

## **FAKTOR SITUASIONAL DALAM PELATIHAN TEKNOLOGI KONTRASEPSI TERKINI /CTU (CONTRACEPTIVE TECHNIQUE UPDATE) BAGI BIDAN**

*Situational Factors in Latest Contraception Technology Training/CTU  
(Contraceptive Technique Update) for Midwives*

Intan Gumilang Pratiwi<sup>1</sup>, Baiq Yuni Fitri Hamidiyanti<sup>2</sup>, Ristrini<sup>3</sup>,  
Gurendro Putro<sup>4</sup>Adang Bachtiar<sup>5</sup>

<sup>1,2</sup> Poltekkes Kemenkes Mataram

<sup>3,4</sup>Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan

<sup>5</sup>Universitas Indonesia

\*Email korespondensi: intangumil@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Intra Uterine Device users continued to decline from the 2012 IDHS as much as 4.9%, in the 2017 IDHS data as much as 3.9%. This is one of the factors to improve the quality of health workers in training for family planning services. Improving the quality of midwifery services is carried out with various kinds of training. One of them is the CTU (Contraceptive Update) program for midwives. Effective training is influenced by a variety of situational factors. Situational factors must be identified to achieve the training objectives. The purpose of this study was to analyze the factors that influence the effectiveness of IUD training for midwives. Descriptive research method with a questionnaire instrument includes the factors of participants, trainers, facilities and infrastructure as well as training materials. The research design used was descriptive with analysis of results using the Rasch model. Situational factors in a training affect the effectiveness of the training. These factors are the participant factor, the trainer factor, the advice and infrastructure factor, and the training material factor. Suggestions in the future for training to pay more attention to these factors in order to achieve an effective training activity*

*Keywords: Situational Factors; Training; CTU ;Midwives*

### **ABSTRAK**

Pengguna KB IUD terus menurun dari SDKI tahun 2012 sebanyak 4,9%, pada data SDKI 2017 sebanyak 3,9%. Hal ini menjadi salah satu faktor untuk peningkatan kualitas tenaga kesehatan dalam pelatihan pelayanan keluarga berencana. Peningkatan kualitas pelayanan kebidanan dilakukan dengan berbagai macam pelatihan. Salah satunya adalah program CTU (*Contraceptive Update*) untuk tenaga bidan. Pelatihan yang efektif dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional. Faktor faktor situasional harus diketahui untuk menggapai tujuan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi dalam efektifitas pelatihan IUD untuk bidan. Metode penelitian deskriptif dengan instrument kuesioner meliputi faktor peserta, pelatih, sarana dan prasarana serta materi pelatihan. Desain penelitian yang digunakan deskriptif dengan analisis hasil menggunakan *rasch model*. Faktor situasional dalam suatu pelatihan memengaruhi efektifitas pelatihan. Faktor-faktor tersebut adalah faktor peserta, faktor pelatih, faktor sarana dan prasarana, serta faktor materi pelatihan. Saran ke depannya

untuk pelatihan agar lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut demi tercapainya suatu kegiatan pelatihan yang efektif

*Kata Kunci: Faktor situasional; pelatihan; CTU; Bidan*

## PENDAHULUAN

Program keluarga berencana merupakan tindakan yang membantu individu pasangan suami istri untuk mendapatkan objektif tertentu, menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, mengatur interval di antara kehamilan, mengontrol waktu saat kelahiran dalam hubungan suami istri dan menentukan jumlah anak dalam keluarga. Program ini bertujuan untuk mengendalikan laju pertumbuhan penduduk, memenuhi permintaan masyarakat akan pelayanan KB dan kesehatan reproduksi (KR) yang berkualitas, menurunkan angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB) serta penanggulangan masalah kesehatan reproduksi untuk membentuk keluarga kecil berkualitas.<sup>1</sup>

Pencegahan kematian dan kesakitan ibu merupakan alasan utama diperlukannya pelayanan keluarga berencana disamping misalnya membebaskan wanita dari rasa kekhawatiran terhadap terjadinya kehamilan yang tidak diinginkan, terjadinya gangguan fisik atau psikologik akibat tindakan abortus yang tidak aman, serta tuntutan perkembangan sosial terhadap peningkatan status perempuan di masyarakat.<sup>2</sup>

Pusat data dan informasi Kementerian Kesehatan RI menestimasi jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2020 sejumlah 270.203.917 jiwa. Data SDKI tahun 2017 menunjukkan angka fertilitas total (*Total Fertility Rate* atau TFR) sebesar 2,4 anak per wanita, yang berarti seorang wanita di Indonesia rata-rata melahirkan 2,4 anak selama hidupnya jika ia mengikuti pola ASFR saat ini. Angka fertilitas total di daerah perdesaan (2,6 anak), 13 persen lebih tinggi dibandingkan dengan daerah perkotaan (2,3 anak). Dari berbagai macam metode kontrasepsi berdasarkan data

alat kontrasepsi Suntik KB (29%) merupakan alat/cara KB yang paling banyak digunakan oleh wanita kawin, diikuti oleh pil (12%), susuk KB dan IUD (masing-masing 5%), dan MOW (4%). Bersama MOP, susuk KB, IUD dan MOW merupakan metode kontrasepsi jangka panjang (MKJP) yang dianjurkan penggunaannya dalam Program KKBPK. Dengan demikian, terdapat 14 persen wanita yang menggunakan MKJP. Banyak macam metode kontrasepsi jangka panjang yang dianjurkan, salah satunya IUD. Namun berdasarkan data dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dari wanita berstatus kawin usia 15-49 tahun pengguna KB IUD terus menurun dari SDKI tahun 2012 sebanyak 4,9%, pada data SDKI 2017 sebanyak 3,9%.<sup>3</sup>

*Total Fertility Rate* (TFR) di Propinsi NTB sebesar 2,8 anak, lebih tinggi jika dibandingkan dengan target nasional yaitu sebesar 2,36 anak. Di Kabupaten Lombok Barat dari data penggunaan alat kontrasepsi oleh peserta KB aktif maupun yang baru, kontrasepsi yang paling banyak digunakan adalah KB Suntik (52,88% KB Aktif dan 61,9% KB Baru) dan cakupan penggunaan alkon terendah yang dilaporkan adalah MOP (0,01%).<sup>4</sup>

Saat ini pelayanan KB di lapangan seperti di Puskesmas, Klinik KB, petugasnya baik bidan maupun perawat masih banyak yang belum kompeten, oleh karena saat pendidikan (*"preservice"*), tidak mendapatkan keterampilan KB yang cukup berdasar hasil wawancara masih banyak bidan yang belum pelatihan CTU, berhubung kasusnya kurang sedangkan peserta didiknya banyak. Sehingga saat bertugas perlu ditingkatkan

keterampilannya dengan pelatihan (*"inservice"*). Program penguatan

kapasitas tenaga untuk pelayanan KB dilakukan dengan berbagai macam pelatihan. Salah satunya adalah program CTU (*Contraceptive Update*) untuk tenaga bidan. Dalam pelatihan ini tenaga kesehatan khususnya bidan diberikan pelatihan untuk memberikan pelayanan alat kontrasepsi berupa implant dan IUD.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulastri (2013) didapatkan bahwa ada pengaruh pelatihan CTU terhadap keterampilan konseling KB di Puskesmas Balong Panggang Gresik, dimana  $P\ Value= 0,009$

dan  $OR= 26,349$ , sehingga bidan yang mengikuti pelatihan CTU memiliki kemungkinan keterampilan KB 26 kali lebih terampil dari bidan yang belum mengikuti pelatihan CTU.<sup>5</sup> Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurizkiana (2018) menyebutkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh karena nilai  $p=0,002$  yang artinya semakin kurang motivasi responden maka semakin kurang pula kinerja bidan tersebut. Dan begitu juga sebaliknya semakin baik motivasi responden semakin baik pula kinerjanya.<sup>6</sup>

Faktor keberhasilan suatu pelatihan tergantung pada faktor individual dan lingkungan pada saat pelatihan, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri bahwa faktor situasional memengaruhi efektifitas pelatihan. demikian juga dengan pelatihan CTU yang telah dilaksanakan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor deskriptif faktor-faktor situasional yang memengaruhi pelatihan CTU.

## METODE

Tabel 1. Karakteristik responden Penelitian

Desain penelitian ini adalah Kualitatif dengan pendekatan deskriptif dengan sampel sejumlah 60 bidan dari 19 Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Narmada, Kabupaten Lombok Barat pada tanggal 1 sampai 31 Agustus 2020. Penelitian ini dilakukan pada saat pelatihan CTU dengan masing-masing sesi berisi 15 bidan selama satu minggu sehingga total membutuhkan waktu empat minggu. Bidan yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah bidan yang belum pernah mendapatkan pelatihan CTU sebelumnya. Penelitian ini mendapatkan ijin dari komisi etik penelitian Poltekkkes Kemenkes Mataram dengan nomor LB.01.03/1.1/4597/2019. Pengambilan data diambil menggunakan kuesioner sejumlah 20 pertanyaan terdiri dari variabel peserta penelitian, variabel pelatih, variabel saran dan prasarana, serta variabel materi penelitian. Kuesioner ini merupakan skala likert dengan pilihan sangat setuju dengan nilai 4, setuju dengan nilai 3, tidak setuju dengan nilai 2 dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Peserta dilatih selama tiga hari materi dan dua hari praktek. Pada saat akhir penelitian peserta diminta untuk mengisi kuesioner tersebut. Variabel lain yang diteliti adalah umur dan lama bekerja bidan, Variabel ini merupakan variable confounding yang bisa memengaruhi hasil efektifitas pelatihan.

## HASIL

Tabel dibawah ini memaparkan karakteristik bidan yang mengikuti pelatihan CTU meliputi umur dan lama bekerja.

Karakteristik	frekuensi	Persentase (%)
Umur		

<20 Tahun	0	0%
20 – 35 Tahun	47	78%
>35 Tahun	13	22%
<b>Pendidikan</b>		
D3	56	93%
D4/S1	4	7%
<b>Lama Bekerja</b>		
1-5 Tahun	11	18%
6-10 Tahun	36	60%
> 10 Tahun	13	22%

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas umur responden berumur 20 – 35 tahun (78%), Pendidikan dari responden mayoritas D3 sebanyak 56 bidan (93%) dan Lama bekerja mayoritas 6-10 Tahun sebanyak 36 bidan (60%).

Tabel 2. Rerata variabel situasional yang memengaruhi pelatihan

## PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas umur responden berumur 20 – 35 tahun (78%), Pendidikan dari responden mayoritas D3 sebanyak 56 bidan (93%) dan Lama bekerja mayoritas 6-10 Tahun sebanyak 36 bidan (60%). Pengaruh usia kronologis dan kematangan pada kesiapan dan kemampuan untuk mempelajari dan menampilkan tugas tertentu. Pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih

Variabel	Mean
Peserta Penelitian	10
Pelatih	23
Sarana Prasarana	22
Materi Pelatihan	23

Tabel 2 menunjukkan bahwa rerata variabel situasional yang memengaruhi pelatihan dari variabel peserta penelitian rata-rata skor 10, variabel pelatih skor 23, variabel sarana dan prasarana skor 22, dan materi pelatihan skor 23.

Tabel 3. Rerata total variabel situasional

Variabel	Rerata
Faktor Situasional	70,43 ± 6,72

Tabel 3 menunjukkan bahwa rerata variabel situasional dalam pelatihan ini adalah 70,43.

tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan.<sup>7</sup>

Hasanah dan Widowati (2014) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun.

Umur tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki berhubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Artinya jika umur tenaga kerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.<sup>7</sup>

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas umur responden berumur 20 – 35 tahun (78%), Pendidikan dari responden mayoritas D3 sebanyak 56 bidan (93%) dan Lama bekerja mayoritas 6-10 Tahun sebanyak 36 bidan (60%). Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non-formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.<sup>7</sup>

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasanah dan Widowati (2014) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman bekerja dengan tingkat produktivitas tenaga kerja. Pengalaman kerja membuat pekerja lebih tekun, telaten dan berkualitas. Berkaitan juga dengan latihan kerja dan keterampilan dalam menggunakan alat kerja. Semakin lama seorang pekerja melakukan pekerjaannya, maka akan semakin terampil. Keterampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi semakin cepat, selain itu kualitas hasil pekerjaannya juga akan semakin baik. Pengalamankerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi dan besar kecilnya efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan di suatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.<sup>7</sup>

Usia seorang bidan juga turut memengaruhi dalam peningkatan keterampilan bidan dalam pemasangan KB IUD. Semakin tua usia juga dikaitkan dengan faktor bidan tersebut mempunyai pengalaman klinik lebih di lapangan dalam hal melakukan pelayanan kebidanan. Hal ini tentunya akan memengaruhi aspek keterampilan, semakin sering melakukan akan semakin terampil. Semakin tua usia dan semakin lama seorang bidan bekerja di pelayanan seharusnya diimbangi dengan keahlian dan kompetensi yang semakin baik dalam melakukan

pelayanan baik di Puskesmas maupun Rumah Sakit.<sup>8-10</sup>

Tabel 2 menunjukkan bahwa rerata variabel situasional yang mempengaruhi pelatihan dari variabel peserta penelitian rata-rata skor 10, variabel pelatih skor 23, variabel sarana dan prasarana skor 22 dan materi pelatihan skor 23. Variabel peserta penelitian terdiri dari beberapa pertanyaan yang meliputi pelatihan yang diikuti sesuai dengan bidangnya, sesuai dengan jabatan dan golongan serta pelatihan ini merupakan pemberian informasi baru.

Haywood menyatakan bahwa terdapat delapan hal yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, yaitu : (1) dukungan organisasi atas perubahan, (2) komitmen dan kepercayaan yang kuat dalam pendidikan, pelatihan dan pengembangan individu, (3) pelatihan dan pengembangan harus berhubungan dengan strategi dan tujuan bisnis, (4) formulasi dan implementasi dari strategi bisnis, (5) peserta tidak hanya menerima pengetahuan dan kemampuan tetapi juga mendemonstrasikan kompetensi, termasuk untuk menemukan keinginan pelanggan, (6) menyusun tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan, (7) adanya spesifikasi dalam pelatihan, dan (8) evaluasi menyeluruh atas efektivitas pelatihan dan komitmen peserta selama proses pelatihan.<sup>11</sup>

Dalam penelitian ini dalam pelatihan bidan, materi CTU ini merupakan bidang kompetensi dalam pelayanan kebidanan, oleh karena itu faktor motivasi peserta untuk mengikuti pelatihan sangatlah mempengaruhi efektivitas pelatihan. Faktor situasional lain yaitu faktor pelatih, pelatih dalam pelatihan ini merupakan tim dari P2KS,

di dalam tim ada para profesional yaitu dokter spesialis ginekologi, serta bidan senior. Hal ini juga sangat memengaruhi minat dan motivasi bidan dalam pelatihan, dan tentunya akan meningkatkan efektifitas dari pelatihan.

Faktor situasional lain yaitu ketepatan metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. *Training* yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan. Metode pelatihan berarti pilihan cara dalam pelaksanaan *training*.<sup>12,13</sup>

Dalam pelatihan ini metode pelatihan yang digunakan berupa brainstorming, demonstrasi serta penjelasan mengenai materi kontrasepsi terbaru. Metode ini merupakan metode konvensional, namun masih efektif untuk digunakan untuk pembelajaran klinik.

Faktor situasional yang terpenting dalam suatu pelatihan adalah sarana dan prasarana. Penelitian ini didapatkan bahwa faktor kenyamanan ruang kelas, fasilitas yang ada di lingkungan selama pelatihan sangat memengaruhi peserta dalam mengikuti pelatihan. Peserta menginginkan ruangan yang aman, nyaman serta fasilitas lengkap seperti dekat dengan toilet, mushola. Sehingga faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan jika akan mengadakan suatu pelatihan hingga pelatihan akan lebih efektif.

## SIMPULAN

Faktor situasional dalam suatu pelatihan memengaruhi efektifitas pelatihan.

Faktor-faktor tersebut adalah faktor peserta, faktor pelatih, faktor saran dan prasarana, serta faktor materi pelatihan. Saran ke depannya untuk pelatihan agar lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut demi tercapainya suatu kegiatan pelatihan yang efektif.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih kepada Balitbangkes RI yang telah mendanai penelitian ini, serta UPT BLUD Puskesmas Lombok Barat sebagai penyedia sarana dan prasarana.

#### DAFTAR RUJUKAN

1. Mayliawati A, Kurniawan U, Kiswahono AD, Kontrasepsi M. Optimalisasi Pelayanan KB IUD dan Implant Melalui Pelatihan Contraceptive Technology Update Bidan Optimization of IUD and Implant KB Services Throught Contraceptive Technology Berdasarkan arah Kebijakan Pemerintah Program KKBPK dan berbagai kegiatan untuk. 2020;14:129-138. doi:10.32781/cakrawala.v14i2.326
2. Didik B. Buletin Kespro. *Bul Jendela Data dan Inf Kesehatan*. 2013;2(1):11-16. doi:2101018
3. Kemenkes RI. *Profil Kesehatan Indonesia 2017*. Vol 1.; 2018. doi:10.1002/qj
4. NTB profil kesehatan. *Profil kesehatan Provinsi NTB Tahun 2016*. 2016.
5. Sulastri. Pengaruh Pelatihan Teknologi Kontrasepsi Terkini Dan Pengalaman Kerja Bidan Terhadap Keterampilan Konseling Kb Di Puskesmas Balongpanggung Gresik. *Univ Sebel Maret*. 2013;1(1).
6. Bahri S, Yetti H. Artikel Penelitian Hubungan Pelatihan Contraceptive Technology Update ( Ctu ) Pada Bidan Dengan Pelayanan Metode Kontrasepsi Efektif Terpilih ( Mket ). 2019;6(1).
7. Widodo T. Analisis Faktor Situasional dan Faktor Individual Terhadap Keefektifan Pelatihan. In: *Thesis*. ; 2014.
8. Electr R, Vol A. Situational Factors Influencing Learner Motivation Towards. *Rev Electrónica Lingüística Apl*. 2016;1(4):82-95.
9. Pineda-Espejel HA, López-Walle J, Tomás I. Situational and dispositional factors that predict motivation: A multilevel study. *Span J Psychol*. 2017;20(May):1-10. doi:10.1017/sjp.2017.17
10. Wahab MSA. Situational Inhibitors to Informal Learning in the Workplace: A Case Study of Accountants. 2016:25-31. doi:10.15405/epsbs.2016.08.5
11. Aqmala D. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Penjualan dan Kompetensi Relasional untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus pada Tenaga Penjualan Asuransi Bumi Asih Jaya di Jawa Tengah). 2007:116. core.ac.uk › download › pdf%0A.
12. Hicks ET, Hicks ET. ThinkIR : The University of Louisville ' s Institutional Repository Individual and situational factors affecting transfer of training in a call center environment . By. 2006.
13. Nguyen KT, Kim K. The Impact of Situational Factors on Pre-Training Motivation. *J Leadership, Account Ethics*. 2013;10(1):109-120. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=89880024&site=ehost-live>.