 3) Magang Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi.
- 4) Ceramah Kelas dan Presentasi Video Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan baru, transfer dan repetisi sangat rendah. Televisi, film, slide dan film pendek sama dengan ceramah. Material organisasi yang bermakna menjadi kekuatannya, bersamaan dengan minat audiens.
- 5) Pelatihan *Vestibule* Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan.
- 6) Permainan Peran dan Model Perilaku. Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya.
- 7) *Case Study*. Metode studi kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain.

- 8) Simulasi Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (Mesin) yang mengandung aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode keputusan dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogram dalam komputer.
- 9) Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram. Materi intruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Teknik belajar beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini. Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booklet* yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban.
- 10) Pelatihan Laboratorium. Pelatihan dilaboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan dimasa depan.
- 11) Pelatihan Tindakan (*Action Learning*). Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan)
- 12) *Role Playing*. *Role Playing* adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap.

- 13) *In-basket technique* Melalui Metode *in-basket technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon.
- 14) *Management games*. *Management games* menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai intraksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.
- 15) *Behavior Modeling*. *Modeling* sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada diubah.
- 16) *Outder Oriented program*. Program ini biasanya dilakukan disuatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan diruang kelas.

Menurut Wilson terdapat beberapa metode dalam diklat tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan *off the job training*. (Hasibuan, 2011)

- 1) Metode *on job training*. Metode *on job training* merupakan metode yang paling banyak di gunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya.
- 2) Metode *Off the job training*. Dalam metode *off the job training*, pelatihan di laksanakan di mana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.

Secara umum metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil menurut Mangkunegara yang dilakukan adalah terdiri dari: (Mangkunegara, 2011)

1) Metode Kuliah

Kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keuntungan metode kuliah adalah dapat digunakan untuk kelompok besar hingga biaya peserta menjadi rendah dan dapat menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu yang relative singkat, sedangkan kelemahannya, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.

2) Metode Konferensi

Konferensi merupakan suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif.

3) Metode Studi Kasus

Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau keadaan selama waktu tertentu yang nyata maupun secara hipotesis. Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasikan pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan, dengan maksud meningkatkan pemikiran analisis dan kemampuan memecahkan masalah.

4) Metode Bermain Peran

Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahukan mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Selama bermain peran, dua orang atau lebih peserta diberikan bagian-bagian untuk bermain sebelum kelompok beristirahat. Bagian-bagian itu dikarakteristikan, tetapi tidak melibatkan memori (ingatan). Manfaat metode bermain peran adalah belajar melalui perbuatan, menekankan sensitivitas manusia dan interaksinya, menimbulkan minat dan keterlibatan tinggi.

5) Bimbingan Berencana

Metode bimbingan berencana terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerjaan. Bimbingan berencana meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum.

2.3.5. Tahapan-Tahapan Pelatihan

Ambar T Sulistiyani & Rosidah menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup: (Teguh Sulistiyani & Iskarim, 2009)

- 1) Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan (*development*) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.

- 3) Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian bahwa ada tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu: (P. Siagian, 2010)

- 1) Penentuan Kebutuhan. Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.
- 2) Penentuan Sasaran. Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut tingkah laku atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan nyata mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.
- 3) Penetapan Isi Program. Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.
- 4) Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar. Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi (keterlibatan), *repetisi* (pengulangan), *relevansi* (kecocokan), pengalihan, dan umpan balik.
- 5) Pelaksanaan Program. Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya, artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

- 6) Penilaian Pelaksanaan Program. Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin, dan etos kerja.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan dalam pelatihan itu terdiri dari analisis kebutuhan, penentuan sasaran yang sesuai dengan isi program, pelaksanaan program pelatihan, dan penilaian pelaksanaan program.

2.3.6. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Rivai tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah: 1) Untuk meningkatkan kuantitas keluaran; 2) Untuk meningkatkan kualitas keluaran; 3) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan; 4) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan; 5) Untuk menurunkan Turn over, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja; 6) Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan; (Rivai, 2015)

Sementara itu Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara, diantaranya: (Mangkunegara, 2011)

- 1) Jenis Pelatihan. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

- 2) Tujuan Pelatihan, harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- 3) Materi, pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- 4) Metode yang digunakan. Metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
- 5) Kualifikasi Peserta. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- 6) Kualifikasi pelatih. Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
- 7) Waktu (Banyaknya Sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi .

2.5. Pelatihan *Refreshing* Program KB bagi PLKB

Adapun tujuan umum dari Pelatihan *Refreshing* Program KB bagi PLKB adalah Meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan PLKB dalam memantapkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyuluh KB di wilayah tugasnya.

- 1) Setelah mengikuti pelatihan, peserta mampu :
- 2) Memahami Program KB terkini
- 3) Melakukan analisa data dan penyajian data
- 4) Mengelola kegiatan operasional Program KB
- 5) Melakukan pemecahan masalah (Problem Solving)
- 6) Melakukan fasilitasi kegiatan pelayanan
- 7) Melakukan pembinaan kader IMP dan Poktan
- 8) Melakukan Advokasi, KIE dan menggalang kerja sama dengan mitra kerja

Kemampuan yang dibutuhkan dan dapat dipenuhi selama mengikuti pelatihan:

- 1) Pemantapan tugas dan fungsi sebagai petugas lapangan KB
- 2) Pemahaman tentang visi, misi dan kegiatan program KB Nasional
- 3) Pemantapan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dalam pengelolaan program KB Nasional terkini dan program lain yang terkait
- 4) Berkerjasama dan bermitra dengan petugas IMP dan Poktan
- 5) Memiliki sikap profesional dalam bekerja
- 6) Penggerakkan partisipasi masyarakat
- 7) Komunikasi

- 8) Mengidentifikasi dan men-segmentasi sasaran.

Selama pelatihan akan dilakukan beberapa penilaian:

- 1) Penilaian terhadap peserta:
 - a) Untuk mengukur tingkat kemampuan dilakukan dengan *Pre test*, mid test dan post test
 - b) Untuk mengukur sikap akan dilakukan pengamatan oleh tim fasilitator selama proses pelatihan
 - c) Untuk mengukur ketrampilan dilihat dari aspek psikomotorik melalui praktek dan penugasan di kelas.
- 2) Penilaian terhadap pengajar. Selama pelatihan peserta akan diberikan kesempatan untuk menilai performance pengajar

Ukuran keberhasilan dalam pelatihan ini apabila peserta menunjukkan peningkatan kemampuan, menunjukkan semangat belajar yang tinggi dan terlibat aktif berpartisipasi dalam setiap Proses Belajar Mengajar (PBM). Kriteria keberhasilan dapat diukur apabila minimal 60 % peserta nilai akhir (pengetahuan, sikap dan ketrampilan) rata-rata baik.

2.6. Model Evaluasi Program Pelatihan

Adapun dari segi istilah, sebagaimana dikemukakan oleh Edwind Wandt dan Gerald W. Brown: *Evaluation refer to the act or process to determining the value of something*. Menurut defenisi ini, maka istilah evaluasi itu menunjuk kepada atau mengandung pengertian: suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu. (Anas, 2019)

Evaluasi merupakan kegiatan penilaian terhadap segala macam pelaksanaan program agar dapat diketahui secara jelas apakah sasaran-sasaran yang telah dituju sudah dapat tercapai atau belum. Menurut Suharsini Arikunto, bahwa evaluasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program. Dengan demikian evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat efektifitas pelaksanaan program dengan cara mengukur hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan program tersebut. (Suharsimi, 2013)

Jadi dapat disimpulkan bahwa evaluasi program adalah suatu proses yang teratur dan sistematis dalam memberikan penilaian terhadap suatu program yang telah dilaksanakan, apakah hasilnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan atau tidak, dan apakah pelaksanaan program tersebut berjalan dengan efektif dan efisien atau tidak. Dalam hal ini penulis menggunakan teori evaluasi menurut H.D Sudjana yakni mengetahui apakah pelaksanaan program telah sesuai dengan rencana yang dibuat dan dampak apa yang ditimbulkan atau terjadi setelah pelaksanaan program tersebut.

Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) dalam (Syamsi, 2015) menyatakan bahwa untuk dapat menganalisis efektivitas pelatihan maka tidak dapat dilakukan evaluasi terhadap hasil saja melainkan perlu melakukan evaluasi terhadap reaksi peserta yang akan menunjukkan hasil pembelajaran yang diperoleh. Hasil pembelajaran tersebut kemudian diwujudkan dalam tindakan sehingga mampu mengubah perilaku. Apabila diurutkan secara terbalik, hasil yang baik diakibatkan oleh perilaku pekerja yang memuaskan. Perilaku yang baik tersebut diperoleh melalui materi yang diberikan selama pelatihan. Materi dapat diterima dengan baik apabila orang tersebut tertarik terhadap materi yang diberikan. Konsep

Kirkpatrick & Kirkpatrick dalam mengevaluasi pelatihan sangat intuitif dan dapat diaplikasikan secara luas pada program sumber daya manusia dimana program-program tersebut ditujukan untuk menciptakan perubahan dalam organisasi melalui individu-individu di dalamnya.

Selanjutnya Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model evaluasi empat level Kirkpatrick. Menurut Kirkpatrick ada empat level yang perlu dilakukan untuk mengevaluasi sebuah program, yaitu: (Syamsi, 2015)

1. *Reaction Level* Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta (customer satisfaction). Kepuasan peserta pelatihan dalam penelitian ini dikaji dari empat aspek yaitu: (a) kepuasan peserta terhadap materi pelatihan; (b) kepuasan peserta terhadap fasilitator pelatihan; (c) kepuasan peserta terhadap metode pelatihan; dan (d) kepuasan peserta terhadap fasilitas/ sarana prasarana pelatihan yang disediakan.
2. *Learning Level* Menurut Kirkpatrick, ada tiga hal yang dapat pelatih ajarkan dalam program pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap, maupun keterampilan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, maupun peningkatan keterampilan. Dalam penelitian evaluasi pada level ini difokuskan kepada penguasaan peserta terhadap materi pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana yang terbagi dalam tiga materi yaitu: (a) materi standar isi pembelajaran, (b) materi standar proses pembelajaran, dan (c) materi standar penilaian pembelajaran.

3. *Behavior Level* Penilaian tingkah laku, difokuskan pada perubahan tingkah laku peserta setelah kembali di tempat kerja. Apakah perubahan pengetahuan yang telah terjadi setelah mengikuti pelatihan juga akan diimplementasikan melalui tindakan atau perilaku nyata setelah peserta kembali ke tempat kerja sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Pada penelitian ini, evaluasi tingkat perilaku difokuskan pada:
(a) implementasi perilaku responden pascapelatihan terkait materi standar isi pembelajaran di tempat kerja, (b) implementasi perilaku responden pascapelatihan terkait materi standar proses pembelajaran di tempat kerja, dan (c) implementasi perilaku responden pascapelatihan terkait materi standar penilaian pembelajaran di tempat kerja.
4. *Result Level* Evaluasi hasil dalam level keempat difokuskan pada hasil akhir (final result) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program pelatihan. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap impact program. Dalam penelitian ini, pada tingkat hasil di fokuskan pada peningkatan kompetensi disebabkan oleh adanya dampak pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana.

2.7. Penelitian Terdahulu

Untuk mencegah terjadinya kesalah pahaman dengan penelitian terdahulu, dan untuk menjadikan dasar penelitian ini, maka berikut ini dilampirkan beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang evaluasi hasil pelatihan, yaitu:

Tabel 2.1 Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Jayanti, 2019) Pengembangan Model Pelatihan Teknis Bagi Penyuluh Keluarga Berencana Untuk Meningkatkan Kompetensi Melaksanakan Pembinaan Kader Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa para ahli memberikan nilai rata-rata pada paket pelatihan teknis pembinaan kader KB sebesar 94,95% atau sangat baik. hasil ujicoba one to one dengan Penyuluh KB diperoleh hasil sebesar 87,10% atau sangat baik, hasil ujicoba kelompok kecil diperoleh hasil sebesar 98,92% atau sangat baik, hasil ujicoba lapangan diperoleh hasil 98,71% atau sangat baik.	Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti tentang Penyuluh Keluarga Berencana	Penelitian ini fokuskan pada model evaluasi pelatihan <i>The Four Level Technique for Evaluating Training Programs</i> (Donald KirkPatrick, 2006).
2	(Afifi, 2018) Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Pencatatan Dan Pelaporan Alat Kontrasepsi Di Perwakilan BKKBN DIY.	Hasil penelitian menunjukan bahwa: 1) Komponen konteks program pendidikan dan pelatihan pencatatan dan pelaporan dinilai baik. 2) Komponen input program pendidikan dan pelatihan pencatatan dan pelaporan dinilai cukup baik. 3) Komponen proses program pendidikan dan pelatihan pencatatan dan pelaporan sudah cukup baik. 4) Komponen produk program pendidikan dan pelatihan pencatatan dan pelaporan dinilai baik.	Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti tentang Penyuluh Keluarga Berencana	Penelitian ini fokuskan evaluasi pelatihan <i>The Four Level Technique for Evaluating Training Programs</i> (Donald KirkPatrick, 2006).
3	(Angisna, 2018), Evaluasi Efektivitas Pelatihan Kampung KB Di Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Latar belakang atau karakteristik peserta dapat mempengaruhi tingkat pemahaman dalam menerima materi yang disampaikan. 2) Kenaikan pengetahuan peserta melebihi target yang diharapkan, yaitu sebesar 33,9% pada hasil akhir pengetahuan. 3) Sebagian besar peserta pelatihan cukup	Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti tentang Penyuluh Keluarga Berencana	Penelitian ini fokuskan pada model evaluasi pelatihan <i>The Four Level Technique for Evaluating Training Programs</i> (Donald KirkPatrick,

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		mampu menjawab materi pertanyaan pelatihan yang telah diberikan dengan kenaikan sudah lebih dari 84,91% sejumlah 45 peserta. 4) Pada evaluasi materi per butir pertanyaan terdapat beberapa materi pertanyaan yang kurang dipahami peserta, sehingga masih penuruan kesalahan yang tidak memenuhi target minimal kenaikan pengetahuan.		2006).
5	(Tulung, 2014) Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Di Balai Diklat Keagamaan Manado.	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Hasil menunjukkan: (1) landasan program sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Tujuan program ini cocok untuk meningkatkan kompetensi Eselon IV, (2) peserta memenuhi kriteria, tetapi dosen administrasi masih sangat terbatas. Kurikulum mengacu pada pedoman, fasilitas yang memenuhi standar kelayakan, (3) program kepatuhan dengan kurikulum dan jadwal memenuhi kriteria, (4) hasil keseluruhan dari peserta, dosen dan penyelenggara memenuhi kriteria. Sekitar program sesuai dengan undang-undang yang berlaku.	Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya meneliti tentang Program Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Di Balai Diklat Keagamaan Manado	Penelitian ini fokuskan pada model evaluasi pelatihan <i>The Four Level Technique for Evaluating Training Programs</i> (Donald KirkPatrick, 2006). pada Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Riau
6	(Widiyastuti & Purwana ES., 2015) Evaluasi Pelatihan (Training) Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick.	Dengan membandingkan data pra dan pasca pengujian data menggunakan uji-t berpasangan, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengetahuan dan keterampilan yang signifikan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.	Penelitian ini fokuskan pada model evaluasi pelatihan <i>The Four Level Technique for Evaluating Training Programs</i>	Pegawai Kementerian Agama Kota Makasar. kemudian penelitian ini ingin meneliti tentang meneliti tentang

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			(Donald KirkPatrick, 2006).	Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Riau
7	(Syamsi, 2015) Evaluasi Program Pelatihan In-House Training Pembelajaran Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Jawa Tengah.	Hasil penelitian menunjukkan: (1) kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan menggunakan Penilaian ber-Acuan Patokan (PAP) dan Penilaian ber-Acuan Norma (PAN) masuk kategori “puas”. (2) pemahaman peserta pada materi standar isi pembelajaran paket C menggunakan PAP masuk kategori “tidak menguasai”, sedangkan menggunakan PAN masuk kategori “menguasai”; pemahaman peserta pada materi standar proses pembelajaran paket C menggunakan PAP dan PAN masuk kategori “menguasai”; pemahaman peserta pada materi standar penilaian pembelajaran paket C menggunakan PAP masuk kategori “tidak menguasai”, sedangkan menggunakan PAN masuk kategori “menguasai”. (3) implementasi perilaku peserta pascapelatihan terkait materi standar isi, proses,	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Training Pembelajaran Paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Jawa Tengah, dengan Penilaian ber-Acuan Patokan (PAP) dan Penilaian ber-Acuan Norma (PAN)
8	(Yanti et al., 2018) Evaluasi Dan Pengembangan Program Pelatihan Sdm Melalui Keterampilan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,282. Namun, berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa pelatihan yang mempengaruhi keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Peningkatan keterampilan kerja sebesar 0,4% tiap tahunnya,	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Program Pelatihan Sdm Melalui Keterampilan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pupuk Iskandar Muda	menghasilkan kinerja yang fluktuatif tiap tahunnya.		
9	(Rohaini et al., 2019) Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumberdaya Manusia Profesional Berkarakter.	Berdasarkan hasil evaluasi pada tingkat pembelajaran peserta menyatakan pelatihan telah dilaksanakan secara efektif. Berdasarkan hasil evaluasi pada tingkat perilaku peserta menyatakan telah dilaksanakan secara efektif. Khusus untuk partisipasi dalam kerja tim, responden menilai belum optimal yaitu cukup efektif. Berdasarkan hasil evaluasi pada tingkat hasil atasan langsung peserta pelatihan menyatakan telah efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi terhadap Latsar CPNS telah dilakukan secara efektif.	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumberdaya Manusia Profesional Berkarakter.
10	(Handaru & Mardiyati, 2014) Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan,	Hasil penelitian menemukan tiga variabel independen (tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat perubahan perilaku) yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sesudah mengikuti pelatihan ternyata secara simultan berpengaruh signifikan, walaupun hanya tingkat perubahan perilaku yang signifikan.	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan
11	(Charismi, 2016) Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan UPKK-UB Malang kurang efektif, pihak UPKK-UB Malang tidak menerapkan cara evaluasi pelatihan sesuai dengan cara pengukuran efektivitas pelatihan. Pihak UPKK-UB Malang hanya menerapkan sistem evaluasi berupa rapat	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Pelatihan (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang).

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		internal yang disebut MONEF (Monitoring dan Evaluasi), namun rapat internal MONEF tersebut hanya membahas acara pelatihan yang telah diselenggarakan.		
12	(Alshuwairekhe et al., 2016) <i>The Effectiveness Of The Training Programs On Employees Performance: An Empirical Study At Private Sector Companies In Saudi Arabia.</i> International	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berkorelasi positif satu sama lain juga nilai rata-rata total untuk realitas domain pelatihan adalah 3,47 yang termasuk dalam rentang skala Likert antara (3,41-4,20), yang juga mencerminkan responden setuju dengan perusahaan sektor swasta.	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Pelatihan Karyawan pada kinerja karyawan di Empirical Study At Private Sector Companies In Saudi Arabia.
13	(Dhliwayo & Nyanumba, 2014) <i>An evaluation of an on the job training program at a UK based public health care company.</i>	Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan yang ditawarkan tidak efektif di bidang yang dinilai, pembelajaran, perilaku, reaksi dan hasil. Juga ditemukan bahwa baik gender maupun fungsi pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi karyawan tentang efektivitas pelatihan.	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	<i>job training program at a UK based public health care company. Problems and Perspectives in Management,</i>
14	(Rehmat et al., 2015) <i>Is Training Effective? Evaluating Training Effectiveness in Call Centers, EJBO Electronic.</i>	Hasil ini menunjukkan bahwa reaksi peserta pelatihan adalah tindakan yang tidak memadai untuk mengevaluasi program pelatihan dan program pelatihan harus dievaluasi pada tingkat yang lebih dalam untuk mendapatkan gambaran realistis tentang efektivitas pelatihan. Meskipun ruang lingkup penelitian	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan model Kirkpatrick	Pelaksanaan pelatihan pada perusahaan public
15	(Alsaibany, 2019) <i>The evaluation of effectiveness on education and training program (The</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat reaksi peserta terhadap program Diklat cukup efektif (63,39%). Aspek ini memiliki pencapaian yang cukup	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang	<i>The Research on Diklat Increasing Added Value of Bauxite Ore</i>

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Research on Diklat Increasing Added Value of Bauxite Ore Program in West Borneo).</i>	signifikan dalam hal ada sikap positif dari sebagian besar peserta dalam menerapkan hasil program di tempat kerja. Tingkat pembelajaran peserta meningkat dengan $X = 0,42$ berdasarkan hasil pre-test dan post-test, sedangkan pengukuran tingkat perubahan perilaku potensial menunjukkan bahwa skor rata-rata kepercayaan peserta dapat diklasifikasikan ke tingkat tinggi (74%). program telah dilakukan dengan baik dan dapat diklasifikasikan ke dalam kategori tingkat efektif.	pelaksanaan pelatihan model Kirkpatrick	<i>Program in West Borneo)</i>
16	(Mekonnen, 2020) <i>Evaluating the effectiveness of 'learning by doing' teaching strategy in a research methodology course, Hargeisa, Somaliland.</i>	Kemudian, temuan menunjukkan bahwa lebih dari separuh peserta setuju tentang kegunaan <i>learning by doing</i> . Oleh karena itu, tanggapan menekankan bahwa metode tersebut meningkatkan partisipasi aktif mereka dalam proses pembelajaran, dan membantu untuk memahami kursus dengan mudah. Selain itu, 56% mahasiswa menyatakan keinginannya untuk mengaplikasikan ilmu dan keterampilan untuk skripsi di semester mendatang.	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.
17	(Panyajamorn et al., 2018) <i>Effectiveness Of E-Learning Design And Affecting Variables In Thai Public Schools</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa pola konten dan desain yang dipilih efektif dalam mata pelajaran matematika dan membaca dan di daerah pedesaan dan metropolitan. Selain itu, prestasi akademik, akumulasi (keseluruhan) indeks prestasi kumulatif (IPK), berpengaruh signifikan terhadap	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		peningkatan mata pelajaran membaca, dan indikator kecerdasan (IQ) berpengaruh signifikan terhadap mata pelajaran matematika di kedua bidang tersebut.		
18	(Alshuwairekhe et al., 2016), <i>The Effectiveness Of The Training Programs On Employees Performance: An Empirical Study At Private Sector Companies In Saudi Arabia. International</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berkorelasi positif satu sama lain serta nilai rata-rata total domain reality pelatihan adalah 3,47 yang juga mencerminkan responden setuju dengan perusahaan swasta. memberikan program pelatihan yang efektif sesuai dengan harapan mereka akan tetapi ada beberapa responden yang tidak setuju tentang kelengkapan materi pelatihan dan pelatih memotivasi peserta pelatihan.	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.
19	(Cimatti, 2016) <i>Definition, Development, Assessment Of Soft Skills And Their Role For The Quality Of Organizations And Enterprises.</i>	<i>Soft Skills</i> sangat strategis untuk sukses dalam kehidupan pribadi dan profesional, kemudian sangat penting bagi seorang kandidat ketika ia mencoba untuk mendapatkan pekerjaan apa pun. Perusahaan umumnya mempekerjakan karyawan baru, khususnya lulusan baru, dengan lebih mempertimbangkan <i>Soft Skills</i> mereka daripada <i>Hard Skills</i> .	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.
20	(Mahadevan & Yap, 2019) <i>Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia. IOSR</i>	Hasil penelitian menunjukkan baik <i>on-the-job</i> maupun <i>off-the-job</i> training masing-masing mencapai nilai standar koefisien beta 0,370 dan 0,546 dengan nilai signifikan 0,000 yang menyimpulkan hasil penelitian bahwa <i>on-the-job</i> dan <i>off-the-job</i> Pelatihan kerja	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan		
21	(Nguyen, 2015), <i>The Effectiveness of Online Learning: Beyond No Significant Difference and Future Horizons, MERLOT</i>	Secara keseluruhan, terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa pembelajaran online umumnya setidaknya sama efektifnya dengan format tradisional. Selain itu, kumpulan literatur ini menyarankan bahwa peneliti harus melampaui fenomena "tidak ada perbedaan signifikan" dan mempertimbangkan tahap pembelajaran online berikutnya	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.
22	(Paolini, 2015), <i>Enhancing Teaching Effectiveness and Student Learning Outcomes,</i>	Sorotan akan mencakup praktik berbasis bukti, gaya mengajar, metodologi, dan penggunaan data penilaian untuk instruktur universitas. Fokus utama adalah data yang diperoleh dari pemangku kepentingan utama untuk meningkatkan praktik pengajaran agar lebih memenuhi kebutuhan, harapan, dan tujuan siswa, program, dan lembaga mereka,	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.
23	(Hackathorn et al., 2011) <i>Learning by Doing: An Empirical Study of Active Teaching Techniques.</i>	Studi saat ini berusaha untuk menguji keefektifan empat teknik pengajaran (ceramah, demonstrasi, diskusi, dan kegiatan di dalam kelas) di dalam kelas. Karena setiap teknik menawarkan manfaat yang berbeda bagi instruktur dan siswa, setiap teknik diharapkan dapat membantu dalam pembelajaran yang berbeda.	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.
24	(Schack & Foundation, 2015) <i>The Effectiveness of E-Learning: An Explorative and</i>	Diketahui bahwa dukungan dan sumber daya, motivasi individu dan pengalaman sebelumnya serta interaksi antara artefak dan individu yang menggunakannya	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.

No	Peneliti/Tahun/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Integrative Review of the Definitions, Methodologies and Factors that Promote <i>e-Learning</i> Effectiveness.	mempengaruhi efektivitas. Akhirnya, makalah ini membahas apakah <i>e-Learning</i> dan pembelajaran tatap muka tradisional harus diukur sesuai dengan definisi yang sama dan pendekatan keefektifan, diakhiri dengan seruan bagi perancang pembelajaran dan peneliti untuk menargetkan upaya pengukuran mereka untuk menghitung apa yang penting bagi mereka dan pemangku kepentingan mereka.	pelaksanaan pelatihan	
25	(Dunlosky et al., 2013) Improving Students' Learning With Effective Learning Techniques: Promising Directions From Cognitive and Educational Psychology,	Penelitian ini mengevaluasi apakah manfaatnya digeneralisasikan di empat kategori variabel: kondisi pembelajaran, karakteristik siswa, materi, dan tugas kriteria. Kondisi belajar mencakup aspek lingkungan belajar di mana teknik tersebut diterapkan, seperti apakah siswa belajar sendiri atau bersama kelompok. Karakteristik siswa meliputi variabel seperti usia, kemampuan, dan tingkat pengetahuan sebelumnya. Materi bervariasi dari konsep sederhana hingga masalah matematika hingga teks sains yang rumit.	Penelitian ini sama-sama ingin mengevaluasi tentang pelaksanaan pelatihan	Model evaluasi yang digunakan beserta daerah obsevasi.

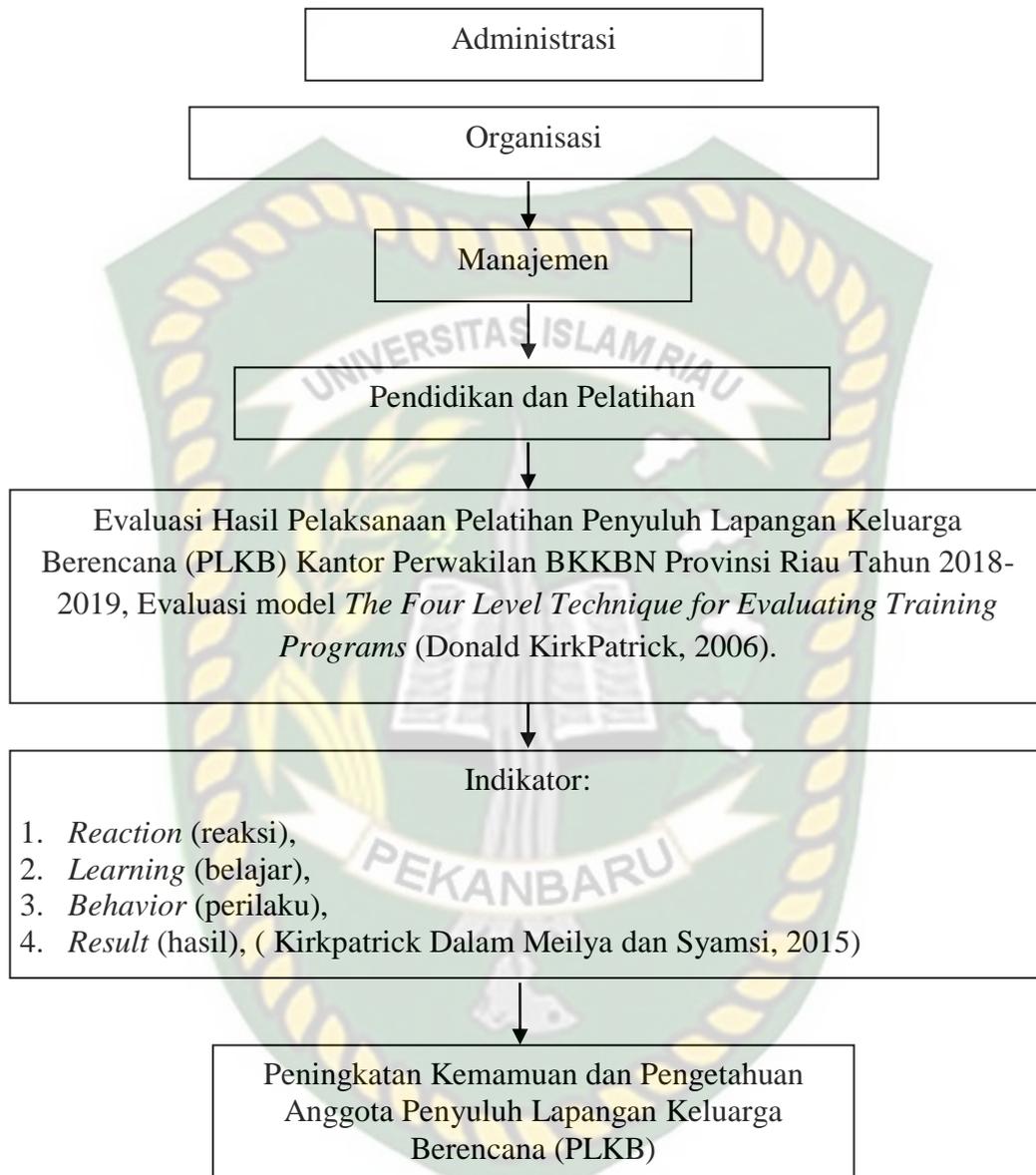
Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan evaluasi pelaksanaan pelatihan, maka peneliti ingin mengembangkan sebuah penelitian dengan menggunakan konsep evaluasi pelatihan yang disampaikan oleh Kirkpatrick dalam (Meilya dan Syamsi, 2015) yaitu ada empat level yang perlu dilakukan untuk mengevaluasi sebuah program. Sementara itu, pada penelitian ini

dilakukan pada anggota PLKB yang mengikuti pelatihan di BKKBN Perwakilan Provinsi Riau.

Pelatihan *Refreshing* pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dilakukan pada 1 s/d Desember 2019. Namun hasil pelatihan tersebut hanya dievaluasi sebelum dan setelah pelatihan selesai berupa penilaian pretest dan posttest. Tetapi belum pernah dilakukan evaluasi tindak lanjut setelah pelatihan selesai secara keseluruhan mulai dari perencanaan, sarana, kesesuaian materi dan sebagainya terhadap program diklat tersebut. Selanjutnya Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model evaluasi empat level Kirkpatrick.

2.8. Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada teori, maka dapat dirumuskan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Sumber: Data Modifikasi Penelitian, 2020

2.9. Konsep Operasional

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian dan untuk menetralsir kesalahan pemahaman penelitian ini, dan untuk menafsirkan istilah ataupun konsep terkait penelitian ini, maka perlu di operasikan lebih lanjut sesuai data empiris yang

dibutuhkan dalam pengukuran variable. peneliti memberikan beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

1. Administrasi adalah sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Riau.
3. Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
4. SDM adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial) dalam organisasi yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (*raal*) secara fisik dan non- fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi..
5. Pelaksanaan adalah usaha-usaha yang dijalankan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, dimana pelaksanaannya, kapan waktunya dimulai dan berakhir, dan bagaimana cara dilaksanakan.
6. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan

tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad millennium ini. Berkaitan dengan hal tersebut, kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

7. Evaluasi adalah melihat keberhasilan atau kegagalan suatu rencana kegiatan . Secara umum ada dua tipe evaluasi, yaitu evaluasi terus-menerus dan evaluasi akhir.
8. *Reaction* (reaksi), untuk mengumpulkan data tentang reaksi peserta pada akhir program pelatihan.
9. *Learning* (belajar), untuk menilai apakah tujuan pembelajaran dalam program pelatihan terpenuhi.
10. *Behavior* (perilaku), untuk menilai apakah kinerja suatu pekerjaan berubah sebagai hasil pelatihan.
11. *Result* (hasil), menilai biaya VS manfaat program pelatihan, yaitu dampak organisasi ditinjau dari penurunan biaya, meningkatnya kualitas kerja dan pekerjaan.

2.10. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian yang terdiri dari satu variabel dan dengan enam indikator, maka dilakukan pendefenisian operasional variabel. Adapun operasional variabel dalam penelitian mengenai Evaluasi Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Skala
Konsep Kirkpatrick & Kirkpatrick dalam mengevaluasi pelatihan sangat intuitif dan dapat diaplikasikan secara luas pada program sumber daya manusia dimana program-program tersebut ditujukan untuk menciptakan perubahan dalam organisasi melalui individu-individu di dalamnya <i>The Four Level Technique for Evaluating Training Programs</i> (Kirkpatrick dalam Meilya dan Syamsi, 2015)	<i>Reaction Level</i>	1) Kepuasan peserta terhadap materi pelatihan; 2) Kepuasan peserta terhadap fasilitator pelatihan; 3) Kepuasan peserta terhadap metode pelatihan; dan 4) Kepuasan peserta terhadap fasilitas/ sarana prasarana pelatihan yang disediakan.	Sangat Baik Baik Cukup Baik Kurang Baik Tidak Baik
	<i>Learning Level</i>	1) Materi standar isi pembelajaran, 2) Materi standar proses pembelajaran, dan 3) Materi standar penilaian pembelajaran.	Sangat Baik Baik Cukup Baik Kurang Baik Tidak Baik
	<i>Behavior Level</i>	1) Implementasi perilaku responden pascapelatihan terkait materi standar isi pembelajaran di tempat kerja, 2) Implementasi perilaku responden pascapelatihan terkait materi standar proses pembelajaran di tempat kerja, 3) Implementasi perilaku responden pascapelatihan terkait materi standar penilaian pembelajaran.	Sangat Baik Baik Cukup Baik Kurang Baik Tidak Baik
	<i>Result (hasil)</i>	Hasil Belajar	Sangat Baik Baik Cukup Baik Kurang Baik Tidak Baik

2.11. Teknik Pengukuran

Berdasarkan pada konsep operasional di atas, maka penulis akan melakukan pengukuran terlebih dahulu terhadap Evaluasi Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019 tersebut dapat dikatakan:

- Sangat baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori sangat baik atau berada pada 80-100%
- Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 60-79%
- Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori cukup baik atau berada pada 40-59%
- Kurang baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 30-39%
- Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada < 30%

Adapun pengukuran indikator menurut Kirkpatrick dalam (Meilya dan Syamsi, 2015) masing-masing sebagai berikut:

- a) *Reaction Level*. Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta (customer satisfaction), maka dapat dilihat dari kategori penilaian berikut ini:

- Sangat baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori sangat baik atau berada pada 80-100%
- Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 60-79%
- Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori cukup baik atau berada pada 40-59%
- Kurang baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 30-39%

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $< 30\%$

- b) *Learning Level*, ada tiga hal yang dapat pelatih ajarkan dalam program pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap, maupun keterampilan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, maupun peningkatan keterampilan. Untuk menilai Tingkat Pembelajaran maka dapat dilihat dari kategori penilaian berikut ini:

Sangat baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori sangat baik atau berada pada 80-100%

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 60-79%

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori cukup baik atau berada pada 40-59%

Kurang baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 30-39%

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $< 30\%$.

- c) *Behavior Level* Penilaian tingkah laku, difokuskan pada perubahan tingkah laku peserta setelah kembali di tempat kerja. Apakah perubahan pengetahuan yang telah terjadi setelah mengikuti pelatihan juga akan diimplementasikan melalui tindakan atau perilaku nyata setelah peserta kembali ke tempat kerja sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Untuk menilai *Behavior Level*, maka dapat dilihat dari kategori penilaian berikut ini:

Sangat baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori sangat baik atau berada pada 80-100%

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 60-79%

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori cukup baik atau berada pada 40-59%

Kurang baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 30-39%

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada < 30%

- d) Result Level Evaluasi hasil dalam level keempat difokuskan pada hasil akhir (final result) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program pelatihan. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap impact program. Untuk menilai Result Level, maka dapat dilihat dari kategori penilaian berikut ini:

Sangat baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori sangat baik atau berada pada 80-100%

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 60-79%

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori cukup baik atau berada pada 40-59%

Kurang baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 30-39%

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada < 30%.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif. Pengertian dari metode deskriptif menurut (Sugiyono, 2013) adalah: “Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”

Sementara itu, pengertian penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2013) adalah: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

3.2. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data sesuai dengan apa yang diharapkan maka diperlukan sumber data atau informan yang tepat dan dapat memberikan informasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan, selain itu data atau informasi yang didapatkan haruslah dapat dipertanggungjawabkan oleh informan artinya sumber data memang tahu dan paham tentang informasi yang dibutuhkan. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari peserta diklat, narasumber, panitia. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BKKBN perwakilan Provinsi Riau.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang atau kejadian atau kejadian sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu disamping itu, populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, (Sugiyono, 2013) Adapun populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 94 orang Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Provinsi Riau yang mengikuti pelatihan *refreshing* pada tahun 2018-2019. Adapun jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Data Sampel Penelitian

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Tim Pengajar Pelatihan <i>Refreshing</i> BKKBN Perwakilan Provinsi Riau	6 orang	6 orang	100%
2	Peserta Pelatihan <i>Refreshing</i> BKKBN Perwakilan Provinsi Riau dari Kota Pekanbaru	94 orang	17 orang	20%
3	Panitia Pelaksana Pelatihan <i>Refreshing</i> BKKBN Perwakilan Provinsi Riau	7 orang	7 orang	100%
Jumlah		107 orang	30 orang	28%

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pada table 3.1, maka dapat dilihat bahwa populasi pada penelitian ini terdiri dari beberapa sub populasi, seperti Tim Pengajar Pelatihan *Refreshing*, Peserta Pelatihan, Panitia Pelaksana Pelatihan. Untuk mempermudah pada proses penelitian, maka peneliti menetapkan sampel untuk setiap sub populasi tersebut. Sehingga setiap orang yang dijadikan sampel pada penelitian ini sudah mewakili sub populasinya. Oleh karena itu, pada penelitian ini menggunakan 30 orang responden atau sampel.

3.4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan teknik *Probability Sampling* yang digunakan adalah *random sampling*. *Sample Random sampling* adalah pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini (Sugiyono, 2013)

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif yaitu sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu setelah data terkumpul sedemikian rupa, data tersebut diklarifikasikan kedalam kategori-kategori berdasarkan persamaan dari jenis data tersebut, kemudian data tersebut diuraikan, dihubungkan atau diperbandingkan antara satu data dengan yang lainnya, sehingga diperoleh gambaran utuh tentang masalah yang diteliti.
- b. Data kuantitatif, yaitu data-data yang sudah terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk tabel-tabel berfrekuensi dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam bentuk tabel tersebut diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut.

3.5.2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada 1) Tim Pengajar Pelatihan *Refreshing* BKKBN Perwakilan Provinsi Riau 2) Peserta Pelatihan *Refreshing* BKKBN Perwakilan Provinsi Riau dari Kota Pekanbaru, 3) Panitia Pelaksana Pelatihan *Refreshing* BKKBN Perwakilan Provinsi Riau serta seluruh tim pengajar yang berjumlah 30 orang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari instansi Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Provinsi Riau yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Ridwan (2010), metode dan instrumen pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjukkan suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui:

1) Angket (*Questionnaire*)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner langsung dan tertutup, artinya kuisisioner tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

2) Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi arus informasi dalam wawancara, yaitu: pewawancara, responden, pedoman wawancara dan situasi wawancara. Pada wawancara ini, penulis ingin mendapatkan informasi langsung dari responden (sampel) penelitian tentang pelaksanaan pelatihan *refreshing*. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan berbagai informasi sesuai dengan indikator penelitian atau *The Four Level Technique for Evaluating Training Programs* (Donald KirkPatrick, 2006).

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan

kegiatan, foto-foto, film dokumenter dan data yang relevan penelitian. Adapun yang didapatkan dari kegiatan dokumentasi ini adalah: 1) informasi tentang penilaian peserta pelatihan *refreshing*, 2) informasi tentang sarana dan prasarana pelatihan, 3) informasi tentang pemateri yang dihadirkan pada pelatihan *refreshing*.

3.7. Analisis Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Adapun menurut (Suharsimi;, 2013) dalam menganalisis penulis menuangkan dengan deskriptif kuantitatif yaitu dengan menuangkan persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana:

p = Persentase

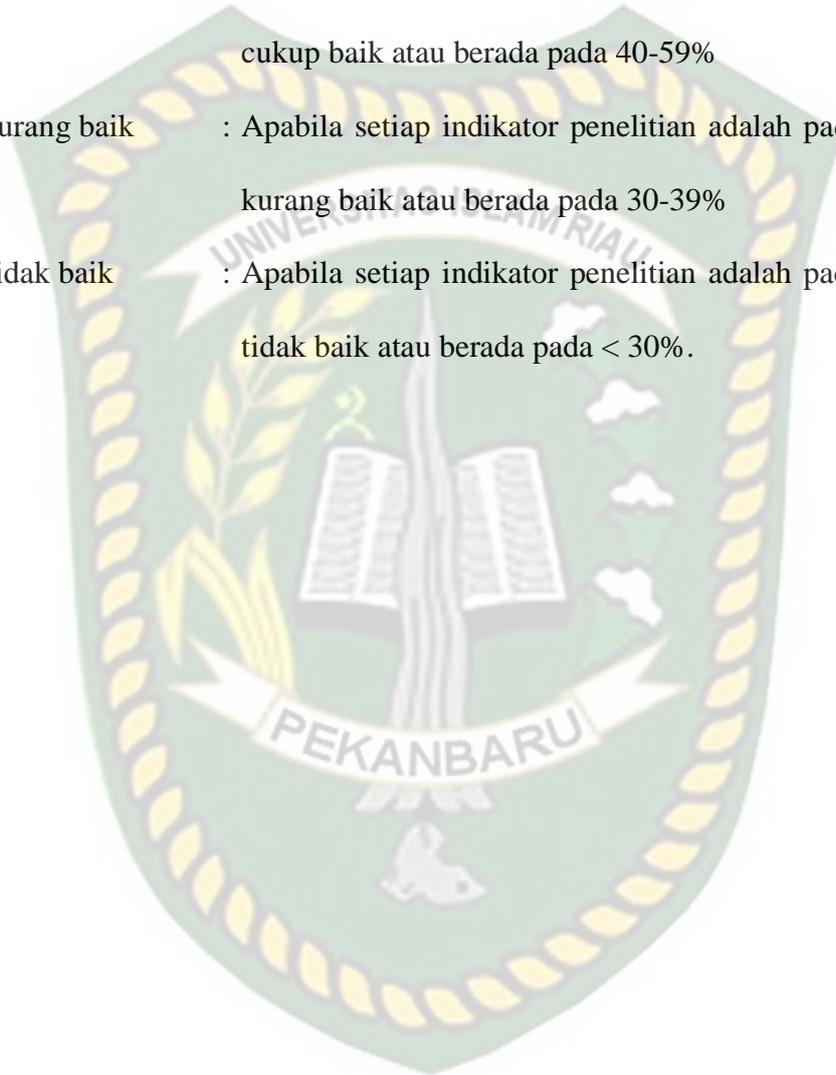
N = Total Jumlah

f = Frekuensi

Dalam melakukan kriteria penilaian, di lakukan pengelompokan menjadi 5 kriteria yaitu, baik, cukup baik, dan tidak baik, sebagai berikut :

Sangat baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori sangat baik atau berada pada 80-100%

- Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada 60-79%
- Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori cukup baik atau berada pada 40-59%
- Kurang baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 30-39%
- Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada < 30%.



BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau

Dari butir-butir arahan GBHN Tahun 1999 dan perundang-undangan yang telah ada, Program Keluarga Berencana Nasional merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, kesehatan dan kesejahteraan sosial yang selama ini dilaksanakan melalui pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, peningkatan ketahanan keluarga dan kesejahteraan keluarga. Arahan GBHN ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) yang telah ditetapkan sebagai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000.

Sejalan dengan era desentralisasi, eksistensi program dan kelembagaan keluarga berencana nasional di daerah mengalami masa-masa kritis. Sesuai dengan Keppres Nomor 103 Tahun 2001, yang kemudian diubah menjadi Keppres Nomor 09 Tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen menyatakan bahwa sebagian urusan di bidang keluarga berencana diserahkan kepada pemerintah kabupaten dan kota selambat-lambatnya Desember 2003. Hal ini sejalan dengan esensi UU Nomor 22 Tahun 1999 (telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004). Dengan demikian tahun 2004 merupakan tahun pertama Keluarga Berencana Nasional dalam era desentralisasi.

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, yang telah disahkan pada tanggal 29 Oktober 2009, berimplikasi terhadap perubahan kelembagaan, visi, dan misi BKKBN. Undang-Undang tersebut mengamanatkan perubahan kelembagaan BKKBN yang semula adalah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional menjadi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Visi BKKBN adalah “Penduduk Tumbuh Seimbang 2015” dengan misi “mewujudkan pembangunan yang berwawasan kependudukan dan mewujudkan keluarga kecil bahagia sejahtera”. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, BKKBN mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 56 Undang-Undang tersebut di atas. Dalam rangka pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana di daerah, pemerintah daerah membentuk Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Daerah yang selanjutnya disingkat BKKBD di tingkat provinsi dan kabupaten dan kota yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki hubungan fungsional dengan BKKBN (pasal 54 ayat 1 dan 2).

Peran dan fungsi baru BKKBN diperkuat dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketujuh Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian; Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

Provinsi dan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 92/PER/B5/2011 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana, sehingga perlu dilakukan perubahan/penyesuaian terhadap Renstra BKKBN tentang Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Tahun 2010-2014 meliputi penyesuaian untuk beberapa kegiatan prioritas dan indikator kerjanya.

Pasca Reformasi Kepala BKKBN telah mengalami beberapa pergantian:

Pada Periode Kabinet Persatuan Indonesia, Kepala BKKBN dirangkap oleh Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan yang dijabat oleh Khofifah Indar Parawansa. Setelah itu digantikan oleh Prof. Dr. Yaumil C. Agoes Achir pada tahun 2001 dan meninggal dunia pada akhir 2003 akibat penyakit kanker dan yang kemudian terjadi kekosongan.

Pada tanggal 10 November 2003, Kepala Litbangkes Departemen Kesehatan dr. Sumarjati Arjoso, SKM dilantik menjadi Kepala BKKBN oleh Menteri Kesehatan Ahmad Sjudi sampai beliau memasuki masa pensiun pada tahun 2006. Setelah itu digantikan oleh Dr. Sugiri Syarief, MPA yang dilantik sebagai Kepala BKKBN pada tanggal 24 Nopember 2006.

Sebagai tindak lanjut dari UU 52/2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera, di mana BKKBN kemudian direstrukturisasi menjadi badan kependudukan, bukan lagi badan koordinasi, maka pada tanggal 27 September 2011 Kepala BKKBN, Dr. dr. Sugiri Syarief, MPA akhirnya dilantik sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN).

Pada tanggal 13 Juni 2013 akhirnya Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan mantan Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Prof. Fasli Jalal sebagai Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Pada tanggal 26 Mei 2015 Presiden RI Joko Widodo menetapkan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang baru yaitu dr. Surya Chandra Surapaty, MPH, Ph.D, yang dilantik oleh Menteri Kesehatan Prof. Nila F. Moeloek. (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2020).

4.2 Visi dan Misi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau

Visi kantor BKKBN Provinsi Riau adalah Menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas. Misi kantor BKKBN Provinsi Riau adalah Mengarus-utamakan pembangunan berwawasan kependudukan, menyelenggarakan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, memfasilitasi pembangunan keluarga, mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga, membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten. (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2020).

4.3 Tugas Pokok dan Kewenangan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau

Tugas pokok BKKBN Provinsi Riau adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga

berencana. (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2020). Kewenangan BKKBN Provinsi Riau adalah sebagai berikut (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2020):

1. Pembinaan dan peningkatan kemandirian keluarga berencana.
2. Promosi dan penggerakan masyarakat yang didukung dengan pengembangan dan sosialisasi kebijakan pengendalian penduduk.
3. Peningkatan pemanfaatan sistem informasi manajemen berbasis teknologi informasi.
4. Pelatihan, penelitian dan pengembangan program kependudukan dan keluarga berencana
5. Peningkatan kualitas manajemen program.
6. Penyusunan peraturan perundangan pengendalian penduduk.
7. Perumusan kebijakan kependudukan yang sinergis antar aspek kuantitas, kualitas dan mobilitas.
8. Penyediaan sasaran parameter kependudukan yang disepakati semua sektor terkait.

4.4 Fungsi BKKBN Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2010 Pasal 3, BKKBN menyelenggarakan fungsi (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2020):

1. Perumusan kebijakan Nasional dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
2. Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

3. Pelaksanaan advokasi dan koordinasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
4. Penyelenggaraan komunikasi, informasi, dan edukasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
5. Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
6. Pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
7. Penyelenggaraan pelatihan, penelitian, dan pengembangan dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
8. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas administrasi umum di lingkungan BKKBN.
9. Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab BKKBN.
10. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKKBN.
11. Penyampaian laporan, saran, dan pertimbangan dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

4.5 Grand Strategi BKKBN Provinsi Riau

Grand Strategi BKKBN Provinsi Riau adalah (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2020):

1. Menggerakkan dan memberdayakan seluruh masyarakat dalam Program KB.
2. Menata kembali pengelolaan Program KB.

3. Memperkuat SDM operasional Program KB.
4. Meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan keluarga melalui pelayanan KB.
5. Meningkatkan pembiayaan Program KB.

4.6 Susunan organisasi BKKBN Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2010 pasal 4, BKKBN Provinsi Riau terdiri atas (Dokumen BKKBN Provinsi Riau, 2020):

4.6.1. Kepala

Kepala adalah pemimpin BKKBN. Kepala BKKBN mempunyai tugas memimpin BKKBN dalam menjalankan tugas dan fungsi BKKBN.

4.6.2. Sekretariat

Sekretariat adalah unsur pembantu pemimpin yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKKBN. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris . Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan BKKBN. Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a. Koordinasi kegiatan di lingkungan BKKBN.
- b. Koordinasi dan penyusunan rencana dan program di lingkungan BKKBN.

- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip, dan dokumentasi di lingkungan BKKBN.
- d. Pembinaan dan penyelenggaraan organisasi dan tata laksana, kerjasama, dan dukungan masyarakat.
- e. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum.
- f. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala BKKBN.

4.6.3. Bidang Pengendalian Penduduk

Bidang Pengendalian Penduduk adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di bidang pengendalian penduduk yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKKBN. bidang pengendalian penduduk meliputi pepaduan dan sinkronisasi kebijakan, perencanaan kebijakan, dan analisis dampak mengenai kependudukan serta kerjasama pendidikan kependudukan. Bidang pengendalian penduduk dipimpin oleh Kepala Bidang. Kepala Bidang Pengendalian Penduduk mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang pengendalian penduduk. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Pengendalian Penduduk menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengendalian penduduk.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengendalian penduduk.

- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang pengendalian penduduk.
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang pengendalian penduduk.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi dibidang pengendalian penduduk.

4.6.4. Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi

Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kelapa BKKBN. Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi dipimpin oleh Kepala Bidang. Kepala Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.

- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi dibidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.

4.6.5. Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga

Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di Bidang Keluarga Sejahteraan dan Pemberdayaan Keluarga yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala BKKBN. Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga meliputi upaya pemberian akses informasi, konseling, pembinaan, bimbingan, dan pemberian pelayanan dalam rangka mewujudkan keluarga berkualitas dan ketahanan keluarga. Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga dipimpin oleh Kepala Bidang. Kepala Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.

- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.

4.6.6. Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi

Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala BKKBN. Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi dipimpin oleh Kepala Bidang. Kepala Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di Bidang Advokasi, Penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.
- b. Pelaksanaan teknis dibidang advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang advokasi dan penggerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian

penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.

- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang advokasi dan pergerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi dibidang advokasi dan pergerakan serta komunikasi, informasi, dan edukasi pengendalian penduduk, keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, serta keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.

4.6.7. Bidang Pelatihan, Penelitian, dan Pengembangan

Bidang Pelatihan, Penelitian, dan pengembangan adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKKBN di Bidang Pelatihan, Penelitian, dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Pelatihan, Penelitian, dan Pengembangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga

Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.

- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- d. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan serta Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Kesehatan Reproduksi, serta Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik dari responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

5.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

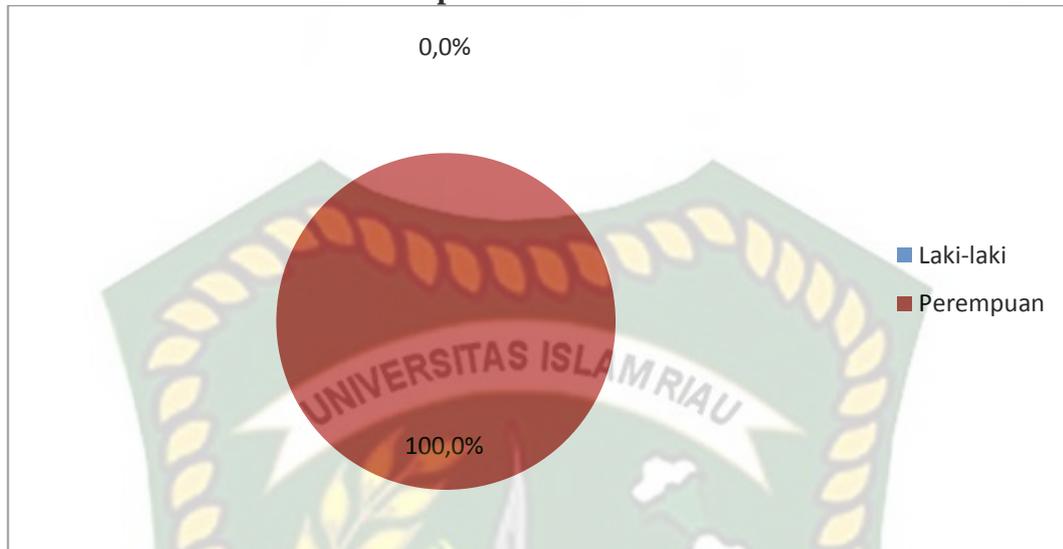
Karakteristik responden berdasarkan pada jenis kelamin dipandang penting untuk menggambarkan tingkat pemahaman responden terhadap pelaksanaan pelatihan *refreshing* oleh BKKBN Kantor perwakilan Provinsi Riau. Oleh karena itu perbedaan jenis kelamin, akan berpengaruh terhadap perbedaan persepsi responden terhadap pelatihan *refreshing*. Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada jenis kelamin, maka dapat dilihat pada Tabel V.1 berikut ini:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Perempuan	30	100.0%
Total	30	100.0%

Sumber: Data Olahan, 2020

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, juga dapat dilihat dari kurva berikut ini:

Gambar 5.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan pada Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin tersebut, maka diketahui bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Hal ini dikarenakan petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana yang mengikuti program pelatihan *refreshing* terdiri dari perempuan dan laki-laki, namun lebih didominasi oleh perempuan. Dan tidak membatasi jenis kelamin dalam mengikuti program pelatihan *refreshing* tersebut.

5.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia penting untuk melihat tingkat tingkat pemahaman seseorang. Selain itu usia seseorang juga berkaitan dengan lamanya (waktu) menjadi petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana. Sehingga semakin tinggi tingkatan usianya, diharapkan waktu menjadi petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana juga akan semakin lama, sehingga pemahamannya juga akan semakin baik terhadap program yang akan dilaksanakan oleh petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana. Untuk

melihat karakteristik responden berdasarkan pada usia, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

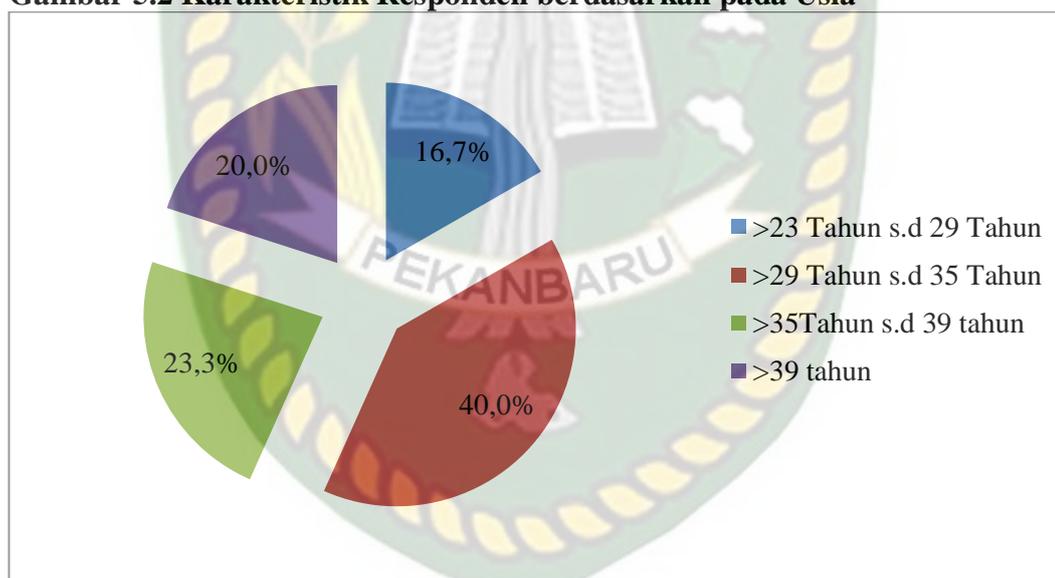
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Frequency	Percent
>23 Tahun s.d 29 Tahun	5	16.7%
>29 Tahun s.d 35 Tahun	12	40.0%
>35Tahun s.d 39 tahun	7	23.3%
>39 tahun	6	20.0%
Total	30	100.0%

Sumber: Data Olahan, 2020

Adapun karakteristik responden berdasarkan pada usia responden, juga dapat dilihat dari kurva berikut ini:

Gambar 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan pada Usia



Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa mayoritas reponden adalah pada kelompok umur 29 s/d 35 tahun. Hal ini dikarenakan banyak diantara petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana memiliki usia yang sudah matang. Sehingga pola fikir mereka dalam menerima sesuatu yang baru dari

program pelatihan *refreshing* diharapkan akan semakin meningkatkan pengetahuan mereka tentang tugas yang akan dihadapinya di lapangan.

5.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seseorang sangatlah penting dalam menunjang setiap aktifitas mereka. Semakin tinggi pendidika yang pernah ditempuh oleh seorang pegawai, tentu saja akan mempengaruhi pola fikir mereka, dan penerimaan mereka terhadap materi pelatihan yang diberikan. Untuk melihat karakteristik responden, berdasarkan pada pendidikan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

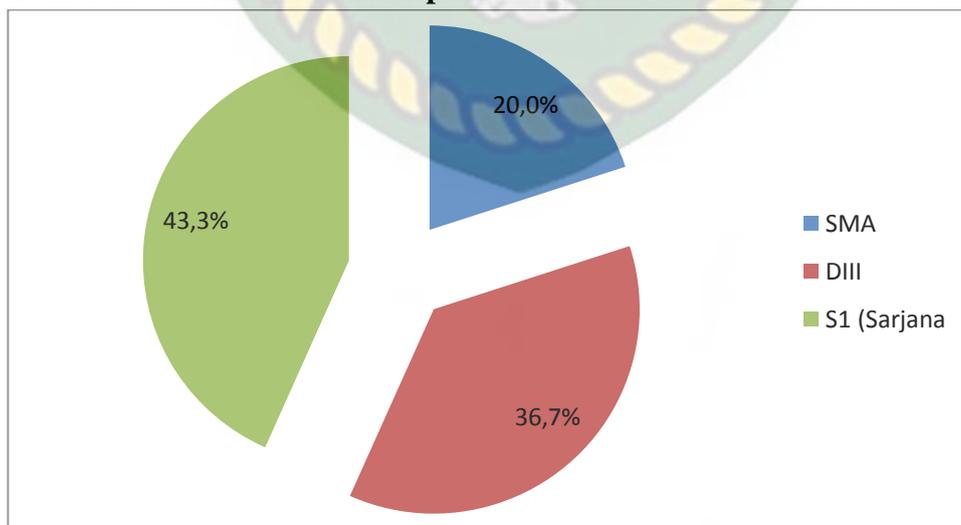
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Frequency	Percent
SMA	6	20.0%
DIII	11	36.7%
S1 (Sarjana)	13	43.3%
Total	30	100.0%

Sumber: Data Olahan, 2020

Adapun karakteristik responden, berdasarkan pada pendidikan, juga dapat dilihat dari kurva berikut ini:

Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pada Pendidikan



Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan pada tabel di atas, Banyaknya responden dengan tingkat pendidikan sarjana (strata 1). Hal ini dikarenakan untuk menjadi seorang tenaga Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana harus memiliki tingkat pendidikan yang sudah bagus, minimal yaitu SMA. Namun tidak menutup kemungkinan bagi seorang yang sudah menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk menjadi seorang Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana.

5.2 Hasil Pelatihan *Refreshing* Pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Hasil pelatihan *refreshing* pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, dapat dinilai dari 4 dimensi, serta perbandingan hasil pretest dan posttest. Adapun tanggapan responden terhadap pelatihan *refreshing* tenaga Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana dibagi menjadi 4 (empat dimensi) yang dijabarkan sebagai berikut:

5.2.1 *Reaction* (reaksi)

Menurut Kirkpatrick dalam (Meilya dan Syamsi, 2015), ada empat tingkatan yang dilakukan dalam evaluasi pelatihan. Pertama, evaluasi pada reaksi/*Reaction* (evaluasi level 1) yaitu evaluasi untuk mengukur reaksi kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Untuk mengukur tingkat reaksi peserta terhadap pelatihan *refreshing* pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat dari: 1) Kepuasan peserta terhadap materi pelatihan; 2) Kepuasan peserta terhadap fasilitator pelatihan; 3) Kepuasan peserta terhadap metode pelatihan; dan 4) Kepuasan peserta terhadap fasilitas/ sarana prasarana pelatihan yang disediakan. Hasil dari

tanggapan responden terhadap indikator *Reaction* (reaksi), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap *Reaction* (reaksi)

No	Pertanyaan	SB	B	KB	TB	STB	Jumlah	rata
1	P1	8	7	8	3	4	30	3.4
		26.67%	23.33%	26.67%	10.00%	13.33%	100.00%	
2	P2	9	7	8	5	1	30	3.6
		30.00%	23.33%	26.67%	16.67%	3.33%	100.00%	
3	P3	6	8	7	7	2	30	3.3
		20.00%	26.67%	23.33%	23.33%	6.67%	100.00%	
4	P4	7	9	8	3	3	30	3.5
		23.33%	30.00%	26.67%	10.00%	10.00%	100.00%	
Jumlah		30	31	31	18	10	120	3.4
Persentase		25.00%	25.83%	25.83%	15.00%	8.33%	100.00%	

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap indikator *Reaction* (reaksi), maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan yang ada pada indikator *Reaction* (reaksi). Dengan nilai rata-rata tanggapan responden 3.4, yang termasuk ke kategori cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Reaction* (reaksi) baik. Namun, melihat tanggapan responden di atas, maka BKKBN harus melakukan inovasi untuk lebih meningkatkan *Reaction* (reaksi) peserta dalam mengikuti program pelatihan *refreshing*. Terutama untuk meningkatkan reaksi Kepuasan peserta terhadap metode pelatihan. Karena indikator tersebut memiliki nilai yang paling rendah dari rata-rata indikator lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Nurmalilis, Wawancara 22 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Sebenarnya pelatihan ini sangat penting bagi tenaga penyuluh, namun perlu diperhatikan tentang siapa narasumber yang akan memberikan materi pelatihan. Seorang narasumber seharusnya memiliki pengetahuan

dan wawasan yang luas tentang aktivitas penyuluh lapangan keluarga berencana. Tapi pada kenyataannya narasumber terkadang tidak terlalu memahami tentang tantangan dan hambatan yang harus dihadapi oleh tenaga PLKB ini. Sehingga materi-materi yang disampaikan kurang dapat digunakan untuk tenaga penyuluh”.

Kita lihat masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman pemateri didalam pelatihan, selain itu menurut (Deswita, Wawancara 22 Oktober 2020), mengatakan bahwa:

“Materi yang disampaikan dalam diklat tersebut merupakan materi lama, yang terkadang tidak lagi relevan untuk diterapkan. Oleh karena itu harapan saya agar pemilihan materi pelatihan refreshing tersebut lebih diperbaharui. Selain itu juga penyusunan materi yang akan disampaikan dalam pelatihan refreshing hendaknya disusun berdasarkan pada kebutuhan kami. Sehingga ilmu yang kami dapatkan bisa untuk menunjang aktivitas dalam tugas penyuluh lapangan keluarga berencana”

Kita lihat masih terdapat materi yang lama pada saat pelatihan sehingga tidak lagi relevan untuk diterapkan, selanjutnya, menurut (Nurfitriana, Wawancara 23 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Pelatihan refreshing yang diadakan sudah bagus, namun untuk lebih baiknya lagi, agar materi pelatihan disusun dengan baik dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga PLKB. Selain itu materi tersebut harus dapat disampaikan dengan baik oleh pemateri sewaktu pelaksanaan pelatihan refreshing. Sehingga materi-materi yang telah disusun dengan baik dapat dipahami dengan baik pula oleh peserta pelatihan”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reaksi peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan masih kurang maksimal. Hal ini tentu saja akan memberikan dampak bagi hasil pelatihan yang diikuti oleh para anggota PLKB. Reaksi didefinisikan sebagai kepuasan peserta mengenai program pelatihan (Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D., 2007). Pentingnya reaksi peserta pelatihan merupakan

salah satu penentu keberhasilan program. Untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta Holton, F., E. (1996) mengatakan bahwa dalam proses menerima pembelajaran dibutuhkan motivasi untuk menimbulkan rasa ingin tahu. Pada dasarnya mengukur reaksi itu sangatlah penting karena dapat mengetahui apa yang dirasakan peserta mengenai penyelenggaraan program pelatihan dan memberikan saran dan masukan. (Ritonga dkk, 2019)

Dengan demikian, maka daya serap peserta pelatihan *refreshing* ini masih dikategorikan kurang. Oleh karena itu, perlu dilakukan berbagai langkah untuk mengetahui serta mencari solusi untuk meningkatkan reaksi atau daya serap peserta pelatihan terhadap materi pelatihan yang dilakukan oleh BKKBN Perwakilan Provinsi Riau.

Permasalahan reaksi atau daya serap materi pelatihan oleh peserta pelatihan yang masih kurang tentu saja disebabkan oleh berbagai masalah atau factor yang menghambatnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Nurmalilis, Wawancara 22 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Permasalahan yang pertama dihadapi adalah materi pelatihan yang kurang update, artinya materi pelatihan yang diberikan itu-itu saja. Sementara itu kondisi pekerjaan yang ada di daerah selalu berubah-ubah, terutama dalam hal penggunaan teknologi yang semakin canggih, khususnya teknologi untuk program Keluarga Berencana. Kalau kita hanya diberikan pelatihan itu ke itu saja, ngapain kita ada pelatihan. Seharusnya pihak BKKBN memahami tentang skil yang dibutuhkan oleh anggota PLKB, sehingga dapat merumuskan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Selanjutnya untuk masalah penyerapan materi pelatihan,seharusnya pihak BKKBN melengkapi sarana dan prasarana untuk menunjang proses pelatihan tersebut, seperti infokus, pengeras suara, dan sarana lainnya.

Kita lihat masih terdapatnya materi yang belum terbaru tetapi masih digunakan pada pelatihan sekarang, selanjutnya, menurut (Nurfitriana, Wawancara 23 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Saya rasa materi yang diberikan harus lebih diperbaharui, sehingga para peserta pelatihan lebih tertarik untuk mempelajari materi tersebut. Selain itu, instruktur yang menyampaikan materi pelatihan harus benar-benar menguasai tentang materi yang akan diberikan kepada para peserta. Sehingga materi tersebut enak untuk didengarkan dan mudah untuk dipahami. Selain dari memahami materi pelatihan, maka seorang instruktur harus juga memahami tentang metode pelatihan yang dirasakan sangat cocok dengan pekerjaan anggota PLKB.

Kita lihat masih terdapatnya materi yang belum terbaru tetapi masih digunakan pada pelatihan sekarang, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Nurmalilis, Wawancara 22 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

*“Ketersediaan sarana dan prasarana yang ada sudah cukup memadai untuk melaksanakan pelatihan, Pada pelatihan yang saya ikuti dulu (2019) banyak sekali kekurangan yang perlu diperbaiki, untuk meningkatkan hasil pelaksanaan pelatihan *refreshing* tersebut, seperti: ketersediaan infocus, ruang belajar yang dilengkapi dengan pendingin udara, tersedianya alat tulis, serta fasilitas lainnya.”*

Kita lihat prasarana sudah cukup memadai untuk pelatihan tersebut, selain itu menurut (Deswita, Wawancara 22 Oktober 2020), mengatakan bahwa:

*“Harapan saya agar sarana dan prasarana itu diperbaiki dan dilengkapi, kemarin saja konektor infocus dengan laptop saja kurang baik, tampilan infocus sudah tidak bagus lagi namun tetap digunakan. Hal ini lah terkadang yang membuat peserta pelatihan kurang antusias dan merasa bosan dalam mengikuti pelatihan *refreshing* tersebut”*.

Kita lihat prasarana masih kurang memadai untuk pelatihan tersebut, Selanjutnya, menurut (Nurfitriana, Wawancara 23 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Kami merasa bahwa pelaksanaan pelatihan refreshing sudah didukung oleh sarana dan prasarana yang baik, namun terkadang masih terdapat beberapa masalah teknis dalam pelaksanaannya, seperti infocusnya terkadang menjadi buram, dan jika mati lampu tidak bisa menggunakan infocus lagi, karena tidak ada pembangkit listrik sendiri. Seharusnya Kantor BKKBN dilengkapi dengan mesin diesel atau paling tidak mesin genset sendiri, agar tidak terkendala jika mati lampu”.

Berdasarkan pada penelusuran tentang reaksi atau daya serap peserta pelatihan terhadap materi pelatihan, maka dapat dilihat bahwa terdapat beberapa factor yang menghambat penyerapan materi pelatihan tersebut, yaitu:

- 1) Materi pelatihan yang kurang diperbaharui, sehingga peserta pelatihan merasa bosan untuk mengikuti pelatihan.
- 2) Kelengkapan sarana dan prasarana penunjang pelatihan yang masih kurang, seperti kurangnya pengeras suara pada saat pelatihan, serta infocus yang masih sering bermasalah.
- 3) Pemahaman materi pelatihan dan metode pelatihan yang masih kurang dirasakan oleh para peserta pelatihan. Sehingga mereka merasa kesulitan untuk menerima materi pelatihan dari instruktur atau pelatih.

Dengan melihat hasil kuesioner dan juga wawancara dengan anggota pelatihan *refreshing*, maka BKKBN perwakilan Provinsi Riau harus melakukan berbagai perbaikan dalam rangka pencapaian tujuan pelatihan *refreshing*. Adapun

langkah-langkah yang bisa dilakukan BKKBN untuk meningkatkan aktivitas narasumber dalam memberikan materi pelatihan *refreshing* adalah:

1. Menentukan materi pelatihan yang akan diberikan kepada para peserta pelatihan.
2. Mengetahui kebutuhan materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
3. Mencari narasumber yang memiliki wawasan baik tentang program pelatihan *refreshing* dan juga program penyuluhan keluarga berencana.
4. Penyusunan materi diklat yang mudah dipahami oleh narasumber dan juga para peserta pelatihan.
5. Metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan.

5.2.2 *Learning* (Belajar),

Menurut Kirkpatrick (Widyastuti, 2015), ada empat tingkatan yang dilakukan dalam evaluasi pelatihan. Pada tahap Kedua, evaluasi pada pembelajaran/*learning* (evaluasi level 2) yaitu evaluasi untuk mengukur sejauhmana peserta me-mahami materi pelatihan yang disampaikan dalam meningkatkan tiga kompetensi: pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Untuk mengukurt tingkat pembelajaran/*learning* peserta terhadap pelatihan *refreshing* pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat dari: 1) materi standar isi pembelajaran, 2) materi standar proses pembelajaran, dan 3) materi standar

penilaian pembelajaran. Hasil dari tanggapan responden terhadap indikator *Learning* (belajar), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap *Learning* (Belajar)

N o	Pertanyaan	SB	B	KB	TB	STB	Jumlah	Rata- rata
1	P1	6	8	9	4	3	30	3.3
		20.00 %	26.67 %	30.00 %	13.33 %	10.00 %	100.00 %	
2	P2	7	8	9	3	3	30	3.4
		23.33 %	26.67 %	30.00 %	10.00 %	10.00 %	100.00 %	
3	P3	6	9	8	5		30	3.4
		20.00 %	30.00 %	26.67 %	16.67 %	6.67% %	100.00 %	
Jumlah		19	25	26	12	8	90	3.4
Persentase		21.11 %	27.78 %	28.89 %	13.33 %	8.89% %	100.00 %	

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap *Learning* (belajar) peserta mengikuti pelatihan *refreshing*, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan yang ada pada indikator *Learning* (belajar) peserta mengikuti pelatihan *refreshing*. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden 3.4, yang termasuk ke kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Learning* (belajar) peserta mengikuti pelatihan *refreshing* sudah baik. Namun, melihat tanggapan responden di atas, maka BKKBN harus melakukan inovasi untuk lebih meningkatkan *Learning* (belajar) peserta mengikuti pelatihan *refreshing*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Nurmalilis, Wawancara 22 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Pada dasarnya saya dan kawan-kawan sangat berantusias dalam mengikuti program pelatihan refreshing tersebut. Namun terkadang proses penyampaian materi oleh materi membuat kami merasa bosan, sehingga

kurang serius dalam mengikuti program pelatihan tersebut. Selain itu terkadang kami juga ingin mendapatkan hasil dari pelatihan ini, kami juga ingin mendapatkan penghargaan jika kami mendapatkan hasil yang maksimal”.

Kita lihat proses penyampaian materi oleh pemateri membuat peserta merasa bosan, selain itu menurut (Deswita, Wawancara 22 Oktober 2020), mengatakan bahwa:

“Keinginan kami agar adalah penghargaan yang diberikan oleh BKKBN untuk peserta yang memiliki nilai bagus. Sehingga peserta serius dalam mengikuti pelatihan, untuk mendapatkan hasil yang maksimal”.

Kita lihat inginnnya peserta mendapatkan penghargaan setelah diadakannya peltihan tersebut, selanjutnya, Menurut (Nurfitriona, Wawancara 23 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Harapan saya untuk meningkatkan Learning (belajar) peserta pelatihan perlu diberikan penghargaan atas hasil pelatihannya. Seperti pemberian hadiah kepada peserta yang memiliki nilai bagus. Sehingga peserta lainnya akan termotivasi untuk mengikuti program pelatihan”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Learning* (belajar) peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan masih kurang maksimal. Kondisi ini tentu saja akan memberikan dampak bagi hasil pelatihan yang diikuti oleh para anggota PLKB. Karena Evaluasi di level-2 ini merupakan pengukuran untuk level-3 yaitu perubahan perilaku yang artinya jika tidak ada perubahan perilaku artinya tidak adapembelajaran yang terjadi (Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D., 2007). Pembelajaran di level-2 menurut (Kirkpatrick. 1979) adalah kompetensi peserta, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tujuan

diadakannya pelatihan sebagai prinsip, fakta-fakta, dan teknik yang dimengerti dan diserap oleh peserta. Adapun tujuan pelaksanaan evaluasi belajar di level-2 menurut Kennedy, E., P., Chyung, Y., S., Winiecki, J., D., & Brinkerhoff, O., R. (2013) adalah untuk mengetahui pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Dari definisi tersebut, pembelajaran berkaitan pengukuran prinsip-prinsip pembelajaran, fakta-fakta, teknik-teknik, keterampilan-keterampilan yang disajikan dalam program. (Ritonga dkk 2019)

Dengan demikian maka dapat dilihat bahwa *Learning* (belajar) sangat penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi BKKBN Perwakilan Provinsi Riau untuk mengetahui tentang berbagai factor yang menghambat pencapaian *Learning* (belajar), dan mencari solusi untuk mengatasinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Nurmalilis, Wawancara 22 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Peningkatan kemampuan dan skil dari proses pelatihan ini masih kurang, karena masih banyak anggota PLKB yang mengalami kendala dalam bekerja terkait dengan kemampuan mereka yang kurang. Selain itu, juga materi yang disampaikan kurang begitu diminati oleh peserta. Sehingga motivasi mereka untuk mengikuti pelatihan ini masih kurang maksimal. Selanjutnya masalah yang bisa menghambat pencapaian learning atau pembelajaran ini adalah terkait dengan pemahaman dan pengetahuan peserta pelatihan yang masih kurang. Artinya tidak ada perubahan pengetahuan dari peserta pelatihan sebelum maupun sesudah mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, BKKBN harus lebih giat lagi dalam menarik minat dan motivasi peserta pelatihan untuk seius dalam mengikuti dan memahami setiap materi pelatihan yang diberikan. Adapun langkah yang bisa ditempuh oleh BKKBN adalah dengan memberikan penghargaan kepada peserta yang memiliki prestasi pada saat mengikuti pelatihan. Misalnya dengan memberikan peralatan penunjang operasional program KB, memberikan uang, atau hadiah lainnya.

Masih adanya kendala peserta terhadap pelatihan tersebut, selain itu menurut (Deswita, Wawancara 22 Oktober 2020), mengatakan bahwa:

“Persoalan pelatihan ini banyak sekali, sehingga proses Learning (belajar) kurang mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun masalah yang saya lihat pada saat pelatihan ini seperti kurangnya motivasi dan minat peserta pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan yang baik tentang program KB, lingkungan lokasi pelatihan yang kurang memadai, serta sarana penunjang yang masih kurang. Sebagai penyuluh KB di masyarakat, maka anggota PLKB ini harus memiliki pengetahuan yang baik tentang KB reproduksi perempuan. Sehingga kalau dalam pelatihan tidak dilihat langsung (Audio dan Video), maka pemahaman peserta pelatihan tentu saja akan kurang maksimal. Nah untuk itu dibutuhkanlah adanya infokus, pengeras suara, peralatan alat untuk praktik pemasangan KB dan sebagainya.

Masih kurangnya motivasi peserta pelatihan yang membuat kurang maksimalnya pelatihan tersebut, Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Nurmalilis, Wawancara 22 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Sebenarnya pelatihan ini sangat penting bagi tenaga penyuluh, namun perlu diperhatikan tentang siapa narasumber yang akan memberikan materi pelatihan. Seorang narasumber seharusnya memiliki pengetahuan dan wawasan yang laus tentang aktivitas penyuluh lapangan keluarga berencana. Tapi pada kenyataannya narasumber terkadang tidak terlalu memahami tentang tantangan dan hambatan yang harus dihadapi oleh tenaga PLKB ini. Sehingga materi-materi yang disampaikan kurang dapat digunakan untuk tenaga penyuluh”.

Pelatihan tersebut sangat penting bagi para peserta tetapi harus dilihat juga siapa pemateri dalam pelatihan tersebut agar tercapainya pelatihan yang bagus, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Deswita, Wawancara 22 Oktober 2020), mengatakan bahwa:

“Materi yang disampaikan dalam diklat tersebut merupakan materi lama, yang terkadang tidak lagi relevan untuk diterapkan. Oleh karena itu harapan saya agar pemilihan materi pelatihan refreshing tersebut lebih diperbaharui. Selain itu juga penyusunan materi yang akan disampaikan dalam pelatihan refreshing hendaknya disusun berdasarkan pada kebutuhan kami. Sehingga ilmu yang kami dapatkan bisa untuk menunjang aktivitas dalam tugas penyuluh lapangan keluarga berencana”.

Selanjutnya, Menurut (Nurfitriana, Wawancara 23 Oktober 2020)

mengatakan bahwa:

‘Pelatihan refreshing yang diadakan sudah bagus, namun untuk lebih baiknya lagi, agar materi pelatihan disusun dengan baik dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga PLKB. Selain itu materi tersebut harus dapat disampaikan dengan baik oleh pemateri sewaktu pelaksanaan pelatihan refreshing. Sehingga materi-materi yang telah disusun dengan baik dapat dipahami dengan baik pula oleh peserta pelatihan’.

Berdasarkan pada penelusuran terhadap kuesioner dan juga wawancara, maka dapat dilihat bahwa faktor yang menjadi penghambat pencapaian hasil *Learning* (belajar) yang baik adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi para peserta untuk mengikuti program pelatihan *refreshing*.
2. Kurangnya sarana yang menunjang penyampaian materi pelatihan kepada para peserta pelatihan.

Dengan melihat hasil kuesioner dan juga wawancara dengan anggota pelatihan *refreshing*, maka BKKBN perwakilan Provinsi Riau harus melakukan berbagai perbaikan dalam rangka pencapaian tujuan pelatihan *refreshing*. Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan BKKBN untuk meningkatkan *Learning* (belajar) peserta mengikuti pelatihan *refreshing* adalah:

- 1) Memberikan pengetahuan tentang pentingnya mengikuti pelatihan *refreshing* kepada para peserta;
- 2) Memberikan reward (penghargaan) kepada peserta yang mampu mengikuti proses pelatihan dengan baik, serta kepada peserta yang menunjukkan hasil evaluasi yang baik.
- 3) Memberikan motivasi dalam bentuk keuangan (*financial*) kepada peserta pelatihan.

5.2.3 Behavior (Perilaku)

Menurut Kirkpatrick (Widyastuti, 2015), ada empat tingkatan yang dilakukan dalam evaluasi pelatihan. Pada tahap. Ketiga, evaluasi pada perilaku/*behavior* (evaluasi level 3) yaitu evaluasi untuk mengukur sejauhmana peserta menerapkan/mengimplementasikan pemahaman kompetensi yang diperolehnya tersebut dalam lingkungan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat *Behavior* (perilaku), peserta terhadap pelatihan *refreshing* pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau, maka dapat dilihat dari: 1) implementasi perilaku responden pasca pelatihan terkait materi standar isi pembelajaran di tempat kerja, 2) implementasi perilaku responden pascapelatihan terkait materi standar proses pembelajaran di tempat kerja, 3) implementasi perilaku responden pasca pelatihan terkait materi standar penilaian pembelajaran. Hasil dari tanggapan responden terhadap indikator *Behavior* (perilaku), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Behavior (perilaku)

No	Pertanyaan	SB	B	KB	TB	STB	Jumlah	Rata-rata
1	P1	7	6	6	7	4	30	3.2
		23.33%	20.00%	20.00%	23.33%	13.33%	100.00%	
2	P2	7	9	5	6	3	30	3.4
		23.33%	30.00%	16.67%	20.00%	10.00%	100.00%	
3	P3	8	9	6	5	2	30	3.5
		26.67%	30.00%	20.00%	16.67%	6.67%	100.00%	
Jumlah		22	24	17	18	9	90	3.4
Persentase		24.44%	26.67%	18.89%	20.00%	10.00%	100.00%	

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap *Behavior* (perilaku) peserta pelatihan *refreshing*, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan yang ada pada indikator *Behavior* (perilaku) peserta pelatihan *refreshing*. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden 3.4, yang termasuk ke kategori cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Behavior* (perilaku) peserta pelatihan *refreshing* sudah baik. Namun, melihat tanggapan responden di atas, maka BKKBN harus melakukan inovasi untuk lebih meningkatkan *Behavior* (perilaku) peserta pelatihan *refreshing*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Nurmalilis, Wawancara 22 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Masalah motivasi dan disiplin peserta dalam mengikuti pelatihan refreshing memang harus benar-benar diperhatikan. Seharusnya BKKBN memberikan standar kelulusan yang harus dicapai oleh peserta pelatihan. Hal ini diharapkan akan memberikan motivasi dan disiplin kepada peserta untuk mencapai standar kelulusan ini. Karena selama saya pelatihan, saya lihat kawan-kawan lainnya kurang memperhatikan materi yang disampaikan, terkadang mereka melakukan aktivitas lain, seperti bermain smartphone, berbicara dan bercanda dengan teman disebelahnya.”

Kita ketahui motivasi dan disiplin peserta dalam mengikuti pelatihan refreshing memang harus benar-benar diperhatikan, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan *refreshing* (Nurmalilis, Wawancara 22 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Pada dasarnya saya dan kawan-kawan sangat berantusias dalam mengikuti program pelatihan refreshing tersebut. Namun terkadang proses penyampaian materi oleh materi membuat kami merasa bosan, sehingga kurang serius dalam mengikuti program pelatihan tersebut. Selain itu terkadang kami juga ingin mendapatkan hasil dari pelatihan ini, kami juga ingin mendapatkan penghargaan jika kami mendapatkan hasil yang maksimal”.

Kita lihat proses penyampaian materi oleh materi membuat peserta merasa bosan, sehingga kurang serius dalam mengikuti program pelatihan tersebut Selain itu menurut (Deswita, Wawancara 22 Oktober 2020), mengatakan bahwa:

“Keinginan kami agar adalah penghargaan yang diberikan oleh BKKBN untuk peserta yang memiliki nilai bagus. Sehingga peserta serius dalam mengikuti pelatihan, untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu, hambatan yang disebabkan karena kurangnya Keyakinan bahwa usaha yang dilakukan tidak akan mengubah kinerja menjadi lebih baik;. Selanjutnya peserta pelatihan masih kurang memiliki Keyakinan bahwa kinerja yang diinginkan akan mempengaruhi nilai-nilai yang dianut oleh peserta;”.

Kita lihat Keinginan peserta agar adalah penghargaan yang diberikan oleh BKKBN untuk peserta yang memiliki nilai bagus Selanjutnya, Menurut (Nurfitriana, Wawancara 23 Oktober 2020) mengatakan bahwa:

“Harapan saya untuk meningkatkan motivasi peserta pelatihan perlu diberikan penghargaan atas hasil pelatihannya. Seperti pemberian hadiah kepada peserta yang memiliki nilai bagus. Sehingga peserta lainnya akan termotivasi untuk mengikuti program pelatihan. Kurangnya kesempatan untuk mempraktikkan hasil pembelajaran; Kurangnya kapasitas personal untuk menerapkan hasil pembelajaran. Peserta pelatihan juga masih

kurang yakni Sejauh mana atasan secara aktif menghambat penggunaan pengetahuan dan keterampilan baru;”.

Permasalahan perubahan perilaku yang diharapkan dari pelatihan ini, masih kurang terlaksana dengan baik. Sehingga BKKBN Provinsi Riau harus mencari berbagai masalah yang menjadi penghambat pencapaian tujuan dari pelatihan tersebut. Karena menurut Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D. (2007) pertama, apakah perolehan pengetahuan dan keterampilan menghasilkan perilaku baru; kedua, satusatunya cara untuk mengetahui apakah kurangnya kesuksesan di level 4 disebabkan oleh pelatihan yang tidak efektif atau kurangnya tindak lanjut yang memadai; ketiga, tindak lanjut atau followup jangka panjang. Evaluasi level-3 dilakukan untuk membandingkan perilaku peserta sebelum dan sesudah mengikuti program, (Steensma, H., & Groeneveld, K. 2010). Menurut Tan, K. & Newman, E. (2013) evaluasi perilaku untuk melihat perubahan perilaku peserta ketika kembali bekerja dengan bekal kemampuan dan keterampilan yang didapatnya ketika pelatihan. Dari definisi tersebut dapat diartikan istilah perilaku dipakai dalam kaitan dengan pengukuran kinerja pekerjaan. (Ritonga dkk, 2019)

Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat pencapaian perubahan perilaku peserta pelatihan adalah:

- 1) Antusiasme peserta pelatihan untuk mengikuti pelatihan masih kurang baik.
- 2) Disiplin peserta pelatihan yang masih kurang maksimal.
- 3) Interaksi antara peserta pelatihan dengan sesama peserta dan juga dengan instruktur pelatihan masih kurang maksimal.
- 4) Kurangnya kesempatan untuk mempraktikkan hasil pembelajaran

- 5) Kurangnya kapasitas personal untuk menerapkan hasil pembelajaran; 3) Keyakinan bahwa usaha yang dilakukan tidak akan mengubah kinerja menjadi lebih baik
- 6) Keyakinan bahwa kinerja yang diinginkan akan mempengaruhi nilai-nilai yang dianut oleh peserta
- 7) Sejauh mana atasan secara aktif menghambat penggunaan pengetahuan dan keterampilan baru;

Dengan melihat hasil kuesioner dan juga wawancara dengan anggota pelatihan *refreshing*, maka BKKBN perwakilan Provinsi Riau harus melakukan berbagai perbaikan dalam rangka pencapaian tujuan pelatihan *refreshing*. Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan BKKBN untuk meningkatkan aktivitas peserta dan lingkungan pelatihan *refreshing* adalah:

1. Tingkatkan disiplin peserta selama mengikuti pelatihan; hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan sanksi kepada setiap peserta pelatihan yang melakukan tindakan indisipliner selama mengikuti pelatihan.
2. Menjaga tingkat antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan memilih metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para peserta pelatihan dan mudah untuk memahami materi pelatihan.
3. Menjaga interaksi peserta dengan peserta lainnya agar tetap berlangsung harmonis. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan menciptakan

komunikasi yang erat antara peserta pelatihan dan juga pelatih atau instruktur.

5.2.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau Tahun 2018-2019

Untuk mengetahui secara keseluruhan mengenai tanggapan responden terhadap variabel Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau Tahun 2018-2019, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau Tahun 2018-2019

No	Indikator	Kriteria Jawaban	Jml	(%)	Rata-Rata
1	<i>Reaction</i> (reaksi)	SB	30	25.00%	3.44
		B	31	25.83%	
		KB	31	25.83%	
		TB	18	15.00%	
		STB	10	8.33%	
	Jumlah	120	100.00%		
2	Laerning (belajar)	SB	19	21.11%	3.39
		B	25	27.78%	
		KB	26	28.89%	
		TB	12	13.33%	
		STB	8	8.89%	
	Jumlah	90	100.00%		
3	<i>Behavior</i> (perilaku)	SB	22	24.44%	3.36
		B	24	26.67%	
		KB	17	18.89%	
		TB	18	20.00%	
		STB	9	10.00%	
	Jumlah	90	100.00%		
4	<i>Result</i> (hasil pelatihan)	SB	71	23.67%	3.40
		B	80	26.67%	
		KB	74	24.67%	
		TB	48	16.00%	
		STB	27	9.00%	
	Jumlah	300	100.00%		

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden terhadap Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau Tahun 2018-2019, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka setuju dengan pernyataan yang ada pada hasil pelatihan *refreshing*. Dengan nilai rata-rata tanggapan responden 3.4, yang termasuk ke kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau Tahun 2018-2019 sudah cukup baik. Namun, melihat tanggapan responden di atas, maka BKKBN harus melakukan inovasi untuk lebih meningkatkan Hasil Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau Tahun 2018-2019.

5.3 Faktor yang menghambat Pelaksanaan Pelatihan *Refreshing* Pada Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan juga wawancara dengan peserta pelatihan *refreshing*, maka dapat dilihat hasil pelatihan yang dilihat dari empat indicator, yaitu level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Maka dapat dilihat hasil dan beberapa faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Reaksi

Selain itu, terdapat beberapa factor yang menghambat penyerapan materi pelatihan tersebut, yaitu:

- 1) Materi pelatihan yang kurang diperbaharui, sehingga peserta pelatihan merasa bosan untuk mengikuti pelatihan.

- 2) Kelengkapan sarana dan prasarana penunjang pelatihan yang masih kurang, seperti kurangnya pengeras suara pada saat pelatihan, serta infokus yang masih sering bermasalah.
- 3) Pemahaman materi pelatihan dan metode pelatihan yang masih kurang dirasakan oleh para peserta pelatihan. Sehingga mereka merasa kesulitan untuk menerima materi pelatihan dari instruktur atau pelatih.

2. *Learning* (pembelajaran)

Berdasarkan pada penelusuran terhadap kuesioner dan juga wawancara, maka dapat dilihat bahwa factor yang menjadi penghambat pencapaian hasil *Learning* (belajar) yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya motivasi para peserta untuk mengikuti program pelatihan *refreshing*.
- 2) Kurangnya sarana yang menunjang penyampaian materi pelatihan kepada para peserta pelatihan.

3. *Behaviour* (perubahan perilaku)

Adapun factor-faktor yang menjadi penghambat pencapaian perubahan perilaku peserta pelatihan adalah:

- 1) Antusiasme peserta pelatihan untuk mengikuti pelatihan masih kurang baik.
- 2) Disiplin peserta pelatihan yang masih kurang maksimal.
- 3) Interaksi antara peserta pelatihan dengan sesama peserta dan juga dengan instruktur pelatihan masih kurang maksimal.

4. Pencapaian Tujuan Pelatihan (hasil pelatihan)

Evaluasi terhadap result bertujuan mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktivitas organisasi. Dalam skala yang lebih luas, hal ini menjadi tolak ukur mengenai kualitas lembaga terkait penyelenggaraan program pelatihan. Evaluasi result ini tidak hanya berhubungan dengan produktivitas, namun bisa lebih luas dari itu. Terbangunnya kerjasama yang makin solid dan kompak yang berimplikasi langsung terhadap motivasi dan suasana kerja dalam suatu organisasi.

5.4 Upaya Perwakilan BKKBN Provinsi Riau untuk mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan Pelatihan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Tahun 2018-2019

Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan juga wawancara dengan peserta pelatihan *refreshing*, maka dapat dilihat hasil pelatihan yang dilihat dari empat indicator, yaitu level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil, yaitu sebagai berikut:

1. Reaksi

BKKBN untuk meningkatkan aktivitas narasumber dalam memberikan materi pelatihan *refreshing* adalah:

1. Menentukan materi pelatihan yang akan diberikan kepada para peserta pelatihan.
2. Mengetahui kebutuhan materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
3. Mencari narasumber yang memiliki wawasan baik tentang program pelatihan *refreshing* dan juga program penyuluhan keluarga berencana.

4. Penyusunan materi diklat yang mudah dipahami oleh narasumber dan juga para peserta pelatihan.
5. Metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan.

2. *Learning* (pembelajaran)

Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan BKKBN untuk meningkatkan *Learning* (belajar) peserta mengikuti pelatihan *refreshing* adalah:

- 1) Memberikan pengetahuan tentang pentingnya mengikuti pelatihan *refreshing* kepada para peserta;
- 2) Memberikan reward (penghargaan) kepada peserta yang mampu mengikuti proses pelatihan dengan baik, serta kepada peserta yang menunjukkan hasil evaluasi yang baik.
- 3) Memberikan motivasi dalam bentuk keuangan (financial) kepada peserta pelatihan.

3. *Behaviour* (perubahan perilaku)

Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan BKKBN untuk meningkatkan aktivitas peserta dan lingkungan pelatihan *refreshing* adalah:

- 1) Tingkatkan disiplin peserta selama mengikuti pelatihan; hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan sanksi kepada setiap peserta pelatihan yang melakukan tindakan indisipliner selama mengikuti pelatihan.
- 2) Menjaga tingkat antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan memilih metode pelatihan yang sesuai

dengan kebutuhan para peserta pelatihan dan mudah untuk memahami materi pelatihan.

- 3) Menjaga interaksi peserta dengan peserta lainnya agar tetap berlangsung harmonis. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan menciptakan komunikasi yang erat antara peserta pelatihan dan juga pelatih atau instruktur.

4. Pencapaian Tujuan Pelatihan (hasil pelatihan)

Karena pada evaluasi level ini tidak hanya melihat dampak dari keberhasilan peserta akan pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapat, perubahan sikap juga mempengaruhi pada lembaga/organisasi akan keuntungan yang diberikan kepada lembaga/organisasi. Apakah keuntungan tersebut muncul atau tidak muncul, dan diharapkan ketika di level ini berlanjut hendaknya ada followup tim evaluator terhadap pemangku kepentingan. Agar hasil pekerjaan yang diharapkan memang benar-benar menguntungkan dari semua pihak, bukan satu pihak.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diuraikan tentang Evaluasi Hasil Pelatihan *Refreshing* Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Setiap indikator yang ada pada program pelatihan *refreshing* pada tenaga Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2018-2019 sudah baik. Indikator *Reaction* (reaksi) sudah terlaksana dengan baik. indikator *Learning* (belajar) peserta mengikuti pelatihan *refreshing* sudah terlaksana dengan sudah baik. Indikator *Behavior* (perilaku) peserta pelatihan *refreshing* sudah terlaksana dengan baik.
2. Adapun beberapa faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan, yaitu materi pelatihan yang kurang diperbaharui, kelengkapan sarana dan prasarana penunjang pelatihan yang masih kurang, pemahaman materi pelatihan dan metode pelatihan yang masih kurang dirasakan oleh para peserta pelatihan, kurangnya sarana yang menunjang penyampaian materi pelatihan kepada para peserta pelatihan, disiplin peserta pelatihan yang masih kurang

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan materi pelatihan yang akan diberikan kepada para peserta pelatihan.
2. Mengetahui kebutuhan materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
3. Mencari narasumber yang memiliki wawasan baik tentang program pelatihan *refreshing* dan juga program penyuluhan keluarga berencana.
4. Penyusunan materi diklat yang mudah dipahami oleh narasumber dan juga para peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan penelitian. In *UNIVERSITAS MALIKUSSALEH* (Vol. 53, Issue 9).
- Afifi, M. I. (2018). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Pencatatan dan Pelaporan Alat Kontrasepsi di Perwakilan BKKBN DIY. *E-Jurnal Prodi Teknologi Pendidikan*, 7(3), 763–775.
- Alshuwairekhe, Khaled, N. A., & Khaled, N. (2016). The Effectiveness of The Training Programs on employees performance: An Emperical stud At Private Sector Companies in Saudi Arabia. *Interanational Journal of Business Management Review*, 4(9), 1–23.
- Alsaibany, R. R. (2019). The evaluation of effectiveness on education and training program. *Journal of Educational and Learning Studies*, 2(1), 56. <https://doi.org/10.32698/0662>
- Anas, S. (2019). Pengantar Evaluasi Pendidikan (3 ed.). In *MoDuluS: Media Komunikasi Dunia Ilmu Sipil*.
- Anggara, S. (2016). Ilmu Adminsitrasi Negara. *CV PUSTAKA SETIA*, 501.
- Anggara, S., & Sumantri, I. (2016). Admnistrasi Pembangunan Teori dan Praktik. *Bandung: Pustaka Setia*, 1689–1699.
- Angisna, T. (2018). Evaluasi Efektivitas Pelatihan Kampung Kb Di Perwakilan Bkkbn Provinsi Jawa Timur. *Jurnal PROMKES*, 6(1), 93. <https://doi.org/10.20473/jpk.v6.i1.2018.93-104>
- Benjamin Bukit, T. M. dan A. R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. In *zahirpublishing* (Vol. 53, Issue 9).
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN: 2337-3067, 3(10), 559–580.
- Charismi, A. A. (2016). ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang). *Administrasi Bisnis*, 38(2), 141–146.
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97–130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(2), 140–160.

- Dhliwayo, S., & Nyanumba, L. K. (2014). An evaluation of an on the job training program at a UK based public health care company. *Problems and Perspectives in Management*, 12(2), 164–172.
- Dunlosky, J., Rawson, K. A., Marsh, E. J., Nathan, M. J., & Willingham, D. T. (2013). Improving students' learning with effective learning techniques: Promising directions from cognitive and educational psychology. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 14(1), 4–58. <https://doi.org/10.1177/1529100612453266>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edy Sutrisno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana*.
- Hackathorn, J., Solomon, E. D., Blankmeyer, K. L., Tennial, R. E., & Garczynski, A. M. (2011). Learning by Doing: An Empirical Study of Active Teaching Techniques. *The Journal of Effective Teaching*, 11(2), 40–54.
- Handaru, A., & Mardiyati, U. (2014). EFEKTIVITAS PELATIHAN BAGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 171–182.
- Hardiansyah. (2017). Manajemen Pelayanan Dan Pengembangan Organisasi Publik. In *Gava Media*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Jayanti, R. D. (2019). Pengembangan Model Pelatihan Teknis Bagi Penyuluh Keluarga Berencana Untuk Meningkatkan Kompetensi Melaksanakan Pembinaan Kader Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 21(1), 56–74. <https://doi.org/10.21009/jtp.v21i1.9940>
- Mahadevan, A., & Yap, M. H. (2019). Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(10), 7–14. <https://doi.org/10.9790/487X-2110010714>
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Mekonnen, F. D. (2020). Evaluating the effectiveness of ‘ learning by doing ’ teaching strategy in a research methodology course , Hargeisa , Somaliland. *African Educational Research Journal*, 8(1), 13–19.
- Miftah Thoha.(2012). Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: Rajawali Pers
- Nadeak, B. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. In *Buku Materi*

Pembelajaran (Vol. 53, Issue 9).

- Nawawi, Hadari, (2011), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: UGM Pers
- Nguyen, T. (2015). The Effectiveness of Online Learning: Beyond No Significant Difference and Future Horizons. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching*, 11(2), 309–319.
- Nurhajati, W. A. (2018). Peningkatan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Jawa Timur Melalui Diklat Berbasis E-Learning. *Proceedings of the ICECRS*, 1(3), 183–196. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i3.1395>
- P. Siagian, S. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA*.
- Panyajamorn, T., Suanmali, S., Kohda, Y., Chongphaisal, P., & Supnithi, T. (2018). Effectiveness of E-Learning Design in Thai Public Schools. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 15(1), 1–34.
- Paolini, A. (2015). Enhancing Teaching Effectiveness and Student Learning Outcomes. *The Journal of Effective Teaching*, 15(1), 20–33.
- Presiden Republik Indonesia. (2000). Peraturan Presiden Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil. In *Perpustakaan Nasional RI*.
- Presiden Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. *The Coleopterists Bulletin*, 1(1), 1–11.
- Priyono. (2015). Pengantar Manajemen. In *Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Rahkmat, M. (2016). Dr. H. Muhamad Rakhmat., SH., MH. HUKUM ADMINISTRASI NEGARA INDONESIA. *Universitas Majalengka*.
- Rehmat, W., Aaltio, I., Agha, M., & Khan, H. R. (2015). Is Training Effective? Evaluating Training Effectiveness in Call Centers. *EJBO: Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(1), 4–13.
- Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. (2019). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level Dalam Mengevaluasi Program Diklat Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpb) Lembang. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 14(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um041v14i1p12-21>
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rohaini, R. A., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumberdaya Manusia

Profesional Berkarakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 692–699.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.953>

- Schack, S., & Foundation, K. (2015). The Effectiveness of E-Learning : An Explorative and Integrative Review of the Definitions , Methodologies and Factors that Promote e-Learning Effectiveness ResearchLAB : IT and Learning Design , Dep . of Learning and Philosophy , Aalborg. *The Electronic Journal of E-Learning*, 13(4), 278–290.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&DSugiyono. 2013. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.” Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suharsimi;, A. (2013). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Suwatno & Priansa D.J. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis. In *Manajemen*.
- Syafri, Wirman. (2012). Studi Tentang Administrasi Publik, Jakarta: Erlangga.
- Syamsi, I. R. M. dan I. (2015). Evaluasi Program Pelatihan In-Hause Training Pembelajaran paket C Di Sanggar Kegiatan Belajar Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat Volume 2 – Nomor 2, November 2015, (156 - 174) Available, 2(November), 156–174*.
- Teguh Sulistiyani, A. R., & Iskarim, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Pendidikan Islam*.
- Tulung, J. M. (2014). Evaluasi Program pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan Tingkat IV Di Balai Diklat Keagamaan Manado. *Jurnal AktaDiuma, Volume III. Nomor 3 Tahun 2014, III(3), 1–16*.
- Widiyastuti, U., & Purwana ES., D. (2015). Evaluasi Pelatihan (Training) Level Ii Berdasarkan Teori the Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.21009/jpeb.003.2.1>
- Yanti, N. V., Sinulingga, S., & Nasution, H. (2018). Evaluasi Dan Pengembangan Program Pelatihan Sdm Melalui Keterampilan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. Pupuk Iskandar Muda. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 18(2), 51–55. <https://doi.org/10.32734/jsti.v18i2.348>