

# Kompetensi Teknis Penyuluh KB Pasca Pelatihan di Masa Pandemi COVID-19

Bambang Wijonarko

Balai Diklat KKB Banyumas  
Jl. Raya Kejawar Km. 01 Banyumas  
bb.wijonarko1968@gmail.com

## ARTICLE INFO

## ABSTRACT / ABSTRAK

### Article history

Received:  
Februari 9, 2021

Revised:  
Februari 19, 2021

Accepted:  
Juni 30, 2021

Kompetensi teknis menjadi persyaratan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan fungsional Penyuluh Keluarga Berencana (Penyuluh KB), dan terus dilakukan peningkatannya melalui pelatihan yang diselenggarakan di BKKBN. Kompetensi teknis tersebut menjadi bekal penyuluh KB ketika program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana) dihadapkan pada masa pandemi covid 19. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi faktual tentang kompetensi teknis penyuluh KB di masa pandemi covid 19. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pendalaman kualitatif melalui *online open questions*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi teknis Penyuluh KB mendapatkan tantangan tidak terduga seiring hadirnya pandemic covid 19, dan memaksa Penyuluh KB melakukan adaptasi terhadap pengelolaan program Bangga Kencana, khususnya pada kegiatan komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) dan advokasi. Perubahan mendasar terlihat pada penggunaan metode dan media KIE dan advokasi program di lapangan. Hasil belajar pengembangan metode dan media telah dirasakan manfaatnya oleh sebagian besar Penyuluh KB. Namun terdapat sebagian Penyuluh KB yang belum dapat mengatasi persoalan pengembangan metode dan media berbasis digital. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan cakupan pelatihan kompetensi teknis melalui pendekatan *blended learning*, dilakukan segera karena semua Penyuluh KB dituntut dapat beradaptasi dengan kebiasaan normal baru (*new normal*). Penulis juga menyarankan agar pada masa pandemi covid 19 ini, peningkatan kualitas SDM Penyuluh KB harus menjadi prioritas dalam perencanaan dan penganggaran di BKKBN.

*Technical competence is a requirement for civil servants (PNS) who occupy the functional position of Family Planning Employees moreover, the improvement done continuously through training held by the Training Center within the BKKBN. This technical competence is a provision for family planning employees when Bangga Kencana program faced the COVID-19 pandemic. The study intends to get factual information about the technical competence of family planning employees during the COVID 19 pandemic. The research uses quantitative descriptive with qualitative approach and in-depth through an online open question. The result of this study are technical competence of family planning employees got the unexpected challenges with the presence of COVID 19 pandemic, and force family planning employees to adapt with Bangga Kencana program, especially in CIE and Advocacy activities. Fundamental changes can be seen by the use of methods and CIE & Advocacy media activities of Bangga Kencana program in the field line. Many family planning employees have benefited from the study result of developing methods and media in technical competency training. However, some family planning employees have not able to solve the problems of developing methods and the media of online & digital basis. The recommendation of this study is the improvement of the training target coverage to increase technical competence through the blended learning approach, needs to be done immediately because all family planning employees are required to adapt to the new normal condition and should be priority in planning and budgeting in the BKKBN.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



**Kata Kunci:** Metode, media, *new normal*, kompetensi teknis

**Keywords:** Method, media, *new normal*, technical competence

## 1. Pendahuluan

Peningkatan kualitas SDM pengelola program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (Bangga Kencana) melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), diatur khusus dalam pasal 22 ayat 2 Undang-undang

(UU) nomor 52 tahun 2009. Pengaturan tentang penguatan SDM pengelola Program Bangga Kencana berstatus aparatur sipil negara (ASN), bahkan diperkuat oleh UU nomor 5 tahun 2014, yang menyebutkan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi melalui diklat, kursus, seminar dan penataran. Pada konteks itu, peran lembaga diklat menjadi sangat penting dan strategis dalam penyiapan sumber daya manusia (SDM), karena peningkatan kinerja mempersyaratkan adanya kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Satria R O, 2013). Pada hasil sebuah penelitian disebut bahwa faktor kompetensi sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan berpengaruh langsung dengan pencapaian kinerja karyawan dan organisasi (Winanti, 2011). Peran penting tersebut telah dilaksanakan Balai Diklat Kependudukan dan Keluarga Berencana (KKB) Banyumas melalui penyelenggaraan pelatihan peningkatan kompetensi teknis bagi Penyuluh KB pada paruh kedua tahun 2019.

Kompetensi teknis merupakan salah satu kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan fungsional Penyuluh KB, dan dibangun melalui pelatihan agar tugas pokok dan fungsinya yang meliputi penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan (BKKBN, 2017) dapat dilaksanakan dengan sebaik baiknya. Merujuk pada uraian tugas jabatan yang diatur Permenpan RB nomor 21 tahun 2018, maka pelatihan peningkatan kompetensi teknis diarahkan pada penguatan kemampuan melaksanakan penyuluhan dan advokasi, sebagai aktifitas utama mereka dalam pelaksanaan tugas fungsi pengelolaan program Bangga Kencana. Namun kini kompetensi teknis yang dimiliki penyuluh KB pasca pelatihan, dihadapkan pada tatanan baru kehidupan akibat masa pandemi covid 19 yang tidak terduga sebelumnya.

Konsep kompetensi mengacu pada pemikiran, bahwa suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang-orang yang berkompoten, dan menurut Anwas (Anwas O. M., 2011), kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan kapasitas individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan fisik (Kessler, 2011). Kapasitas itulah yang akan menjadi bekal individu karyawan dalam mencapai tujuan atau melakukan pekerjaan. Tyson seperti dikutip Priansa (2014) bahkan menyatakan bahwa istilah kompetensi merupakan tribute yang dipersyaratkan untuk menghasilkan kinerja yang efektif.

Bertolak dari pengertian tersebut, maka dapat dipersepsi bahwa sukses program Bangga Kencana dapat dicapai oleh Penyuluh KB yang memiliki kapasitas berupa pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap positif dalam melaksanakan tugasnya di lapangan. Pasal 69 UU nomor 5 tahun 2014, menyebutkan bahwa kompetensi aparatur sipil negara, termasuk juga Penyuluh KB, terbagi menjadi tiga yaitu, kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural. Pengembangan kompetensi Penyuluh KB tersebut kini dirasa penting seiring dengan ketetapan pemerintah untuk mengagendakan pembangunan manusia indonesia seutuhnya sebagai program prioritas. Agenda ini berimplikasi pada penempatan program Bangga Kencana sebagai Proyek Prioritas Nasional (Pro PN) pada RPJMN 2020– 2024.

Dalam lampiran UU 23 tahun 2014, penyuluh KB yang akan dialihkan status kepegawaiannya ke Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), dipersyaratkan untuk memenuhi standar kompetensi Penyuluh KB. Maka terbitlah Peraturan BKKBN nomor 2 tahun 2017 yang mengatur standar kompetensi Penyuluh KB. Terdapat tiga kompetensi pada peraturan tersebut, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan sosio kultural yang harus dimiliki oleh Penyuluh KB agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi, seperti yang diatur pada Permenpan RB nomor 21 tahun 2018.

Untuk mengetahui keberhasilan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan yang sudah dilaksanakan, dapat dilakukan dengan cara evaluasi pasca pelatihan. Kirkpatrick dikutip sebagai mengatakan bahwa evaluasi pelatihan harus dilakukan untuk mengetahui apakah suatu pelatihan berlangsung efektif atau tidak (Umi Widayasti, 2015). Kegiatan ini dapat menghasilkan penjelasan tentang apakah sebuah pelatihan dapat mencapai tujuannya ataukah terdapat kekurangan yang perlu dibenahi agar tujuan pelatihan dapat dicapai lebih optimal. Oleh karena itu, pada siklus pelatihan yang diperkenalkan oleh Kirkpatrick, evaluasi pasca pelatihan merupakan bagian integral dalam pengelolaan sebuah pelatihan. Pada konteks itu, pelatihan peningkatan kompetensi teknis Penyuluh KB, perlu dievaluasi untuk mengetahui apakah kompetensi teknis yang dipelajari pada saat pelatihan dapat diimplementasikan dalam mendukung operasional program Bangga Kencana, ataukah masih terdapat kekurangan. Evaluasi terhadap hal tersebut dibedakan menjadi 4 (empat) level, dan pada level terakhir yaitu level keempat, evaluasi dilakukan terhadap perubahan-perubahan kuantitas dan kualitas kerja karyawan (; Kirkpatrick L. D., 2007).

Urgensi evaluasi terhadap pelatihan peningkatan kompetensi teknis, makin menguat seiring munculnya tantangan baru bagi Penyuluh KB akibat datangnya masa pandemi Covid19. Profil kompetensi Penyuluh KB yang dibangun selama pelatihan, secara tidak terduga harus berhadapan dengan masa pandemi yang melahirkan banyak pembatasan (*distancing*) interaksi fisik dan sosial di masyarakat. Penelitian evaluasi ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran kompetensi teknis Penyuluh KB setelah mengikuti pelatihan dan untuk mengetahui tampilan kompetensi mereka di masa pandemi covid 19.

## 2. Metodologi

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui efektifitas pelatihan pada level ke empat, yaitu hasil akhir (*final result*) berupa kompetensi teknis tamatan pelatihan, khususnya ketika kompetensi teknis tersebut dihadapkan pada situasi pandemic covid 19. Untuk mencapai maksud tersebut, penelitian ini dirancang menggunakan *mixed methods*, yaitu upaya menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskripsi statistik uni variat, yang dilengkapi dengan pertanyaan terbuka guna mendapatkan penjelasan kualitatif. *Mixed methods* dipergunakan karena pertimbangan aspek *offset, completeness, explanation, unexpected result, dan credibility* dari sebuah penelitian (Sarwono, 2011).

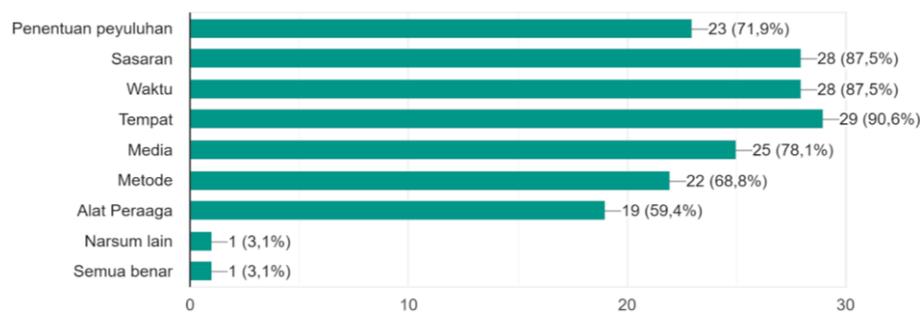
Populasi penelitian ini adalah seluruh (70 orang) lulusan pelatihan peningkatan kompetensi teknis Penyuluh KB yang diselenggarakan Balai Diklat KKB Banyumas pada akhir tahun 2019, Sedangkan responden yang dijadikan sumber informasi berjumlah 31 orang lulusan pelatihan yang berasal dari kabupaten dengan rasio Penyuluh KB diatas rata-rata Provinsi Jawa Tengah, yaitu Kabupaten Banyumas, Cilacap, Banjarnegara, Wonosobo, dan Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner *online* dan observasi di wilayah kabupaten tempat kerja Penyuluh KB, pada bulan September dan Oktober 2020.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Kompetensi Teknis Bidang Penyuluhan

Ditelusur pada karekteristiknya, sebagian besar (64%) sumber informasi pada penelitian ini adalah perempuan dan dua pertiga dari mereka berusia diatas 50 tahun. Sedangkan dari aspek pendidikan, mayoritas mengenyam pendidikan program Strata-1 (S1) dan sebagian lainnya adalah lulus program S2. Dalam aspek pendidikan, tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan diperolehnya informasi yang lebih terpercaya. Kemudian jenjang jabatan responden tamatan pelatihan, hampir separuh (45%) dari mereka adalah Penyuluh KB ahli Madya. Menurut Permenpan RB nomor 21 tahun 2018, kompetensi teknis Penyuluh KB jenjang jabatan ahli madya dituntut piawai dalam pengelolaan program bangga kencana tingkat provinsi. Sedangkan Penyuluh KB jenjang jabatan ahli lainnya, pelaksanaan tugasnya lebih fokus pada kegiatan inovasi dan pengembangan model pada tingkat wilayah administrasi dibawahnya. Dengan karakteristik seperti itu, sumber informasi penelitian ini dapat dipastikan terdiri dari tokoh yang matang dan dapat dipercaya dan memenuhi persyaratan sebagai sumber informasi yang kredibel, independen, dapat dikonfirmasi, dan tingkat transferability yang tinggi (Sarwono, 2006).

Diperoleh informasi bahwa mayoritas responden (86%) mengaku telah membuat rencana penyuluhan sebelum melaksanakan kegiatan penyuluhan, sedangkan 16% responden mengaku kadang-kadang saja membuat rencana penyuluhan terlebih dahulu. Middleton dalam Hakim(2015), disebut sebagai mengatakan bahwa penyusunan perencanaan dalam komunikasi dan penyuluhan merupakan langkah yang menentukan keberhasilan penyuluhan (Elok Perwirawati, 2018). Hal tersebut dapat dipahami karena dalam konsep komunikasi, perencanaan dan manajemen komunikasi merupakan perpaduan dalam sebuah strategi komunikasi yang menentukan keberhasilan komunikasi (Liliweri, 2011). Selain itu, menurut Amanah dan Farmayanti (2014), pelibatan masyarakat sejak awal perencanaan atau penetapan prioritas isu dan permasalahan yang dihadapi di lapangan, menjadi hal penting agar penyuluhan dapat memberi manfaat bagi masyarakat lokal. Lebih lanjut ketika ditanya mengenai apa saja unsur-unsur yang dibahas dalam perencanaan penyuluhan, sebagian besar responden telah memasukkan unsur penentuan tema penyuluhan, sasaran, waktu, tempat, media, metode, dan alat peraga. Akan tetapi hanya ada satu responden yang memasukkan unsur narasumber, dalam rencana penyuluhannya. Informasi dari responden sesuai dengan unsur-unsur perencanaan penyuluhan yang dikemukakan banyak ahli, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Gambar 1. Unsur-unsur perencanaan penyuluhan

Kesiapan materi substansi pada penyuluhan, membantu kelancaran dalam proses dan pencapaian tujuan penyuluhan. Mayoritas responden (68%) mengaku menyusun bahan/materi penyuluhan, 30 % responden mengaku kadang-kadang menyusun, sedangkan 2 % mengaku tidak menyusun bahan/materi penyuluhan. Memang terjadi hambatan dalam penyusunan materi penyuluhan, tetapi dapat diatasi oleh Penyuluh KB yang telah mengikuti pelatihan. Mayoritas responden yakni 61% mengaku selalu menggunakan media penyuluhan sedangkan 12 orang responden atau 39% mengaku hanya kadang-kadang menggunakan media penyuluhan. Adapun media penyuluhan yang sering digunakan berdasarkan pengakuan responden meliputi alat peraga KIE, android, APE, Aplikasi KKBP, Skata dan Silili, Poster KB, Leaflet, Lembar Balik, Poster, dan LCD. Fakta itu sesuai dengan kegiatan pembelajaran pada pelatihan yang merekomendasikan perlunya penggunaan media penyuluhan untuk mengaktifkan sebanyak banyaknya indera sasaran penyuluhan, serta instalasi aplikasi yang disiapkan selama proses pelatihan.

Komitmen penggunaan media penyuluhan dan tuntutan pemanfaatan media dalam jaringan (daring), secara nyata telah mendorong penyuluh KB untuk melakukan pengembangan media penyuluhan. Walaupun sesungguhnya tidak mudah karena pada penyuluhan daring, para penyuluh dituntut menciptakan lingkungan belajar yang interaktif (Oktafian & Aldya, 2020). Terkait dengan pengembangan media, 61% responden mengaku melakukan pengembangan media penyuluhan, 30% mengaku hanya kadang-kadang saja, dan 10% responden mengaku tidak melakukan pengembangan media penyuluhan. Dapat berarti bahwa Penyuluh KB menyadari perlunya pengembangan media, karena tuntutan profesi dan untuk melengkapi keterbatasan media penyuluhan yang disediakan oleh BKKBN. Data lengkap tentang aktifitas Penyuluh KB dalam melaksanakan proses penyuluhan, terlihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.** Aktivitas penyuluhan KB alam proses penyuluhan

No	Sub variabel	Melaksanakan		Kadang-kadang		Tidak Melaksanakan	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Menyusun rencana penyuluhan	16	51.6	14	45.16	1	0.03
2	Menyusun bahan penyuluhan	18	58.1	9	29	4	12.9
3	Penggunaan media penyuluhan	19	61.29	12	38.7	-	-
4	Pengembangan media	19	61.29	9	29	3	9.67

Fakta mengejutkan diperoleh pada aspek penyusunan materi penyuluhan. Hampir 60% Penyuluh KB tidak dapat menyusun materi penyuluhan. Padahal materi yang tepat akan mendukung keberhasilan penyuluhan. Apalagi di masa pandemi seperti sekarang ini, perumusan materi yang disesuaikan dengan metode dan media yang inovatif, menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Kesulitan dalam penyusunan materi penyuluhan yang dapat diinventarisir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan persediaan buku materi penyuluhan di Balai Penyuluhan.
2. Kesulitan menyusun bahan yang menarik, tepat sasaran dengan bahasa yang mudah dipahami oleh sasaran penyuluhan.
3. Menentukan materi yang sesuai kebutuhan.
4. Menyusun kalimat yang menarik dan mudah dipahami pada media daring.
5. Menyusun prolog/pendahuluan materi.
6. Rasa malas menyusun perencanaan penyuluhan.
7. Kesulitan menggabungkan kalimat secara runtut dan mudah dipahami.
8. Menyesuaikan materi penyuluhan dengan kondisi keseharian sasaran.

### 3.2. Kompetensi teknis advokasi program

Mansour Faqih dalam BKKBN (2018) dikutip sebagai mengatakan bahwa advokasi adalah media atau cara yang digunakan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Advokasi juga merupakan langkah untuk merekomendasikan gagasan kepada orang lain atau menyampaikan suatu isu penting untuk mengarahkan perhatian para pembuat kebijakan serta membangun dukungan terhadap penyelesaian sebuah permasalahan. Dapat disebut bahwa advokasi adalah aksi strategis yang ditujukan untuk menciptakan kebijakan publik yang bermanfaat bagi masyarakat atau mencegah munculnya kebijakan yang diperkirakan merugikan masyarakat. Oleh karena itu tujuan advokasi adalah mendukung dan mempromosikan suatu masalah/isu publik kepada pembuat kebijakan, sehingga pembuat kebijakan publik akan mendukung kebijakan yang menguntungkan masyarakat.

Advokasi diperlukan untuk mendapatkan komitmen pemangku kepentingan dan mendapatkan alokasi sumber daya baik dana, material, dan sumber daya manusia di masyarakat, guna kelancaran operasional program Bangsa Kencana. Oleh karena itu, materi advokasi menjadi mata pelatihan utama pada pelatihan peningkatan kompetensi

teknis penyuluh KB, dengan porsi waktu lebih dominan dibandingkan dengan materi yang lain. Ketika kegiatan advokasi ini ditanyakan kepada Penyuluh KB, semuanya mengaku melakukan kegiatan advokasi dengan sasaran tokoh formal dan informal tingkat kecamatan dan desa, dengan frekuensi 75 % lebih dari 3 kali sebulan. Melihat uraian tugas pada Permenpan RB nomor 21 tahun 2018, maka kegiatan advokasi yang seimbang antara kecamatan dan desa, menjadi wajar karena sebagian besar Penyuluh KB memang menduduki jenjang jabatan Penyuluh KB Ahli (Kemenpan RB, 2018).

Ketika ditelusuri bahan yang digunakan dalam pelaksanaan advokasi program bangga kencana, 70,9 % menggunakan hasil rapat di tingkat kecamatan dan kabupaten sebagai bahan advokasi, dan 100 % mengaku berbekal surat dinas dan hasil rapat. Hanya 3 % Penyuluh KB yang menggunakan hasil analisis data. Artinya, asset data di lapangan belum banyak dimanfaatkan untuk kepentingan advokasi program Bangga Kencana kepada para pemangku kepentingan. Hasil analisis data program di lapangan, sebenarnya dapat menggugah pemangku kepentingan untuk lebih peduli dan mendukung program Bangga Kencana. Pada konteks ini, Penyuluh KB perlu lebih didorong melakukan analisis data, dan hasil analisisnya menjadi bahan untuk dibahas bersama dengan pemangku kepentingan, melalui forum fokus diskusi, sarasehan, seminar, atau mini lokakarya di desa, kecamatan atau bahkan tingkat kabupaten/kota.

Advokasi lini bawah (*below the line*) dilakukan oleh Penyuluh KB dengan mendatangi tokoh formal dan informal. Namun demikian sebenarnya advokasi untuk mendapatkan dukungan dari pemangku kepentingan dan masyarakat, dapat juga dilakukan dengan metode lini atas (*above the line*), yaitu dengan mempublikasikan permasalahan KB atau kesehatan ibu dan anak melalui media elektronik dan *online*. Namun demikian hanya 22,5 % Penyuluh KB yang melakukan advokasi dengan cara tersebut. Selebihnya pernah (kadang-kadang) dan tidak sama sekali.

Intensitas kegiatan advokasi melalui cara ini dapat didorong dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Penyuluh KB menggunakan teknologi informasi kekinian. Walaupun masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan dalam kegiatan advokasi, namun 65 % hasil advokasi penyuluh KB dapat masuk dalam perencanaan dan penganggaran di desa/kelurahan. Terdapat seorang atau 3% responden yang mengaku tidak pernah berhasil memasukkan agenda advokasinya dalam perencanaan atau penganggaran desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa potensi sumber daya di desa/kelurahan sebenarnya masih dapat digali dan dimobilisir untuk kepentingan keberhasilan program Bangga Kencana. Informasi lengkap tentang pelaksanaan advokasi Penyuluh KB di tingkat kecamatan dan desa terlihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.** Frekuensi kegiatan advokasi penyuluh KB

No	Aspek advokasi	Frekuensi	
		Jml	%
1	Frekuensi advokasi per bulan		
	1-3 kali	8	25.8
	Lebih dari 3 kali	23	74.2
2	Sasaran kegiatan advokasi		
	Tokoh formal dan informal tingkat kecamatan	14	45.1
	Tokoh formal dan informal tingkat desa	17	54.9
3	Bahan advokasi yang digunakan		
	Hasil analisis data/naskah ilmiah	1	3.2
	Hasil rapat	22	70.9
	Surat edaran/dinas	31	100
4	Melakukan publikasi kajian/penelitian		
	Iya	7	22.5
	Kadang-kadang	7	22.5
	Tidak	17	55.0
5	Hasil advokasi masuk di perencanaan/penganggaran		
	Iya	20	64.5
	Kadang-kadang	10	32.3
	Tidak	1	3.2

Sedangkan beberapa hambatan yang dialami dalam pelaksanaan advokasi sebagian besar disebabkan oleh kesulitan menjumpai sasaran advokasi karena situasi pandemi covid 19, tidak tersedianya biaya penyelenggaraan pertemuan atau diskusi, kesulitan melakukan analisis data untuk bahan advokasi, keterbatasan forum advokasi dan kesulitan membangun hubungan emosional dengan sasaran advokasi. Akibatnya mereka lebih sering mengandalkan surat edaran dan surat dinas. Informasi tentang ragam dan intensitas hambatan terlihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** Hambatan pelaksanaan advokasi

No	Hambatan advokasi	Frekuensi	
		Jml	%
1	Kesulitan tatap muka karena masa pandemic	23	74.1
2	Kesulitan Menyusun bahan advokasi	19	61.2
3	Keterbatasan forum pertemuan advokasi	19	61.2
4	Membangun kedekatan emosional dengan sasaran	14	45.16

### 3.3. Pencapaian Kinerja Penyuluh KB Pasca Pelatihan

Kompetensi teknis yang dibangun dan dipersyaratkan dalam jabatan Penyuluh KB, dimaksudkan agar tugas pokok dan fungsinya yang meliputi penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan dapat dilaksanakan dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu, untuk menguatkan tugas pokok dan fungsi Penyuluh KB maka diselenggarakan pelatihan kompetensi teknis pengelolaan program Bangga Kencana bagi Penyuluh KB agar kemampuan teknis penyuluhan dan advokasi dapat ditingkatkan. Maksud tersebut rupanya dapat tercapai dengan meningkatnya pencapaian program Bangga Kencana di desa binaan tamatan pelatihan.

Diperoleh informasi bahwa 85% tamatan pelatihan mengaku berhasil meningkatkan pencapaian program bangga kencana setelah mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi teknis. Peningkatan pencapaian program tersebut sangat terasa pada perolehan peserta KB Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP), meningkatnya jumlah peserta KB aktif, menurunnya tingkat kebutuhan ber KB yang tidak telayani (*unmet need*) dan meningkatnya alokasi penganggaran program Bangga Kencana dari pemerintah desa/kelurahan.

## 4. Kesimpulan & Saran

### 4.1. Kesimpulan

Masa pandemi covid 19 dan perubahan tatanan kenormalan baru (*new normal*) yang ditimbulkan, telah melahirkan banyak tantangan bagi Penyuluh KB khususnya dalam melaksanakan kegiatan advokasi dan penyuluhan. Pada masa itu, hambatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Penyuluh KB makin meningkat ragam dan intensitasnya, khususnya pada penguasaan dan pengembangan media penyuluhan kekinian berbasis *online* yang sesuai dengan tatanan kehidupan *new normal*. Sebagian besar Penyuluh KB memerlukan fasilitasi belajar agar kompetensi teknis yang dimiliki dapat mengatasi persoalan perkembangan jaman yang tidak terelakan.

### 4.2. Rekomendasi

Memperhatikan kompetensi teknis Penyuluh KB di masa pandemi covid 19 seperti terungkap pada penelitian ini, maka direkomendasikan agar pelatihan kompetensi teknis melalui pendekatan *blended learning*, perlu dilakukan segera dengan jangkauan sasaran yang lebih luas, karena semua Penyuluh KB dituntut dapat beradaptasi dengan kebiasaan normal baru (*new normal*). Lebih dari itu, perlu diupayakan agar peningkatan kualitas SDM Penyuluh KB menjadi prioritas perhatian dalam perencanaan dan penganggaran di BKKBN. Implikasinya, peningkatan alokasi sumber daya, termasuk anggaran belanja komponen pendidikan dan pelatihan, perlu menjadi komitmen bersama segenap pemangku kepentingan. Tidak seperti sekarang ini, bidang pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai sektor yang tidak penting sehingga tidak menjadi program prioritas. Jika ada kebijakan pemangkasan anggaran, bidang ini jangan lagi menjadi sasaran pertama dan utama.

### Daftar Referensi

- Anwas, O. M. (2011). Kompetensi Penyuluh Pertanian Dalam Memberdayakan Petani. *Jurnal Matematika, Sains dan Teknologi* Vol 12 nomor 1, 12-17.
- Bappenas. (2020). Rencana Pembangunan jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 -2024. Jakarta: Kemen PPN dan Bappenas .
- BKKBN. (2017). Standar Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana (KB). Jakarta: BKKBN Press.
- BKKBN, & JHCCP. (2017). Pranata Advokasi Eektif Untuk Pengintegrasian Program KKBPK dalam Perencanaan dan Penganggaran di Tingkat Desa/Kelurahan. Jakarta: Pusdiklat KKB BKKBN.
- Elok Perwirawati, R. V. (2018). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Perencanaan Komunikasi Terhadap Advokasi Hasil Penelitian mahasiswa. *Jurnal Darma Agung*, 712 - 721.
- Kemenpan\_RB. (2018). Permenpan RB Nomor 21 tahun 2018 Jabatan Fungsional Penyuluh KB dan Angka Kreditnya. Jakarta: -.

- Kessler, R. (2011). *Competence based performance Review: Kinerja Karyawan Untuk Mencapai Sasaran Strategis Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Kirkpatrick, L. D., & Kirkpatrick, J. (2007). *Implementing*. San Francisco-California: Berret-Koehler.
- Liliweri, A. (2011). *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Oktavian, R., & Aldya, R. (2020). Efektifitas Pembelajaran Daring Terintegrasi Di Era Pendidikan 4.0. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan Volume 20 Nomor 2*, 129 - 135.
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sekretariat Negara RI. (2014). *Undang - Undang (UU) Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: -.
- Riskey Oktavian, R. F. (2020). Efektifitas Pembelajaran Daring Terintegrasi. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 129 - 135.
- Sarwono, J. (2011). *Mixed Methods "Cara Menggabung Riset Kuantitatif dengan Riset Kualitatif Secara benar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Satria R O, K. A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktifitas Pegawai Dishub Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*, 74-83.
- Taylor, I. (2008). *Measuring Competency for Recruitment and Developmen: Panduan Assesment center & Methode Seleksi*. Jakarta: PPM.
- Umi Widyastuti, D. P. (2015). Evaluasi Pelatihan (Traianing) Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol 3 Nomor 2 Oktober*, 120 - 127.
- Winanti. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Unikom*, 249 - 267.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]