

## **Peningkatan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Jawa Timur Melalui Diklat Berbasis *E-Learning***

**Widi Asih Nurhajati**

S-2 Teknologi Pendidikan Unesa Surabaya

[widiasih@gmail.com](mailto:widiasih@gmail.com)

---

### **ABSTRAK**

Seorang Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Namun dalam uji kompetensi yang dilakukan BKKBN, dari 2.255 Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Jawa Timur, hanya 822 orang (36,5%) yang mencapai hasil di atas standar, 32 orang (1,4%) sesuai standar, dan 1.401 orang (62,1%) masih memerlukan tindak lanjut pengembangan karena belum sesuai standar. Salah satu upaya peningkatan kompetensi bagi PKB adalah dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) menggunakan metode yang lebih efektif, efisien, dan dapat dijangkau lebih luas. Mengingat keterbatasan sarana dan prasarana serta SDM diklat Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis metode diklat berbasis *e-learning* dalam rangka peningkatan kompetensi PKB. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan data sekunder melalui studi literatur dari berbagai sumber. *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.

Kata kunci: kompetensi, PKB, diklat, *e-learning*

### **ABSTRACT**

*A Civil Servant is required to have high competence in accordance with the duties and functions. However, the result of competency test conducted by BKKBN showed that from 2,255 Family Planning Extension Worker/Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) in East Java, only 822 people (36.5%) achieved above standard, 32 people (1.4%) as per standard, and 1,401 people (62.1%) still need follow-up development because they hadn't up to the standard required. One of the efforts to increase PKB's competence is by training using more effective, efficient, and reachable method. Due to the training's limited facilities and human resources in BKKBN Representative of East Java Province, the research was conducted to analyze the e-*

*learning-based training method in order to improve the competence of PKB. This research is a descriptive research using secondary data through literature study from various sources. E-learning conducted by BKKBN in 2012 has various weaknesses, both in context, input, and process. Development of e-learning in the future must accommodate the learning needs of PKB, both in terms of competence, facilities infrastructure, human resources managers, and rewards so that PKB can learn the material independently without having to follow the conventional training class. When learning independence has increased, learning outcomes will increase, therefore the competence of PKB can meet the standards.*

*Keywords: competence, PKB, training, e-learning*

---

## **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Tanpa adanya SDM yang kuat yang menjalankan roda organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Salah satu landasan prinsip ASN sebagai profesi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah kompetensi sesuai bidang masing-masing. Hal ini berarti bahwa setiap ASN dituntut untuk mempunyai kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya, karena tanpa kompetensi yang memadai dia tidak akan mampu menjalankan kewajibannya dengan baik. Sebagai bagian dari ASN, Penyuluh Keluarga Berencana tentunya tidak terlepas dari tuntutan kompetensi ini.

Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan Keluarga Berencana Nasional (Kepmenpan No. 120 tahun 2004). Definisi ini dijabarkan secara lebih detail oleh BKKBN bahwa PKB adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi tertentu yang diberi tugas tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang sebagai jabatan fungsional tertentu untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (Perka BKKBN No. 12 tahun 2017). PKB ini terdiri dari dua jenjang, yakni PKB Terampil dan PKB Ahli. PKB Terampil terdiri dari PKB Pelaksana Pemula, Pelaksana, Pelaksana Lanjutan, dan Penyelia. Sedangkan PKB Ahli terdiri atas PKB Ahli Pertama, Ahli Muda dan Ahli Madya. (Kepmenpan No. 120 tahun 2004).

Seiring melimpahnya status kepegawaian PKB menjadi pegawai BKKBN sementara pendayagunaannya tetap melekat di daerah wilayah kerja masing-masing, tantangan yang dihadapi PKB di masa mendatang tentunya jauh lebih berat dibandingkan sebelumnya. Untuk itu PKB harus selalu meningkatkan kompetensinya sehingga dapat menjadi PKB yang professional, berdedikasi pada tugas dan kewajibannya.

Salah satu upaya peningkatan kompetensi PKB adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat diharapkan dapat menciptakan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk peningkatan mutu profesionalisme, sikap

pengabdian, dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil (PP. No. 101 tahun 2000). Diklat meningkatkan kompetensi dalam 3 (tiga) aspek, yakni pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan perilaku (psikomotorik).

Perkembangan teknologi yang semakin pesat saat ini tentunya berimbas pada seluruh aspek kehidupan, termasuk diklat. Minimnya jumlah widyaiswara, jumlah sarana prasarana diklat, serta alokasi diklat yang dikhususkan bagi PKB menuntut suatu sistem diklat baru yang memanfaatkan teknologi, salah satunya melalui *e-learning*. *E-learning* diharapkan dapat meningkatkan kompetensi PKB serta kemandirian belajarnya agar tidak tergantung pada penyelenggaraan diklat yang terbatas jangkauannya.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggunakan data sekunder melalui studi literatur dari berbagai sumber. Data yang didapatkan bersumber dari:

- a. Data hasil uji kompetensi PKB Provinsi Jawa Timur
  - b. Data (Sistem Informasi Diklat Kependudukan dan KB) SIDIKA
  - c. Data penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dibahas
- Fokus penelitian ini pada PKB provinsi Jawa Timur serta diklat yang ada di Bidang Latbang Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kondisi yang ada saat ini berkenaan dengan kompetensi PKB serta upaya peningkatannya melalui diklat yang berbasis *e-learning*.

Masalah perlu dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana peningkatan kompetensi PKB melalui diklat berbasis *e-learning*.

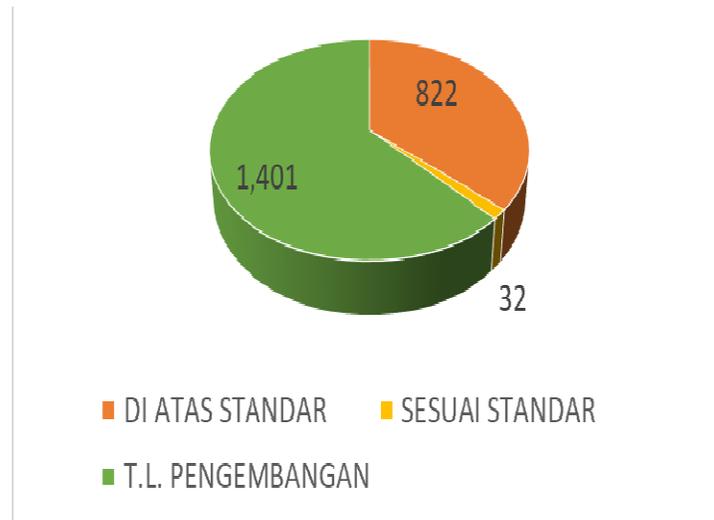
## 3. Hasil dan Pembahasan

- a. Kompetensi PKB Provinsi Jawa Timur

Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan (Perka BKN No. 7 tahun 2013). Kompetensi yang harus dimiliki PKB sesuai dengan Perka BKKBN No. 2 tahun 2017 adalah Kompetensi Teknis, Manajerial dan Sosio Kultural. Kompetensi Teknis terdiri dari 19 unit kompetensi, Kompetensi Manajerial sejumlah 13 unit, dan Kompetensi Sosial Kultural sebanyak 2 unit.

Seluruh PKB harus memiliki standar kompetensi tersebut. Tujuannya adalah agar ada pengakuan terhadap profesi PKB. Selain itu standarisasi PKB mempunyai tujuan khusus sebagai berikut: 1) terwujudnya kesamaan pengertian, penafsiran dan persepsi dalam pemahaman Standar Kompetensi PKB; 2) tersedianya acuan untuk uji Kompetensi dalam pelaksanaan sertifikasi PKB; 3) tersedianya acuan dalam merancang program pendidikan dan pelatihan berbasis Kompetensi bagi PKB; dan 4) tersedianya acuan dalam pengembangan karir PKB.

Untuk memotret standar kompetensi PKB tersebut, pada tahun 2017 telah dilakukan uji kompetensi bagi seluruh PKB di Indonesia. Di Jawa Timur, uji kompetensi ini diikuti oleh 2.255 orang PKB dengan hasil sebagai berikut:

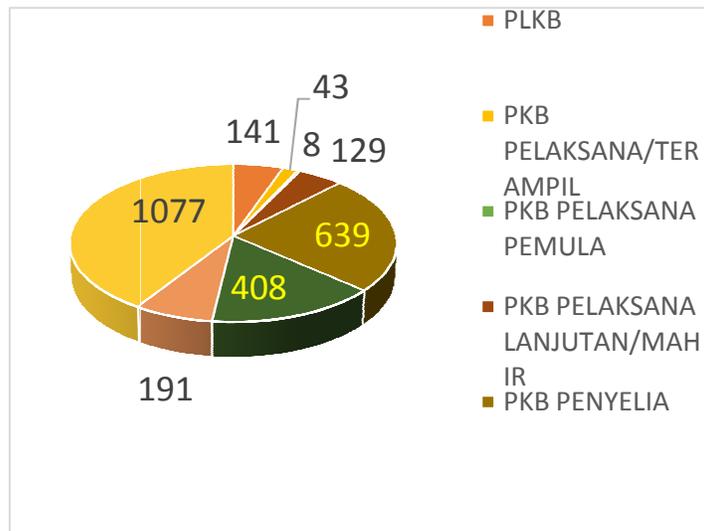


Sumber: Data Uji Sertifikasi BKKBN

**Gambar 3.1. Hasil Uji Kompetensi PKB Provinsi Jawa Timur**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa mayoritas PKB masih perlu tindak lanjut pengembangan, yakni 1.401 (62,1%). PKB yang nilainya di atas standar sejumlah 822 orang (36,5%), dan hanya 32 orang yang hasil uji kompetensinya sesuai standar (1, 4%). Yang cukup memprihatinkan adalah bahwa mereka yang perlu tindak lanjut pengembangan adalah mereka yang sudah mempunyai jabatan PKB Ahli Madya yang seharusnya menjadi panutan bagi PKB pada level di bawahnya.

Adapun data PKB yang hasil uji kompetensinya perlu tindak lanjut pengembangan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Sumber: Data Uji Sertifikasi BKKBN

**Gambar 3.2. Hasil Uji Kompetensi PKB Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenjang Jabatan**

Dari 1.402 PKB yang dikategorikan perlu tindak lanjut pengembangan, mayoritas justru mereka yang sudah menjadi PKB Ahli Madya, yakni sebesar 40,6% (569 orang). Selebihnya dari PLKB 5,0% (74 orang), PKB Pelaksana/ Pemula 0,3% (4 orang), PKB Pelaksana/ Terampil 1,8% (25 orang), PKB Pelaksana Lanjutan/Mahir 4,8% (67 orang), PKB Penyelia 24,6% (345 orang), PKB Ahli Pertama 7,3% (102 orang), dan PKB Ahli Muda 15,4% (216 orang).

Hal ini tentunya sangat memprihatinkan karena PKB Ahli Madya adalah jenjang PKB tertinggi yang semestinya sangat memahami pelaksanaan program Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga. Selain itu salah satu uraian tugas PKB Ahli Madya adalah melakukan pembinaan pada PKB jenjang di bawahnya. Jika yang membutuhkan tindak lanjut pengembangan adalah PKB Ahli Madya, artinya kompetensinya selama ini patut dipertanyakan, begitu juga sistem penilaian dan pengangkatan jabatan PKB pada jenjang tersebut, apakah sudah sesuai dengan standar kompetensi sesungguhnya ataukah sebenarnya belum sesuai dengan kondisi riil di lapangan.

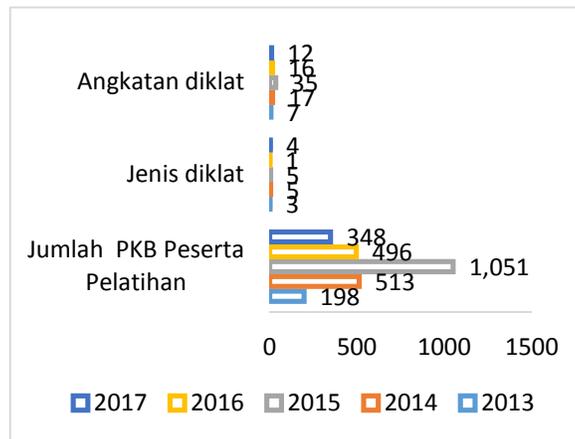
Dengan demikian, peningkatan kompetensi PKB memang menjadi hal yang mutlak harus dilakukan. Salah satu upaya peningkatan kompetensi PKB adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Penyelenggaraan diklat pun harus menyesuaikan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi PKB.

Selain itu perlu juga dicari metode-metode baru yang dapat mengakomodir peningkatan kompetensi melalui diklat. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan teknologi melalui *e-learning*.

b. Diklat berbasis *e-learning*

1) Permasalahan diklat bagi PKB

a) Pada lima tahun terakhir, mulai tahun 2013 – 2017 di bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur untuk kategori pelatihan yang khusus ditujukan bagi PKB (pesertanya hanya PKB tanpa unsur peserta lain) telah dilatih 2.606 PKB atau rata-rata 521,2 orang per tahun. Jika dibandingkan dengan jumlah PKB yang mengikuti uji kompetensi (2.255), artinya dalam 1 (satu) tahun hanya 23% dari keseluruhan PKB yang dapat diberikan pembekalan melalui kegiatan diklat di bidang Latbang Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur. Jumlah kategori pelatihan pun masih sangat terbatas jika dibandingkan dengan banyaknya kompetensi yang harus dikuasai oleh PKB. Jumlah jenis yang spesifik ditujukan bagi PKB adalah 3 jenis pada tahun 2013; 5 jenis pada tahun 2014 dan 2015; 1 jenis pada tahun 2016; serta 4 jenis pada tahun 2017. Secara lebih detail, data tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: SIDIKA BKKBN

**Gambar 3.3. Gambaran Diklat Bagi PKB Th. 2013 - 2015**

Dari gambar di atas juga dapat dilihat jumlah angkatan pelatihan dalam 5 tahun terakhir. Jumlah angkatan diklat bagi PKB dalam 5 tahun mulai 2013 hingga 2017 rata-rata adalah 17,4 angkatan per tahun.

Selain dari jumlah angkatan dan jenis diklat yang masih belum cukup untuk memenuhi standar kompetensi PKB, jumlah widyaiswara di bidang Pelatihan dan Pengembangan Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur hanya 2 (dua) orang. Sedangkan salah satu prasyarat terselenggaranya diklat adalah adanya widyaiswara. Jika salah satu widyaiswara berhalangan pada saat diklat (karena ijin, sakit, ditugaskan mengikuti kegiatan lain, ataupun mengikuti diklat dalam rangka peningkatan kompetensinya), hanya 1 (satu) widyaiswara yang bertanggung jawab atas seluruh proses diklat. Permintaan bantuan

mengajar dari widyaiswara provinsi lain pun juga tidak memungkinkan karena keterbatasan dana untuk penyediaan transportasi dan akomodasi. Bantuan mengajar oleh widyaiswara dari instansi lain juga tidak memungkinkan karena diklat di Bidang Latbang Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur adalah diklat yang bersifat teknis dan membahas tentang program Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga yang sangat spesifik.

## 2) Diklat berbasis *e-learning* bagi PKB

Untuk mengatasi permasalahan kediklatan bagi PKB di atas, diperlukan upaya yang efektif dan efisien agar PKB dapat mendapatkan pembinaan kompetensi tanpa tergantung pada kegiatan diklat konvensional dengan metode tatap muka. Upaya yang ditawarkan disini adalah diklat berbasis *e-learning*.

Salmon dalam Hafiar dan Puspitasari (2014: 162-163) menyatakan bahwa *E-learning* adalah paket pembelajaran dan dikemas dengan cara yang secara menarik serta mudah dibaca, program ini dilengkapi dengan *software teaching tools* (alat bantu belajar), *assesment tools* (alat bantu evaluasi), *simulation tools* (alat bantu simulasi) dan *administration tools* (alat bantu administrasi/manajemen elajar/LMS). Adapun tahap penerapannya dapat berupa : *aces and motivation, online socialization, information exchange, knowledge construction* dan *development*. Menurut Sutanta (2009), *E-Learning* merupakan suatu jenis sistem pembelajaran yang memungkinkan tersampainya bahan ajar ke siswa dengan menggunakan media Internet, Intranet atau media jaringan komputer lain. *E-Learning* adalah proses pembelajaran dengan memanfaatkan *Information and Communication Technology* (ICT) sebagai *tools* (alat) yang dapat tersedia kapanpun dan di manapun dibutuhkan, sehingga dapat mengatasi kendala ruang dan waktu. Dengan penggunaan *e-learning* ini jarak bukan merupakan kendala yang berarti.

BKKBN sendiri pernah memanfaatkan sistem *e-learning* untuk pembelajaran PKB pada tahun 2012. Di Jawa Timur sendiri saat itu *e-learning* diikuti oleh 80 orang PKB. Menu yang tersedia pada aplikasi *e-learning* BKKBN berikut tampilannya dapat dilihat seperti di bawah ini:

### a). Menu Halaman Depan



**Gambar 3.4. Tampilan Menu Halaman Depan *E-Learning* BKKBN**

b). Menu Login



**Gambar 3.5. Tampilan Menu *Login E-Learning* BKKBN**

c). Menu Daftar



**Gambar 3.6. Tampilan Menu *Daftar E-Learning* BKKBN**

d). Menu *Dashboard*



**Gambar 3.7. Tampilan Menu *Dashboard E-Learning* BKKBN**

e). Menu Pelatihan



**Gambar 3.8. Tampilan Menu *Pelatihan E-Learning* BKKBN**

f). Menu Berita



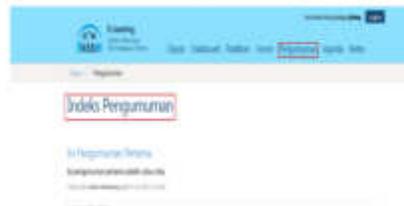
**Gambar 3.9. Tampilan Menu Berita *E-Learning* BKKBN**

g). Menu Forum



**Gambar 3.10. Tampilan Menu Berita *E-Learning* BKKBN**

h). Menu Pengumuman



**Gambar 3.11. Tampilan Menu Berita *E-Learning* BKKBN**

i). Menu Agenda



**Gambar 3.12. Tampilan Menu Berita *E-Learning* BKKBN**

Menu/fitur yang ditampilkan dalam aplikasi ini sebenarnya sudah cukup lengkap dalam mengakomodir kebutuhan belajar PKB. Sayangnya program ini berhenti begitu saja tanpa ada kelanjutannya.

Berdasarkan kajian yang dilakukan Suparto (2012), ada tiga evaluasi yang perlu menjadi catatan dalam implementasi e-learning bagi PKB tahun 2012, yakni:

a). Evaluasi Konteks

*E-learning* yang dilakukan sudah didukung dengan aspek legalitas tujuan, serta hubungan kerja. Begitu juga pengembangannya telah mempunyai tujuan, sasaran, jangkauan, dasar pertimbangan (rasional) mengapa *E-learning* dikembangkan dan berbagai faktor yang menunjukkan kesiapannya telah tersedia. Namun demikian, diperlukan ketentuan yang mengatur bahwa *E-learning* menjadi inti kegiatan yang dilakukan oleh bidang Pelatihan, didukung oleh teknis jaringan dan informasi, yang merupakan dasar hukum dan kebijakan agar pusat pelatihan mampu mengelola strategi pembelajaran dengan menggunakan teknologi informasi yang semakin berkembang.

b). Evaluasi Input

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap komponen input dapat disimpulkan bahwa organisasi belajar yang pernah diprogram melalui kegiatan Reposisi petugas lapangan tidak berlanjut sebagai program yang berkesinambungan yang berpengaruh terhadap pembangunan budaya belajar mandiri. Identifikasi kemampuan sistem diklat belum dilakukan; ditemukan perencanaan sarana dan prasarana serta anggaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan; ditemukan banyak ketidaksesuaian antara prosedur pengembangan yang dilakukan oleh tim pengembang dengan standar dan prinsip-prinsip prosedur pengembangan yang ada; meskipun kolaborasi dalam kaitan dengan jaringan, telah dilakukan eksplorasi kerjasama dengan Jardiknas, Telkom, dan Menkominfo.

c). Evaluasi Proses

Peserta sudah memenuhi kualifikasi, namun motivasi belajarnya terpengaruh oleh ketidakjelasan penilaian angka kredit yang dihasilkan dari kesertaan *e-learning*. Selain itu kualitas sarana prasarana dari pengembang khususnya kapasitas *server* dan *bandwidth* belum sesuai dengan kebutuhan. Penyesuaian jadwal sesuai dengan peluang yang tersedia dalam program *E-learning*, sering tidak didukung oleh kesiapan sarana dan infrastruktur yang memadai. Kurangnya koordinasi dalam penataan prioritas *bandwidth* serta penetapan tim pengembang dan pelaksana seringkali kurang efektif.

Meskipun mengalami banyak kendala pada penerapannya pada tahun 2012, pada saat ini e-learning merupakan alternatif solusi yang memungkinkan untuk mengatasi

permasalahan diklat bagi PKB sejalan dengan semakin berkembangnya teknologi serta kapasitas jaringan yang dimiliki Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur.

Faktor lain yang mendukung diimplementasikannya *e-learning*, yakni:

- a). PKB saat ini dibekali dengan *smartphone* berbasis android dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Hal ini berarti bahwa konten *e-learning* akan dapat dipelajari oleh PKB tidak hanya melalui PC, tetapi juga melalui *smartphone* yang dimilikinya. Dengan *smartphone* pembelajaran akan lebih mudah karena perangkatnya ringan, mudah dibawa kemana-mana sehingga memudahkan untuk diakses kapanpun dan dimanapun
- b). Dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, PKB harus mencatat hasil kerjanya melalui aplikasi *e-visum*. Artinya, para PKB sudah familiar dengan penggunaan teknologi. Penguasaan teknologi bukanlah hal yang baru yang akan menjadi kendala belajar, meskipun tentunya dibutuhkan pembiasaan dalam menjalankan aplikasi tersebut.

Berikutnya keuntungan penggunaan *e-learning* sebagai berikut dapat menjadi pertimbangan: a). Efisiensi biaya, *e-learning* mampu menghemat biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi karena tidak perlu mengeluarkan biaya untuk pengadaan peralatan kelas, seperti ruang kelas, papan tulis, projector, alat tulis, dan lainnya; b). Efektivitas pembelajaran, *e-learning* merupakan hal baru yang menarik dapat memotivasi siswa untuk mencobanya, sehingga jumlah peserta dapat meningkat. *e-learning* yang didesain dengan desain intruksi yang menarik dan dilengkapi materi berbasis multimedia dapat meningkatkan pemahaman isi pelajaran; c). Fleksibilitas waktu, *e-Learning* membuat pelajar dapat menyesuaikan waktu belajarnya karena dapat mengakses pelajaran kapanpun diinginkan; d). Fleksibilitas tempat, *e-Learning* membuat pelajar dapat mengakses pelajaran di mana saja, selama komputer terhubung dengan jaringan internet; e). Fleksibilitas kecepatan pembelajaran, *e-Learning* dapat disesuaikan dengan kecepatan belajar masing-masing siswa. (Effendi dan Zhung dalam Sutanta: 2009).

Bambang Ari Prasojo, VP Senior Learning Centre Group Bank Mandiri sebagaimana dikutip oleh Hafiar dan Puspitasari (2014) menyatakan bahwa *e-learning* yang diterapkan di perusahaannya sejak tahun 2003, mampu menghemat biaya Diklat hingga 50%.

Selain hal-hal yang sudah disebutkan sebelumnya, kelebihan dari *e-learning* adalah menumbuhkan kemandirian belajar. Dengan mengikuti *e-learning* PKB dapat mengatur belajarnya sendiri tanpa harus tergantung pada widyaiswara, maupun diklat dengan sistem tatap muka. Kemandirian belajar diawali dari penumbuhan minat dan motivasi belajar. Mudjiman dalam Mawardi (2014) yang dikutip dari <https://media.neliti.com/media/publications/171443-ID-keefektifan-desain-pembelajaran-berbasis.pdf> berpendapat bahwa penumbuhan kemampuan belajar mandiri dalam konteks pendidikan, menyangkut segi penumbuhan pada diri siswa niat untuk belajar, dan pengembangan kemampuan teknis belajar. Hal ini senada dengan pendapat Song & Hill bahwa efektivitas dalam belajar mandiri tergantung pada seberapa tingkat pengarahan diri sendiri (atribut pribadi). Berbagai penelitian sudah membuktikan

keefektifan *e-learning* dalam meningkatkan kemandirian belajar, diantaranya penelitian yang dilakukan Mawardi yang menunjukkan hasil bahwa desain pembelajaran berbasis Moodle *e-learning* menumbuhkan kemandirian belajar mahasiswa pada kategori tinggi, dan lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan pembelajaran menggunakan CD-ROM dan e-Mail.

Kemandirian belajar ini akan diraih PKB saat *e-learning* diterapkan. PKB dapat belajar kapanpun dan dimanapun tanpa terhalang ruang dan waktu. Para PKB dapat mengatur waktu belajarnya sendiri serta menetapkan standar kemampuan yang ingin diraihnya.

Jika PKB sudah mampu belajar mandiri, maka diharapkan hasil belajarnya pun akan lebih baik. Hasil belajar ini diukur melalui *pre-test* dan *post-test* serta latihan formatif di setiap mata diklat. Latihan formatif dimaksudkan agar PKB dapat mengukur kemampuannya sebelum berljut ke mata diklat selanjutnya.

Penerapan *e-learning* tentunya juga harus melihat praktek sebelumnya yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Dalam pengembangan diklat berbasis *e-learning* saat ini harus mempertimbangkan berbagai faktor, diantaranya:

- a). Kebutuhan kompetensi PKB yang akan ditingkatkan melalui diklat berbasis *e-learning*
- b). Penyediaan sarana prasarana yang mendukung pelaksanaan diklat berbasis *e-learning*, mulai dari mata diklat yang disajikan, *server* dan *bandwidth* yang memadai untuk mengakomodir pembelajaran PKB, hingga alat evaluasi untuk mengukur kompetensi PKB.
- c). Penyiapan SDM sebagai pengelola *e-learning*. Setidaknya diperlukan 1 (satu) orang ahli materi yang akan memberikan penjelasan pada PKB tentang materi dalam mata diklat yang disajikan, menjawab pertanyaan dari PKB yang mengikuti *e-learning* serta memandu penugasan pada peserta. Selain itu juga dibutuhkan ahli IT yang bertanggung jawab atas kelancaran teknis *e-learning* sehingga PKB merasa nyaman menjalankan program *e-learning* tersebut.
- d). *Reward* sebagai motivasi belajar bagi PKB, misalnya berupa konversi angka kredit apabila PKB telah selesai mengikuti diklat berbasis *e-learning* ini.

Faktor kelemahan aplikasi serta proses implementasi praktik *e-learning* terdahulu harus dieliminir sehingga program diklat berbasis *e-learning* dapat disempurnakan dan benar-benar berkontribusi pada peningkatan kompetensi PKB sesuai dengan standar jabatannya masing-masing.

## KESIMPULAN

Rendahnya capaian uji kompetensi, dimana mayoritas menunjukkan hasil tindak lanjut pengembangan tentunya memberi catatan tersendiri terhadap kompetensi PKB Provinsi Jawa Timuryang ada saat ini. Untuk meningkatkan kompetensi PKB, khususnya yang membutuhkan tindak lanjut pengembangan, dapat dilakukan dengan diklat. Kendala peningkatan kompetensi PKB dengan diklat adalah terbatasnya sarana prasarana, jenis dan jumlah angkatan diklat, serta jumlah widyaiswara.

Semua keterbatasan tersebut diupayakan dapat diminimalisir dengan diklat berbasis *e-learning*. Belajar dari pengalaman terdahulu yang tidak berjalan seperti yang direncanakan, maka harus dilakukan persiapan secara matang baik dari segi analisa kompetensi PKB yang perlu ditingkatkan, sarana prasarana, SDM, serta sistem *reward* bagi PKB yang berhasil menyelesaikan seluruh prosedur diklat.

Diklat berbasis *e-learning* diharapkan dapat meningkatkan kemandirian belajar PKB, yang selanjutnya dapat meningkatkan capaian hasil belajarnya. Jika kemandirian dan hasil belajar sudah dapat diraih, maka pada akhirnya kompetensi PKB Provinsi Timur akan semakin meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## Daftar Pustaka

- BKKBN. 2012. *Petunjuk Penggunaan Aplikasi E-Learning BKKBN: PLKB/PKB*. Jakarta: BKKBN
- Hafiar, Hanny dan Puspitasari, Lilis. 2014. E-Learning: Media Substitusi Pembelajaran Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM Melalui Kegiatan Humas Internal *Jurnal Ilmiah Komunikasi Komunikatif*. Vol. 3, 11 pgs diakses tanggal 20 Pebruari 2018
- Mawardi, Keefektifan Desain Pembelajaran Berbasis E-Learning dalam Menumbuhkan Kemandirian dan Hasil Belajar Mahasiswa, <https://media.neliti.com/media/publications/171443-ID-keefektifan-desain-pembelajaran-berbasis.pdf>, diunduh tanggal 27 Pebruari 2018
- Peratutran Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Suparto, Sridadi Pudjo.2012. Evaluasi Progam E-Learning Bagi Petugas Lapangan. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Iss. 1 Th. XXXI No. 1, 17 pgs diakses tanggal 20 Pebruari 2018
- Sutanta, Edhy. 2009. Konsep dan Implementasi E-Learning (Studi Kasus Pengembangan E-Learning di SMAN 1 Sentolo Yogyakarta, *Jurnal Dasi*, Vol. 10, No. 2, 15 pgs diakses tanggal 23 Pebruari 2018
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 120 tahun 2004 tentang. jabatan fungsional Penyuluh Keluarga Berencana. dan angka kreditnya

Peraturan Kepala Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana

Peraturan Kepala BKN No. 7 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan. Standar Kompetensi Manajerial. Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara