

LAPORAN MAGANG
GERAKAN PEDULI IBU DAN ANAK SEHAT BERBASIS
KELUARGA UNIVERSITAS AIRLANGGA (GELIAT UNAIR)

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN “PROSES KREATIF DAN
PENGUATAN LITERASI MEDIA” PADA RELAWAN GELIAT**



Oleh:

FITRI WIDYANTI

101811123044

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS AIRLANGGA

2020

LAPORAN MAGANG
GERAKAN PEDULI IBU DAN ANAK SEHAT BERBASIS
KELUARGA UNIVERSITAS AIRLANGGA (GELIAT UNAIR)


Disusun oleh:

FITRI WIDYANTI
NIM 101811123044

Telah disahkan dan diterima dengan baik oleh:

Pembimbing Departemen,

Tanggal, 26 November 2020



Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes
NIP. 197510181999032002

Pembimbing Instansi,

Tanggal, 23 November 2020



Erin Sebtirini, S.Keb., Bd.

Mengetahui,

Sekretaris Departemen

Administrasi Kebijakan Kesehatan,

Tanggal, 26 November 2020



Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes
NIP 196509141996011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya Laporan Pelaksanaan Magang dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan “Proses Kreatif Dan Penguatan Literasi Media” Pada Relawan Geliat” Pada Relawan GELIAT’ yang dilaksanakan sebagai salah satu syarat akademisi dalam rangka semester V minat Administrasi Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Tujuan pelaksanaan magang ini adalah untuk mempelajari kegiatan yang dilaksanakan oleh GELIAT UNAIR (Gerakan Peduli Ibu dan Anak Sehat Berbasis Keluarga oleh Universitas Airlangga) dalam untuk melakukan upaya percepatan penurunan angka kematian ibu dan bayi di Kota Surabaya. Ruang lingkup kegiatan program GELIAT UNAIR meliputi 4 area, yakni pengabdian kepada masyarakat, *capacity building*, pemberdayaan masyarakat, dan penguatan sistem rujukan.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes selaku dosen pembimbing magang yang telah memberikan petunjuk, koreksi serta saran sehingga terwujudnya Laporan Pelaksanaan Magang ini

Selanjutnya saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan saya sampaikan pula kepada yang terhormat :

1. Dr. Santi Martini, dr., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
2. Dr. Setya Haksama, drg., M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
3. Dr.Nyoman Anita Damayanti, drg., M.S. selaku Pembimbing di GELIAT UNAIR (Gerakan Peduli Ibu Dan Anak Sehat Berbasis Keluarga Oleh Universitas Airlangga)
4. Nuzulul Kusuma Putri, S.KM., M.Kes., selaku koordinator magang Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

5. Teman satu bimbingan dan kelompok magang di GELIAT Universitas Airlangga.
6. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala atas segala amal yang telah diberikan dan semoga laporan pelaksanaan magang ini dapat berguna baik bagi semua pihak, dan laporan yang saya buat ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Surabaya, 2 November 2019

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan	3
1.2.1 Tujuan Umum.....	3
1.2.2 Tujuan Khusus	3
1.3 Manfaat	4
1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa	4
1.3.2 Manfaat Bagi Fakultas	4
1.3.3 Manfaat Bagi GELIAT	4
BAB II	6
TINJAUN PUSTAKA	6
2.1 Webinar	6
2.1.1 Pengertian <i>Webinar</i>	6
2.1.2 Cara Kerja Webinar.....	6
2.1.3 Pelaksanaan Webinar Sebagai Alternatif Kegiatan saat Pandemi COVID-19	7
2.1.4 Kelebihan serta Kekurangan <i>Webinar</i>	10
2.2 Pelatihan	12
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	12
2.2.2 Fungsi dan Tujuan Pelatihan.....	13
2.2.3 Model Pelatihan	15
2.2.4 Unsur Program Pelatihan	17
2.2.5 Metode Pelaksanaan Pelatihan	19
2.2.6 Pelaksanaan Pelatihan	20
2.2.7 Tahap pengelolaan pelatihan.....	21
2.2.8 Evaluasi Pelatihan	22
2.2.9 Model Evaluasi.....	24

BAB III	27
METODE KEGIATAN	27
3.1 Rancang Bangun Kegiatan Magang.....	27
3.2 Lokasi Pelaksanaan	27
3.3 Waktu Pelaksanaan Magang	27
3.4 Definisi Operasional.....	28
3.5 Metode Pelaksanaan Magang.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7 Pengelolaan Data dan Analisis Data	29
3.8 Kerangka Operasional.....	30
3.9 Output Kegiatan Magang	30
BAB IV	29
HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum GELIAT UNAIR.....	29
4.1.1 Struktur Organisasi GELIAT UNAIR	30
4.1.2 Visi, Misi, Pilar dan Nilai Dasar Geliat Unair	32
4.1.3 Ruang Lingkup Program Geliat Unair	33
4.1.4 Manfaat Geliat Unair.....	33
4.2 Peran Geliat Unair dalam Merespon Pandemi COVID-19	34
4.3 Pelaksanaan Tugas Volunteer GELIAT UNAIR	36
4.4 Program GELIAT Dalam Mengadakan <i>Capacity Building</i> Bagi <i>Volunteer</i> , Tenaga Kesehatan Dan Masyarakat	37
4.4.1 <i>Webinar Series</i> Ke-1 : Penulisan Diksi Narasi dan Konten Kreatif ..	38
4.4.2 <i>Webinar Series</i> Ke-2 : Video Kreatif di Ruang Digital	40
4.4.3 <i>Webinar Series</i> Ke-3 : Foto dan Percepatan Media Digital.....	41
4.5 Evaluasi Program <i>Capacity Bulding</i> Pada <i>Volunteer</i> GELIAT UNAIR	43
4.5.1 Hasil <i>Webinar Series</i> Ke-1 : Penulisan Diksi Narasi dan Konten Kreatif.....	43
4.5.2 Hasil <i>Webinar Series</i> Ke-2 : Video Kreatif di Ruang Digital	45
4.5.3 Hasil <i>Webinar Series</i> Ke-3 : Foto dan Percepatan Media Digital	47
4.6 Pembahasan.....	49
BAB V	49
KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Kesimpulan	49

5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

<u>Nomor</u>	<u>Judul</u>	<u>Halaman</u>
Tabel 3.1	Timeline Pelaksanaan Magang	27
Tabel 4.1.	Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari Pre-Test Webinar Series ke-1 pada Pada 5 September 2020.	40
Tabel 4.2.	Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari Post-Test Webinar Series ke-1 pada Pada 5 September 2020.	41
Tabel 4.3.	Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari Pre-Test Webinar Series ke-2 pada Pada 12 September 2020.	42
Tabel 4.4.	Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari Post-Test Webinar Series ke-2 pada Pada 12 September 2020.	43
Tabel 4.5.	Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari Pre-Test Webinar Series ke-3 pada Pada 19 September 2020.	44
Tabel 4.6.	Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari Post-Test Webinar Series ke-3 pada Pada 19 September 2020.	45

DAFTAR GAMBAR

<u>Nomor</u>	<u>Judul</u>	<u>Halaman</u>
Gambar 2.1.	Empat tahap evaluasi model Kirkpatrick	25
Gambar 3. 1.	Kerangka konseptual	29
Gambar 4.1.	Gambar flyer webinar series ke-1	36
Gambar 4.2.	Gambar flyer webinar series ke-2	37
Gambar 4.3.	Gambar flyer webinar series ke-3	38
Gambar 4.4.	Kenaikan rata-rata prosentase pengetahuan peserta webinar series ke-1	41
Gambar 4.5.	Kenaikan rata-rata prosentase pengetahuan peserta webinar series ke-2.....	43
Gambar 4.4.	Kenaikan rata-rata nilai pengetahuan peserta webinar series ke-3	45

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelatihan atau *training* merupakan aspek penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, yang dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi baik untuk organisasi *profit oriented* maupun *nonprofit oriented*. Sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi merupakan sumber daya yang memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya lainnya dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara baik dengan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang lebih dan sesuai dengan kebutuhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam upaya peningkatan, pengembangan, dan pembentukan sumberdaya manusia dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Penyelenggaraan pelatihan dalam suatu organisasi tidak bisa dipungkiri membutuhkan dana, waktu dan tenaga yang tidak sedikit. Oleh karena itu, manajemen yang memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan perlu mengetahui bahwa pelatihan merupakan sebuah investasi yang dikeluarkan oleh organisasi tersebut. Untuk meyakinkan pihak pengambil keputusan bahwa suatu program pelatihan merupakan investasi, maka tidaklah cukup hanya dengan memaparkan segisegi persiapan, teknis pelaksanaan dan hasil perubahan perilaku yang diharapkan terjadi setelah peserta mengikuti pelatihan tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana membuat organisasi tersebut dapat memahami bahwa penyelenggaraan pelatihan bukan sebagai *expense* (pengeluaran) tetapi benar-benar merupakan sebuah investasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja atau kompetensi anggota

organisasi sehingga lebih berkualitas dalam mendukung pencapaian tujuan serta visi dan misi organisasi.

Untuk mengetahui hasil, dampak maupun manfaat yang diperoleh dari pelatihan yang diberikan kepada anggota organisasi maka perlu dilakukan evaluasi terhadap setiap pelatihan tersebut. Setelah pelatihan diberikan, tentunya perlu diketahui sejauh mana kontribusi pelatihan tersebut terhadap perubahan atau peningkatan kinerja maupun kompetensi terhadap masing-masing anggota organisasi maupun terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini penting mengingat bahwa belum tentu sebuah pelatihan yang diberikan dan telah menyerap dana besar selalu memberikan hasil yang efektif sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Secara umum tujuan pelatihan menurut Noe (2009) adalah meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) maupun perilaku (*attitude*) agar para karyawan dapat menjalankan fungsi dan tugas jabatannya secara optimal.

GELIAT UNAIR (Gerakan Peduli Ibu dan Anak Sehat Berbasis Keluarga oleh Universitas Airlangga) merupakan salah satu program pengabdian kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan kegiatan, GELIAT UNAIR melibatkan mahasiswa D3, S1, S2, S3, dosen, tenaga pendidik, dan alumni dari berbagai fakultas di Universitas Airlangga yang bergabung secara sukarela menjadi *volunteer*. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat tersebut didasarkan atas hasil penelitian serta data dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya dan Provinsi Jawa Timur.

Program GELIAT UNAIR terlaksana atas kerjasama Universitas Airlangga dengan UNICEF, Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, SATGAS PENAKIB (Satuan Tugas Penurunan Kematian Ibu dan Bayi) Jawa Timur, Dinas Kesehatan Kota Surabaya, SATGAS PENAKIB Kota Surabaya dan Pemerintah Kota Surabaya untuk melakukan upaya percepatan penurunan angka kematian ibu dan bayi di Kota Surabaya. Ruang lingkup kegiatan program GELIAT UNAIR meliputi 4 area, yakni pengabdian kepada masyarakat, *capacity building*, pemberdayaan masyarakat, dan penguatan sistem rujukan.

Dari kegiatan yang sudah berjalan, GELIAT UNAIR telah menjalankan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada

masyarakat yang merupakan kewajiban sebuah institusi pendidikan. Selama *volunteer* mendampingi ibu hamil sampai dengan bayi lahir sehat dan selamat, *volunteer* belajar banyak hal terutama dalam hal *soft skill* dan pemecahan masalah (*problem solving*). *Volunteer* juga menghasilkan ide-ide penelitian untuk skripsi/tesis/desertasi mereka. Selain itu, Dinas Kesehatan Kota Surabaya, Puskesmas, dan masyarakat merasakan betapa efektif dan positifnya program pengabdian kepada masyarakat ini.

Salah satu kegiatan GELIAT UNAIR yaitu menyelenggarakan *Capacity building* secara rutin dan senantiasa melakukan perbaikan guna menanggapi tuntutan perubahan di lingkungan eksternal melalui penyediaan tenaga pelatih yang handal, materi pelatihan yang terbaru dan metode pelatihan yang menarik. Harapan dari pelaksanaan *Capacity Building* adalah peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan bidan dalam mendeteksi kondisi ibu hamil dan juga pengetahuan kader dan *volunteer* dalam melakukan pendampingan ibu hamil.

Evaluasi pelatihan adalah upaya untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan program atau untuk mengetahui implementasi dari suatu program. Dengan demikian kegiatan evaluasi pelatihan mengacu pada tujuan sebagai ukuran keberhasilan. Implementasi program harus senantiasa dievaluasi untuk melihat sejauh mana program tersebut telah berhasil mencapai tujuan pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan mengenai kegiatan magang mahasiswa peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga di organisasi kesehatan, maka topik yang diangkat dalam kegiatan magang ini adalah Evaluasi Program Capacity Building “Proses Kreatif Dan Penguatan Literasi Media” Pada Relawan Geliat.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengevaluasi program pelatihan “Proses Kreatif dan Penguatan Literasi Media” pada relawan GELIAT.

1.2.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus pelaksanaan magang di GELIAT UNAIR adalah untuk:

1. Mempelajari gambaran umum di GELIAT UNAIR;
2. Mempelajari program GELIAT UNAIR dalam merespon pandemi COVID-19
3. Mempelajari pelaksanaan tugas volunteer dalam melaksanakan kegiatan GELIAT UNAIR.
4. Mempelajari program GELIAT UNAIR dalam mengadakan *capacity building* bagi *volunteer*, tenaga kesehatan dan masyarakat.
5. Mengevaluasi program pelatihan “Proses Kreatif dan Penguatan Literasi Media” pada relawan GELIAT.

1.3 Manfaat

1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa

Manfaat yang diperoleh dalam kegiatan magang antara lain:

1. Mahasiswa mampu mempelajari gambaran umum di GELIAT UNAIR;
2. Mahasiswa mampu mempelajari program GELIAT UNAIR dalam pengabdian kepada masyarakat.
3. Mahasiswa mampu mempelajari pelaksanaan tugas volunteer dalam melaksanakan kegiatan GELIAT UNAIR.
4. Mahasiswa mampu mempelajari program GELIAT UNAIR dalam mengadakan *capacity building* bagi *volunteer*, tenaga kesehatan dan masyarakat.
5. Mahasiswa mampu mengevaluasi program pelatihan “Proses Kreatif dan Penguatan Literasi Media” pada relawan GELIAT.

1.3.2 Manfaat Bagi Fakultas

Manfaat yang diperoleh Universitas Airlangga adalah dapat meningkatkan kualitas *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa sehingga mampu menghasilkan mahasiswa lulusan yang handal serta mampu menyelesaikan segala permasalahan di bidang kesehatan sebagai salah satu wujud Tri Dharma Perguruan Tinggi.

1.3.3 Manfaat Bagi GELIAT

Manfaat bagi GELIAT UNAIR terkait kegiatan magang yaitu:

1. Memperoleh masukan mengenai kondisi dan permasalahan yang dihadapi organisasi.

2. Menambah Sumber Daya Manusia atau tenaga yang diperlukan untuk membantu tugas GELIAT UNAIR demi terselenggaranya program pembangunan kesehatan.
3. Mengetahui metode-metode baru yang diperoleh dari materi di perkuliahan yang dapat diaplikasikan pada organisasi tersebut berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

2.1 Webinar

2.1.1 Pengertian Webinar

Pengertian 'Webinar' dalam penelitian yang dilakukan oleh (Verma, 2010) adalah gabungan dari 'web' dan 'seminar' yang berarti seminar melalui internet. Webinar menjadi solusi dari berbagai penelitian yang ada tentang efektifitas penggunaan media webinar sebagai pendagogi online. Webinar sendiri menjadi salah satu platform untuk menyikapi situasi bagi seseorang yang bekerja secara online, mobile dan jam kerja yang sangat padat. Dengan webinar seseorang dapat melakukan pertemuan (meeting) tatap muka dengan para pesertanya berada di lokasi yang berbeda-beda. Maka dapat dikatakan bahwa webinar itu adalah suatu seminar, presentasi, pengajaran ataupun workshop yang dilakukan secara online, tatap muka secara online yang disampaikan melalui media internet dan dapat dihadiri oleh banyak orang yang berada di lokasi berbeda-beda. Pada kegiatan webinar seseorang dapat berinteraksi secara langsung melalui gambar (video) ataupun text (chat).

Agron berpendapat pada penekanan tentang kunci sukses suatu webinar, bahwa webinar yang ditargetkan untuk peserta yang cocok secara demografis dengan pesan dan konten yang tepat adalah cara yang bagus untuk membangun kepemimpinan dan nilai-nilai pemikiran Anda sehingga mereka ingin berbicara dengan Anda setelah webinar. Dia juga menambahkan bahwa sebuah webinar dianggap siap pakai ketika semua bagian yang bergerak dan logistiknya telah dikoordinasikan dengan mulus untuk menyajikan acara yang menarik dengan hasil yang dapat diprediksi memenuhi atau melampaui harapan peserta.

2.1.2 Cara Kerja Webinar

Webinar sama dengan seminar konvensional hanya saja semua aktivitas dilakukan secara online/virtual atau berbasis web. Mengikuti webinar peserta seminar tidak harus berada di satu ruangan untuk mendengarkan presentasi dari pembicara, sehingga peserta dapat berasal dari mana saja lintas wilayah bahkan antar negara dengan persyaratan harus terhubung dengan internet. Dengan

webinar kita dapat berkomunikasi langsung (*live*) maupun rekaman (*recorded*) secara online baik menggunakan image/gambar, video, maupun suara (*voice*).

Seperti halnya dengan seminar konvensional, pembicara menggunakan slide presentasi dan menerangkan slide-nya lewat suara. Semua aktivitas yang ada pada kegiatan seminar secara konvensional juga dilakukan secara online, seperti: penjadwalan (jadwal pendaftaran serta jadwal acara), proses pendaftaran/registrasi, presentasi secara tertulis dan lisan serta sesi tanya jawab. Peserta webinar sama seperti seminar terdiri dari moderator, pembicara/presenter, peserta/audience. Pada saat ini teknologi webinar tersedia dengan mudah dapat diakses oleh siapa saja dan banyak webinar yang tidak membutuhkan biaya (gratis).

2.1.3 Pelaksanaan Webinar Sebagai Alternatif Kegiatan saat Pandemi

COVID-19

Pada masa pandemi seperti saat ini, webinar digunakan secara maksimal sebagai salah satu alat alternatif yang sangat berguna. Seperti yang telah ditulis pada subbab sebelumnya, web seminar ini dilaksanakan pada masa pandemi guna menghindari kerumunan massa.

Ditengah wabah pandemi Covid-19 yang melanda dunia, khususnya Indonesia saat ini, sistem pendidikan dihadapkan dengan situasi yang menuntut para pengajar untuk dapat menguasai media pembelajaran jarak jauh. Sistem pembelajaran jarak jauh menjadi salah satu solusi untuk mengatasi kesulitan dalam pembelajaran secara langsung karena adanya aturan social distancing sebagai imbauan dari pemerintah, juga mengingat permasalahan waktu, lokasi, jarak dan biaya yang menjadi kendala besar saat ini. Pendidikan jarak jauh atau dapat juga disebut sebagai pembelajaran jarak jauh, saat ini hampir semua para pelaku pendidikan menjadikannya salah satu solusi pembelajaran dalam menghadapi situasi wabah Pandemi Covid-19. Istilah pendidikan jarak jauh tersebut sudah lama digaungkan bahkan diterapkan oleh para pendidik maupun peserta didik dalam suatu proses pembelajaran yang notabene dalam hal ini lebih banyak dilakukan secara terpisah antara narasumber dan peserta.

Anjuran dari pemerintah untuk *Work From Home* dan *Study From Home* memaksakan semua dilakukan secara mandiri dan menghindari keramaian dan

berkumpul. Seluruh manusia kini sedang berada dalam kesedihan mendalam akibat mewabahnya *Coronavirus Disease (Covid-19)* yang melanda hampir di seluruh belahan dunia. Covid-19 bermula timbul di Wuhan, Cina dan telah diumumkan sebagai pandemi oleh organisasi kesehatan dunia. Berbagai negara telah menerapkan isolasi, yaitu pemisahan orang sakit dengan penyakit menular dari orang yang tidak terinfeksi untuk melindungi orang yang tidak terinfeksi.

Sebagaimana dengan anjuran pemerintah, bila kebijakan pencegahan gagal dan langkah-langkah menjaga jarak sosial tidak dapat dipertahankan sampai vaksin tersedia, pendekatan terbaik berikutnya adalah mengurangi kegiatan-kegiatan yang sekiranya akan menimbulkan korban kematian. Oleh karena itu guna mendukung pemerintah dan tenaga medis, proses pembelajaran di Sekolah maupun kampus serta untuk para pekerja kantor secara langsung tatap muka diSTOP, dan diganti oleh WFH (*work from home*) atau yang biasa disebut Pekerjaan Jarak Jauh.

Dalam pengembangannya, saat ini sudah banyak bermunculan aplikasi-aplikasi yang khusus digunakan sebagai media alternatif untuk melakukan webinar dan pekerjaan atau pembelajaran jarak jauh, di antaranya yakni dengan menggunakan *Whatsapp Group* dan *aplikasi Zoom* atau *Google Meet*.

1. *Whatsapp Group*

Whatsapp merupakan platform dapat digunakan dalam Pembelajaran Jarak Jauh, dimana mahasiswa di kumpulkan di satu Grup dan proses pembelajaran dapat terlaksanakan dengan lancar, baik dengan pesan tulisan, suara maupun gambar. Aplikasi ini dipilih karena hemat dalam kuota dan Sebagian besar orang sudah mendaftarkan nomor teleponnya pada aplikasi Whatsapp.

Aplikasi WhatsApp ini juga dilengkapi dengan berbagai pilihan yang mendukung untuk kegiatan jarak jauh ini, seperti adanya *New Group*, *New Broadcast*, *WhatsApp Web*, dan *Starred Messages*. Fitur lengkap yang tersedia di aplikasi Whatsapp membuat penggunaanya semakin meningkat pesat. Hingga bulan Februari 2016, tercatat pengguna aktif Whatsapp mencapai 1 miliar tiap bulannya (Zamroni, 2017).

Berbagai pilihan yang tersedia di WhatsApp tersebut ada salah satunya bernama *New Group* yang belakangan ini banyak digunakan para pelajar, mahasiswa dan dosen sebagai media komunikasi yang terhalang oleh jarak yang disebut bernama *Whatsapp Group*. WA Group tersebut saat ini dijadikan wadah diskusi untuk memecahkan berbagai masalah, pertanyaan dan sesuatu yang penting yang harus disampaikan terhadap orang-orang yang tergabung di dalamnya. Diskusi melalui WA *Group* ini sangat membantu penggunanya untuk berkomunikasi dalam Pembelajaran Jarak Jauh. (Ricu Sidiq, 2016) Tapi dalam pelaksanaannya aplikasi ini dikeluhkan oleh beberapa Peserta didik dikarenakan minimnya interaksi dan Pendidik cenderung terlalu sering memberikan Tugas ketika Pembelajaran Jarak Jauh. Sehingga Peserta didik merasa terbebani oleh tugas-tugas tersebut.

2. *Google Classroom*

Tidak hanya aplikasi *Whatsapp* saja yang dapat digunakan untuk berdiskusi. Para pendidik juga banyak yang menggunakan *google classroom* untuk melakukan diskusi. Karena, fitur yang ditawarkan cukup banyak, dan memudahkan baik pendidik dan peserta didik maupun pekerja kantoran untuk melakukan WFH atau *webinar*. Dengan aplikasi ini pemateri dapat memberikan materi melalui fasilitas aplikasi tersebut untuk berbagi video, rekaman, materi, *Power Point*, modul belajar, lembar kegiatan belajar dan sumber belajar yang bisa diperoleh dari internet.

Dalam *Google Classroom* menyediakan filter untuk melihat setiap penugasan, tugas yang hilang, atau tugas yang sudah dinilai. *Google Classroom* juga menyediakan fitur *Google Meet*. *Google Meet* dapat mempermudah dalam webinar dan pembelajaran jarak jauh, karena dapat bertatap muka secara daring. *Google Classroom* terbilang cukup hemat untuk berdiskusi, namun jika menggunakan *Google Meet* untuk berdiskusi tatap muka, itu cukup memakan paket internet yang banyak.

3. Zoom

Zoom meeting merupakan *Platform* tatap muka yang bersifat *Conference*, di mana pendidik dan peserta didik bisa langsung berinteraksi selayaknya bertemu langsung. Dalam *Zoom* terdapat fasilitas yang memudahkan orang-orang untuk bergabung dalam diskusi, cukup dengan klik tautan atau memasukan nomor kode diskusinya. *Zoom* memiliki biaya finansial yang rendah dan menawarkan pengalaman webinar yang bagus. Namun, dengan banyaknya fitur bukan berarti *Platform* ini terlepas dari keluhan, justru *platform* ini memiliki banyak keluhan dan yang paling dominan adalah keluhan borosnya kuota yang dipakai selama Pembelajaran Jarak Jauh dengan Platform ini.

Namun, dengan adanya aplikasi tersebut, webinar masih dianggap tidak lebih baik dibandingkan dengan seminar secara tatap muka. Sebagian besar orang lebih menikmati pembelajaran secara langsung, karena terdapat beberapa kekurangan dalam pelaksanaan dalam jaringan ini.

Untuk mengaplikasikan pembelajaran online ini banyak ditemui kesulitan dalam keterbatasan pengetahuan untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran *online*. Mengajar dengan pembelajaran *online* untuk membangun dan mempersiapkan generasi emas tahun 2045 diperlukan varisasi kegiatan pembelajaran karena pembelajaran ini dilakukan secara monoton yang siswa dan guru hanya berada di depan laptop maupun handphone. Generasi milenial harus tetap mendapatkan pembelajaran di masa pandemi COVID 19 dan guru tetap memberikan pembelajaran yang berkualitas agar siswa tidak ketinggalan dalam belajar serta membekali siswa berpikir kritis, kreatif, produktif dan bisa mengembangkan potensinya meski dalam situasi darurat.

2.1.4 Kelebihan serta Kekurangan Webinar

Dalam *webinar*, presentasi, kuliah, pelatihan atau konten serupa akan dikirimkan melalui Internet menggunakan teknologi video. Adapun kelebihan *webinar* sebagai berikut:

1. Penghematan biaya, karena biaya perjalanan dan waktu perjalanan yang bisa dibilang lebih rendah.
2. Informasi peserta independen dari lokasi.
3. Administrasi mudah dan pendaftaran peserta otomatis melalui perangkat lunak webinar.
4. Mencapai banyak peserta sekaligus acara dapat disimpan dan dievaluasi bebas masalah.
5. Peserta didik menjadi lebih aktif dan lebih mandiri dalam proses belajar mengajar.
6. Peserta didik dapat mengakses atau mereview bahan pelajaran setiap saat.
7. Peserta didik dapat belajar tanpa dibatasi waktu, tempat dan jarak, hal ini memberikan peluang bagi mereka yang sudah bekerja namun masih ingin meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya.

Sedangkan kelebihan penggunaan *webinar* menurut Durahman & Noer (2019) yaitu:

1. Penghematan biaya karena biaya perjalanan dan waktu perjalanan yang lebih rendah.
2. Informasi peserta independen dari lokasi.
3. Administrasi mudah dan pendaftaran peserta otomatis melalui perangkat lunak webinar.
4. Mencapai banyak peserta sekaligus acara dapat disimpan dan dievaluasi bebas masalah.

Menurut Syarifatul Izza, dkk. teknologi *Webinar* memiliki banyak manfaat di bidang pembelajaran online, memungkinkan untuk komunikasi *realtime* dan sinkron antara pembicara dan pendengar, mencakup jarak jauh untuk menjangkau audiens potensial, dan memungkinkan untuk mengarsipkan informasi berbasis *web* untuk digunakan.

Dua pendapat di atas pada dasarnya hampir sama dalam mengungkapkan kelebihan yang dipakai dalam penggunaan modus *webinar*. Selain itu, juga diketahui bahwa webinar mempunyai *hidden skill* yaitu kemampuan untuk menguasai teknologi, percaya diri mempelajari ilmu baru, dan dapat digunakan secara berkelanjutan.

Di antara banyaknya manfaat serta kelebihan dari webinar dan juga pembelajaran jarak jauh, terdapat pula kekurangannya, seperti:

1. Beberapa siswa atau mahasiswa akan mudah merasa bosan jika terus belajar di rumah.
2. Beberapa siswa atau mahasiswa akan kesulitan memahami materi yang disampaikan dan yang diajarkan jika tanpa penjelasan secara langsung.
3. Beberapa siswa atau mahasiswa akan merasa pusing jika berada di depan layar laptop atau telepon terlalu lama.
4. Paket internet yang mudah habis jika dilakukan pembelajaran secara daring secara terus menerus.
5. Koneksi internet yang tidak stabil pada setiap daerah.
6. Bahasa tubuh yang ditampilkan pembicara hanya sebagian saja, dan itu membuat pendengar merasa bosan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Training atau pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, baik pekerjaan secara fisik maupun pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam perkembangan dari masing-masing individu.

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan sikap kerja (*behaviors*), para karyawan melalui proses belajar. Dengan *training* pengembangan diri (*self development*), diharapkan pegawai dapat bertambah wawasan, berubah sikap, dan berkembang kepribadian (Kirkpatrick, 2009).

Menurut Mutiara Sibarani (2002), pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar terhadap pengetahuan dan ketrampilan tertentu serta sikap agar peserta semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar. Sedangkan Rivai, (2004) menyatakan bahwa, Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned*

organizational activity), dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Pelatihan juga sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi.

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi.

Mathis and Jackson (2003) menyatakan bahwa, pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan data diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Selanjutnya Mondy and Noe (2005) mendefinisikan, pelatihan sebagai jantung dari suatu usaha yang dirancang secara kontinyu untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja organisasi. Dengan dilaksanakan kegiatan pelatihan, maka para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan baik, peralatan dapat digunakan dengan baik dan benar.

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Pelatihan

Sastradipoera (2006) menjabarkan fungsi strategis pelatihan meliputi fungsi edukatif, fungsi pembinaan, fungsi marketing sosial, dan fungsi administratif.

a. Fungsi Edukatif

Pelatihan berfungsi mempersiapkan sejumlah tenaga menjadi tenaga terdidik dan terlatih yang mempunyai kemampuan profesional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan jabatan.

b. Fungsi pembinaan

Pelatihan berfungsi sebagai suatu proses untuk membina dedikasi, loyalitas, disiplin, mental, dan semangat korps agar bermanfaat bagi dirinya sebagai warga sosial di dalam organisasi industri.

c. Fungsi Marketing sosial

Pelatihan berfungsi untuk menyampaikan, mengkomunikasikan, dan menyebarluaskan misi industri kepada masyarakat.

d. Fungsi administratif

Hasil pendidikan dalam bentuk pelatihan akan menjadi data yang akan melengkapi data sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pribadi dan kompetensi para karyawan yang kelak dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan industri untuk membuat keputusan termasuk promosi, mutasi, karir, kaderisasi kepemimpinan, dan kompensasi.

Alasan mengapa pelatihan perlu dilakukan dalam organisasi, antara lain: Pelatihan bagi pegawai dalam suatu organisasi dengan tujuannya untuk meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) pegawai (Robbins dan Coulter, 2004). Tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Hamalik (2005) tujuan pelatihan secara umum adalah untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik.

Selain itu, pelatihan berfungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan meningkatkan perkembangan pegawai (Mangkunegara, 2005).

Menurut Noe,et.al. (2003), secara tradisional, pelatihan memfokuskan membantu kinerja dalam karyawan pekerjaan mereka. Menurut As'ad (2000) dan Mello (2002), tujuan dilakukan dalam program pelatihan antara lain;

- 1) Meningkatkan mutu kerja; peningkatan kualitas dan kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.
- 2) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia. Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
- 3) Meningkatkan moral kerja; apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organisasi akan lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.
- 4) Persiapan untuk tingkat pekerjaan yang lebih baik. Sasaran lain dilakukannya training bagi karyawan adalah untuk menyiapkan karyawan tersebut menghadapi pekerjaan atau tugas dan tanggung-jawab yang baik.
- 5) Menunjang pertumbuhan pribadi; program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual dan ketrampilan.

2.2.3 Model Pelatihan

(Goad, 2009) menggambarkan model pelatihan melalui beberapa tahapan training cycle yang terdiri dari: Analisis kebutuhan pelatihan, Desain Program pelatihan, Pelaksanaan pelatihan, dan Evaluasi efektif program pelatihan.

Secara skematis langkah-langkah tersebut digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Goad, 2009

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis atau penilaian kebutuhan pelatihan adalah suatu investigasi sistematis mengenai deskripsi kinerja untuk menggambarkan kesenjangan, menetapkan mengapa itu terjadi, dan memutuskan apakah pelatihan merupakan solusi potensial (Atmodiwirio, 2005). Penilaian kebutuhan bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan atau tuntutan kinerja di dalam organisasi agar membantu mengarahkan sumber daya kepada wilayah yang amat membutuhkan, yang amat erat dengan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, dan penyediaan produk dan jasa yang berkualitas (Miller dan Osinski (2002) dalam Kaswan (2011)).

b. Desain Pelatihan

Suatu program pelatihan di tempat kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya: Mengembangkan kemampuan karyawan dengan memberikan beberapa tugas dalam pekerjaan; melakukan rotasi pekerjaan agar dapat dipertahankan tingkat ketrampilan, pelatihan di tempat kerja (on the job training). sedangkan pelatihan di luar tempat kerja (of the job training), caranya dapat dilakukan dengan teknik ceramah, studi kasus, group diskusi, belajar melalui tindakan, dan pelatihan di tempat terbuka.

c. Implementasi

Implementasi adalah tindakan dalam pelatihan. Adapun teknik yang biasa dilakukan adalah on the job methods, dan off the job methods serta management development Perusahaan dapat memilih salah satu dari ketiga jenis pelatihan tersebut. Perlu diketahui bahwa implementasi ini tergantung pada kebutuhan dan metode serta kemampuan peserta.

d. Evaluasi

Proses evaluasi adalah fase terakhir dalam sistem pelatihan, yang berfungsi untuk mereview hasil yang diperoleh. Apabila terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan, maka dapat diartikan terdapat sesuatu yang salah dalam pelaksanaan model tersebut. Dalam proses pelatihan (Gary Dessler, 2003), evaluasi hasil yang diperoleh dapat dikategorikan dalam 4 hal seperti yang dikembangkan oleh Donal L. Kirkpatrick antara lain: reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil kinerja.

2.2.4 Unsur Program Pelatihan

Program pelatihan merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Program tidak hanya memberikan acuan melainkan juga menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan (Hamalik, 2005). Unsur-unsur program pelatihan menurut Hamalik (2005) meliputi peserta pelatihan, pelatih (Instruktur), lamanya pelatihan, bahan latihan, dan metode pelatihan.

a) Peserta pelatihan

Salah satu hal yang penting dalam suatu pelatihan adalah menentukan siapa yang menjadi peserta pelatihan tersebut karena peserta akan sangat menentukan format pelatihan (Hamalik, 2005). Para peserta pelatihan adalah individu-individu yang akan membawa apa yang diperoleh dalam pelatihan ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari sehingga akan memiliki dampak pada perusahaan. Penetapan calon peserta erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik, berdasarkan kriteria antara lain:

- 1) Akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian
- 2) Jabatan, yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
- 3) Pengalaman kerja adalah pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.
- 4) Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.
- 5) Pribadi, menyangkut aspek moral, moril, dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
- 6) Intelektual, tingkat berpikir dan pengetahuan, diketahui melalui seleksi.

b) Pelatih (instruktur)

Dalam pelaksanaan program pelatihan, peran pelatih mendominasi dalam penyampaian materi pelatihan. Untuk menunjang kelancaran dan keberhasilan program pelatihan, dibutuhkan seorang pelatih yang memiliki kualifikasi yang baik. Kriteria utama yang dibutuhkan seorang pelatih menurut Atmodiwirio (2005) adalah:

- 1) Menguasai materi yang diajarkan
- 2) Terampil mengajar secara sistematis, efektif dan efisien
- 3) Mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus mata pelajarannya.

Selain itu beberapa perilaku dan kualitas yang perlu dimiliki oleh seorang pelatih yaitu sikap terbuka, mau menerima saran, tepat waktu, memiliki ketrampilan mendengar, berpengetahuan yang luas, ketrampilan berbicara, organisatoris, kreatif, non direktif (tidak memerintah), penampilan yang rapi, tidak bertindak sebagai bos, fleksibel, menghargai peserta, praktis, sabar, berani jujur, mempunyai rasa humor, ramah dan adil, mendorong peserta, suportif, mampu berimprovisasi, dan menghargai pendapat (Atmodiwirio, 2005).

c) Lamanya pelatihan

Menurut Hamalik (2005), lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang:

- 1) Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan latihan.
- 2) Kemampuan belajar peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan lebih lama.
- 3) Media pengajaran yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih.

d) Bahan latihan

Materi pelatihan merupakan faktor terpenting di dalam pelaksanaan pelatihan. Materi pelatihan disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta. Persiapan materi pelatihan perlu memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan. Untuk melengkapi materi pelatihan, perlu disediakan sejumlah referensi yang terpilih yang relevan dengan pokok bahasan yang diajarkan (Hamalik, 2005).

Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbaharui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (content) dari pelatihan benar-benar sesuai dengan

kebutuhan dan kemampuan si partisipan. Hal yang mendasar untuk diketahui dalam menentukan materi yang akan dirancang dalam sebuah program pelatihan adalah apakah materi yang akan diberikan merupakan suatu hal yang bersifat esensial atau tidak. Jika termasuk hal yang bersifat esensial, maka materi tersebut harus dimasukkan dalam pelatihan. Jika hal ini sudah ditentukan, maka selanjutnya baru dipilih topik-topik penting yang perlu diajarkan dalam pelatihan, bagaimana mengajarkannya dan hal-hal apa saja yang perlu dijelaskan lebih lanjut supaya lebih memudahkan peserta pelatihan dalam memahami materi tersebut.

e) **Metode pelatihan**

Metode yang digunakan dalam sebuah pelatihan berperan penting dalam proses transfer pembelajaran kepada para peserta. Cascio (2006) dalam Kaswan (2011) menyatakan bahwa untuk memilih metode pelatihan, pelatih harus menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik peserta dengan tujuan berikut:

- 1) Memotivasi peserta pelatihan meningkatkan kinerjanya
- 2) Secara jelas menggambarkan ketrampilan yang diharapkan
- 3) Memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan berperan serta secara aktif
- 4) Menyediakan kesempatan/waktu untuk praktik
- 5) Memberi umpan balik tepat waktu mengenai kinerja peserta pelatihan
- 6) Memberi saran untuk penguatan pada saat peserta pelatihan belajar
- 7) Terstruktur dari tugas sederhana sampai yang kompleks
- 8) Bisa diadaptasi terhadap masalah-masalah spesifik
- 9) Mendorong transfer yang positif dari pelatihan ke pekerjaan

2.2.5 Metode Pelaksanaan Pelatihan

Pilihan untuk metode pelaksanaan training meliputi *On The Job Training* adalah pelatihan dikerjakan di dalam tempat kerja. Dengan kalimat lain metode on-the job training ialah metode pelatihan untuk meningkatkan (*upgrading*) dan memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan pegawai dalam mengerjakan tugas dan

dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Robbins dan Coulter, 2004). Jenis pelatihan yang akan dijalankan selama menjadi karyawan, dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja dan pekerjaannya. Jenis pelatihan ini dilaksanakan di tempat kerja, pengetahuan atau ketrampilan berupa pengalaman (praktek langsung), serta di laksanakan secara individual dengan menggunakan biaya relatif kecil. *Of the job training* dilaksanakan dalam suatu ruangan/kelas (di luar tempat kerja). Pengetahuan/ketrampilan berupa konsep (teori) dilaksanakan secara kelompok dengan menggunakan biaya relatif besar. Manfaatnya untuk mengembangkan karyawan dalam pengetahuan sistematis menuju tercapainya efisiensi dalam pelaksanaan kerja sehari-hari agar dapat dipertahankan untuk mengantisipasi tugas di masa mendatang; pengembangan karir, pengembangan sistematis dalam seleksi karyawan yang berprestasi dan mampu mengembangkan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar; pengembangan diri aktivitas yang berhubungan dengan pendidikan, yaitu pelatihan membantu menumbuhkan minat dan memperluas pengalaman, pengetahuan serta ketrampilan.

2.2.6 Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Atmodiwirio (2005), pelatihan dapat diadakan setelah melewati tahap analisis kebutuhan pelatihan dan penyusunan program pelatihan. Selain itu, dalam proses pelatihan harus mencakup prinsip pembelajaran (*Learning principle*), antara lain:

1) Motivasi

Seseorang akan dapat banyak belajar atau dapat menerima materi dengan optimal jika mempunyai motivasi yang tinggi

2) Partisipasi

Keterlibatan yang semakin aktif akan membuat motivasi semakin meningkat pula sehingga dapat menerima materi pembelajaran dengan mudah.

3) Relevan

Materi yang disampaikan harus relevan dan sesuai dengan bidang pekerjaannya di tempat kerja.

- 4) Personal approach
Pendekatan perseorangan sangat penting dilakukan karena setiap orang mempunyai kemampuan dan cara yang berbeda.
- 5) Sistematis
Pembelajaran yang sistematis dilakukan agar materi yang disampaikan dapat dimengerti dengan mudah.
- 6) Feedback
Pemberian umpan balik dapat mempertinggi motivasi belajar.
- 7) Transfer (aplikasi)
Perubahan ke arah perbaikan pada tempat kerja setelah pemberian materi pembelajaran.

2.2.7 Tahap pengelolaan pelatihan

Menurut Sudjana (2007), setiap pengelolaan pelatihan mempunyai komponen yang harus dipenuhi dalam upaya penyelenggaraannya, yang meliputi:

- a) Identifikasi kebutuhan pelatihan
Tahap ini terdiri atas proses identifikasi kebutuhan pelatihan
- b) Perencanaan dan perancangan pelatihan
Tahap ini terdiri atas perumusan tujuan pelatihan, penyusunan anggaran pelatihan, dan penyusunan pedoman pelatihan
- c) Pengembangan materi pelatihan
Tahap ini terdiri atas pemilihan instruktur pelatihan, penyusunan modul pelatihan, dan ketersediaan alat bantu dan ruang pelatihan.
- d) Pelaksanaan pelatihan
Tahap ini terdiri atas pelaksanaan tes peserta pelatihan, proses pembelajaran.
- e) Evaluasi pelatihan
Tahap ini terdiri atas evaluasi pelatihan tingkat reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

2.2.8 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Dalam melakukan evaluasi, evaluator pada tahap awal harus menentukan fokus yang akan dievaluasi dan desain yang akan digunakan. Menurut McDavid & Hawthorn (2006) untuk menentukan jenis atau model evaluasi yang hendak digunakan, seorang evaluator biasanya mempertimbangkan dua hal yaitu jenis program yang hendak dievaluasi dan tujuan atau untuk kepentingan apa suatu evaluasi dilakukan. Dari sisi tujuan evaluasi, ada evaluasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesenjangan suatu program, tingkat efektivitas suatu program, ada pula evaluasi yang bertujuan untuk menemukan hasil suatu program di luar tujuan program yang direncanakan.

Dalam manajemen SDM, terdapat beberapa fungsi dan fungsi evaluasi merupakan salah satu di antaranya, selain perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan. Program pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan SDM yang memerlukan fungsi evaluasi efektivitas program yang bersangkutan (Widoyoko, 2009).

a. Definisi Evaluasi Pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif terkait dengan seleksi, adopsi, nilai, dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi (Werner dan Desimon, 2006 dalam Kaswan, 2011). Kaswan (2011) menjabarkan definisi tersebut menjadi tiga poin penting yaitu, pertama, informasi deskriptif yang dimaksud memberikan gambaran tentang apa yang sedang dan telah terjadi, sedangkan informasi penilaian mengkomunikasikan pendapat atau kepercayaan tentang apa yang telah terjadi. Kedua, penilaian meliputi pengumpulan informasi secara efektif menurut rencana yang ditentukan sebelumnya untuk memastikan bahwa informasi itu cocok dan bermanfaat. Terakhir, evaluasi dilakukan untuk membantu manajer, karyawan dan profesional HRD membuat keputusan berdasarkan informasi mengenai program dan metode.

Brikerhoff dalam Widoyoko (2009), menjelaskan bahwa evaluasi merupakan proses yang menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Menurut Brikerhoff, dalam pelaksanaan evaluasi ada tujuh elemen yang harus dilakukan, yaitu penentuan fokus yang akan dievaluasi (*focusing the evaluation*), penyusunan desain evaluasi (*designing the evaluation*), pengumpulan informasi (*collecting information*), analisis dan interpretasi informasi (*analyzing and interpreting*), pembuatan laporan (*reporting information*), pengelolaan evaluasi (*managing evaluation*) dan evaluasi untuk evaluasi.

b. Fungsi Evaluasi Pelatihan

Menurut Fauzi (2011), fungsi utama evaluasi adalah memberikan data informasi yang benar mengenai pelaksanaan suatu pelatihan sehingga penyelenggaraan pelatihan tersebut dapat mengambil keputusan yang tepat apakah pelatihan tersebut akan diteruskan, ditunda atau sama sekali tidak dilaksanakan lagi. Oleh karena itu, evaluasi pelatihan berfungsi sebagai suatu usaha untuk:

- a. Menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan pelatihan
- b. Menemukan faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan pelatihan
- c. Menemukan penyimpangan atau kekeliruan pelaksanaan pelatihan
- d. Memperoleh bahan untuk penyusunan saran perbaikan, perubahan, penghentian atau perluasan pelatihan.

c. Tujuan dan Alasan Evaluasi Pelatihan

Sudjana (2006) menyatakan berbagai macam tujuan evaluasi, yaitu

- 1) Memberikan masukan untuk perencanaan program
- 2) Memberikan masukan untuk kelanjutan, perluasan, dan penghentian program.
- 3) Memberi masukan untuk memodifikasi program
- 4) Memperoleh informasi tentang faktor pendukung dan penghambat program.
- 5) Memberi masukan untuk motivasi dan Pembina pengelola dan pelaksana program.
- 6) Memberi masukan untuk memahami landasan keilmuan bagi evaluasi program.

Sedangkan menurut Philips (dalam Kaswan, 2011), evaluasi dapat membantu:

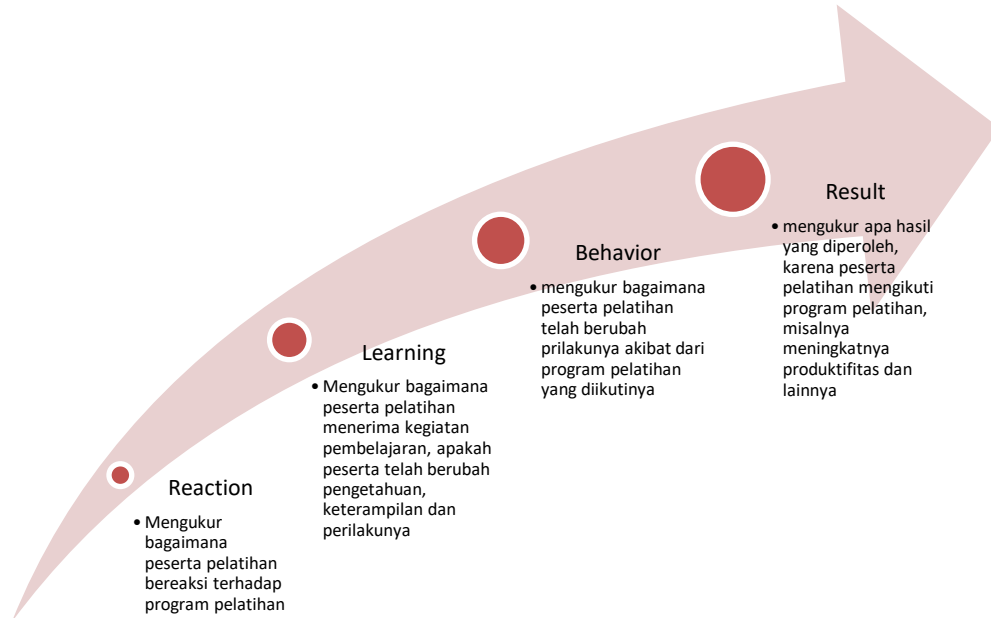
1. Menentukan apakah program mencapai tujuannya
2. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program yang dapat mengarah pada perubahan, seperti yang dibutuhkan
3. Menentukan rasio biaya-keuntungan program pelatihan
4. Menentukan siapa yang seharusnya berpartisipasi dalam program pelatihan di masa yang akan datang.
5. Mengidentifikasi peserta mana yang paling mendapat manfaat atau yang paling tidak mendapat manfaat dari program tersebut
6. Mengumpulkan data untuk membantu dalam membesarkan program tersebut di masa yang akan datang.
7. Membangun data base untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan

2.2.9 Model Evaluasi

Sebuah model evaluasi menetapkan kriteria dan fokus penilaian. Karena program pelatihan dapat dievaluasi dari sejumlah perspektif, amat penting merinci sudut pandang mana yang akan dipertimbangkan. Banyak kerangka evaluasi yang berbeda disarankan serta berbagai model evaluasi juga banyak dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi program pelatihan. Pendekatan evaluasi yang paling luas dan banyak digunakan di berbagai organisasi atau perusahaan adalah Model Evaluasi Empat Level (Kirkpatrick, 2005). Alasan banyaknya penggunaan model ini adalah karena kesederhanaannya dan kemudahannya diaplikasikan (Detty, dkk, 2009). Selain itu juga adanya kelebihan model kirkpatrick dibandingkan dengan model-model evaluasi yang lain. Model Kirkpatrick memiliki beberapa kelebihan antara lain: 1). lebih komprehensif, karena mencakup aspek kognitif, skill dan afektif; 2). objek evaluasi tidak hanya hasil belajar semata tetapi juga mencakup proses, output maupun outcomes; 3). lebih mudah diterapkan (applicable) untuk level kelas karena tidak terlalu banyak melibatkan pihak- pihak lain dalam proses evaluasi.

Menurut Kirkpatrick (2005), evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan mencakup empat level evaluasi, yaitu sebagai berikut:

Evaluasi Pelatihan



Sumber : Kirkpatrick, 2005

Gambar 2.1. Empat tahap evaluasi model Kirkpatrick

Dari empat tahap yang tercantum dalam gambar diatas lebih dikembangkan oleh Kirkpatrick akan dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

a. *Reaction level*

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta (customer satisfaction). Program pelatihan dianggap efektif apabila proses training dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain, peserta akan termotivasi apabila proses pelatihan berjalan memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya, apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses pelatihan yang diikutinya maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan lebih lanjut.

Kepuasan peserta pelatihan dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang diberikan, strategi penyampaian materi yang

digunakan oleh instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan sampai menu dan penyajian konsumsi yang disediakan.

b. Learning level

Menurut Kirkpatrick (2005), learning can be defined as the extend to which participants change attitude, improving knowledge, and /or increase skill as a result of attending the program. Ada tiga hal yang dapat pelatih ajarkan dalam program pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap, maupun ketrampilan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, maupun peningkatan ketrampilan.

c. Behavior level

Evaluasi pada level ketiga ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap pada level kedua. Penilaian sikap pada evaluasi level 2 difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat pelatihan dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta kembali ke tempat kerja. Yang dinilai dalam tingkah laku ini adalah perubahan perilaku setelah kembali ke tempat kerja maka evaluasi level ketiga ini dapat disebut dengan evaluasi terhadap outcome dari kegiatan pelatihan.

d. Result level

Result dapat didefinisikan sebagai hasil akhir yang terjadi setelah peserta mengikuti program pelatihan. Hasil akhir dapat berupa kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kecelakaan kerja, penurunan turnover, dan kenaikan keuntungan. Penting untuk mengenali hasil akhir sebagai alasan membuat program pelatihan. Oleh karena itu hasil akhir program pelatihan perlu dinyatakan dalam kerangka acuan (*Term of Reference*). Beberapa program pelatihan mempunyai hasil akhir yang tidak dapat dinilai dengan mata uang. Sulit bagi kita mengukur hasil akhir dari program pelatihan yang bertema kepemimpinan, komunikasi, motivasi, manajemen waktu, pengambilan keputusan, atau pengaturan perubahan. Namun program pelatihan ini berharap mampu memberikan hasil nyata dalam organisasi. Setiap level evaluasi sangatlah penting, dan kita tidak bisa meninggalkan level satu dan dua untuk langsung mendapatkan evaluasi level tiga dan empat.

BAB III

METODE KEGIATAN

3.1 Rancang Bangun Kegiatan Magang

Kegiatan magang adalah kegiatan yang bersifat observasional partisipatif di GELIAT UNAIR. Mahasiswa melakukan kegiatan observasi dan belajar banyak hal terutama dalam hal *soft skill* dan pemecahan masalah (*problem solving*). Mahasiswa juga menghasilkan ide-ide penelitian serta berkontribusi dalam *event* yang dilaksanakan GELIAT UNAIR.

3.2 Lokasi Pelaksanaan

Lokasi kegiatan magang dilakukan di GELIAT UNAIR pada sub bagian Media Literasi dengan sistem daring.

3.3 Waktu Pelaksanaan Magang

Rincian waktu yang digunakan selama kegiatan magang berlangsung adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Timeline Pelaksanaan Magang

No.	Kegiatan	Sept				Okt				Nov	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengenalan terhadap lingkungan GELIAT UNAIR										
2	Mempelajari cara kerja GELIAT UNAIR										
3	Melakukan observasi dan diskusi pada pihak terkait dalam rangka pengumpulan data dan informasi										
4	Melakukan analisis masalah yang ada di masyarakat										
5	Melakukan perencanaan kegiatan										
6	Pelaksanaan kegiatan lomba										
7	Menyusun laporan kegiatan magang										
8	Seminar hasil laporan kegiatan magang										

3.4 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran dan Instrumen Evaluasi
Level 1 (<i>Reaction</i>)	Mengukur dan mengevaluasi bagaimana peserta bereaksi dan merasa puas terhadap pelatihan yang diikuti (<i>customer satisfaction</i>).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian susunan materi pelatihan 2. Penguasaan materi oleh pelatih / instruktur pelatihan 3. Ketepatan waktu pelatihan yang diberikan 4. Kesesuaian handout dengan materi yang diberikan 	Seluruh item pertanyaan dalam kuesioner tersebut menggunakan pengukuran skala Likert dengan alternatif jawaban yang disediakan yaitu: tidak baik (1), kurang baik (2), cukup (3), baik (4) dan sangat baik (5).
Level 2 (<i>Learning</i>)	Mengukur dan mengevaluasi bagaimana peserta mampu merubah sikap, pengetahuan, keterampilannya sebagai hasil dari mengikuti program pelatihan.	Nilai Ujian Pre dan Post Test (<i>Learning Gain</i>).	Menganalisis hasil Pre dan PostTest.
Level 3 (<i>Behavior</i>)	Implementasi hasil Pelatihan dalam meningkatkan kompetensi relawan dalam membuat media literasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam pembuatan media literasi berupa narasi dan diksi 2. Kemampuan dalam pembuatan media literasi berupa pembuatan video 3. Kemampuan dalam pembuatan media literasi berupa foto 	Menganalisis hasil media literasi yang dibuat oleh relawan
Level 4 (<i>Results</i>)	Dampak hasil diklat dalam meningkatkan kinerja relawan dan/atau organisasi.	Tidak dilakukan	Tidak dilakukan

3.5 Metode Pelaksanaan Magang

Metode yang digunakan dalam kegiatan magang antara lain:

- a. Kajian literatur yang dilakukan dengan mengkaji beberapa literatur (buku teks dan jurnal ilmiah), kebijakan, pedoman, paparan, hingga laporan.
- b. Diskusi atau wawancara dengan pihak yang bersangkutan, yakni dosen dan relawan lain yang tergabung dalam GELIAT UNAIR.
- c. Partisipasi aktif untuk melatih kemampuan dan keterampilan dalam bekerja dengan membantu mengerjakan tugas selama pelaksanaan magang berlangsung.
- d. Observasi atau pengamatan secara langsung pada masyarakat.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun laporan magang yaitu dengan menggunakan:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui pre test dan post test dengan relawan peserta webinar series GELIAT UNAIR.

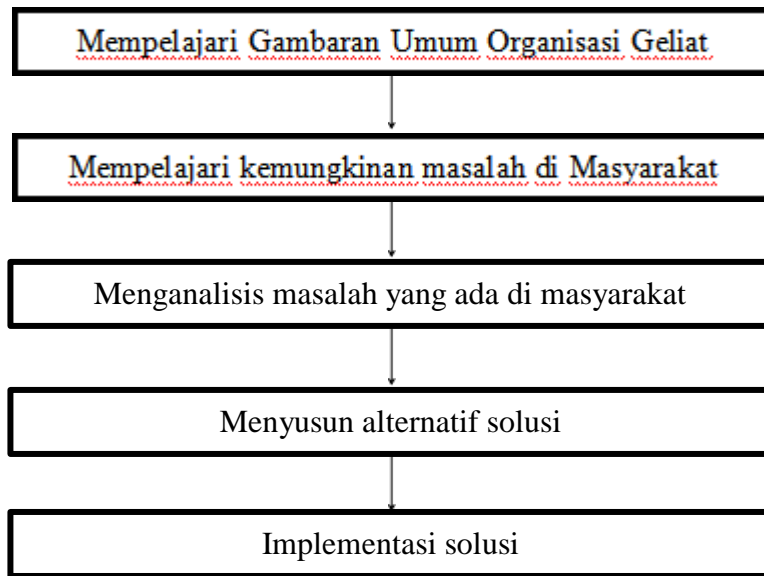
2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data penunjang yang diperoleh dan tersedia pada instansi terkait

3.7 Pengolahan Data dan Analisis Data

Data sekunder yang diperoleh dituangkan dalam bentuk table dengan bantuan program Excel pada computer kemudian disajikan dalam bentuk grafik atau diagram batang. Grafik yang telah dibuat, akan dinarasikan menjadi bentuk deskriptif sesuai dengan gambar grafik dan digabungkan dengan hasil wawancara yang diperoleh.

3.8 Kerangka Operasional



Gambar 3. 2. Kerangka konseptual

3.9 Output Kegiatan Magang

Kegiatan magang yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan terutama pada perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan yang berfokus pada masalah yang terjadi saat pandemic COVID-19 di Jawa Timur, khususnya pada kesehatan ibu dan anak. Usulan rekomendasi terkait diharapkan mampu dihasilkan saat pelaksanaan magang.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum GELIAT UNAIR

Program Geliat Unair terlaksana atas kerjasama Universitas Airlangga dengan Unicef, Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, Satgas Penakib (Satuan Tugas Penurunan Kematian Ibu dan Bayi) Jawa Timur, Dinas Kesehatan Kota Surabaya, Satgas Penakib Kota Surabaya dan Pemerintah Kota Surabaya untuk melakukan upaya percepatan penurunan angka kematian ibu dan bayi di Kota Surabaya. Ruang lingkup kegiatan program Geliat Unair meliputi 4 area, yakni pengabdian kepada masyarakat, *capacity building*, pemberdayaan masyarakat, dan penguatan sistem rujukan.

Geliat Unair mampu mengaplikasikan konsep berfikir komprehensif yang memadukan unsur Academic excellence, Research excellence, Community services excellence, dan Governance excellence. Karena itu berkembangnya program Geliat Unair mendapatkan apresiasi yang besar dari berbagai pihak. Apresiasi ini terwujud dari penghargaan yang diberikan, pernyataan dari berbagai pihak pada media masa maupun kesediaan berbagai pihak dalam membantu keberlanjutan program serta permintaan dari berbagai pihak untuk mereplikasi gerakan sejenis di daerah lain di Jawa Timur maupun di luar Jawa Timur.

Dari kegiatan yang sudah berjalan, Geliat Unair telah menjalankan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang merupakan kewajiban sebuah institusi pendidikan. Selama *volunteer* mendampingi ibu hamil sampai dengan bayi lahir sehat dan selamat, *volunteer* belajar banyak hal terutama dalam hal *soft skill* dan pemecahan masalah (*problem solving*). *Volunteer* juga menghasilkan ide-ide penelitian untuk skripsi/tesis/desertasi mereka. Selain itu, Dinas Kesehatan Kota Surabaya, Puskesmas, dan masyarakat merasakan betapa efektif dan positifnya program pengabdian kepada masyarakat ini.

Program Geliat Unair masih terus dilaksanakan hingga saat ini meskipun sejak tahun 2016 tidak ada lagi *support* dari Unicef dalam bentuk pendanaan yang secara khusus untuk pengembangan kegiatan Geliat Unair karena dianggap sudah

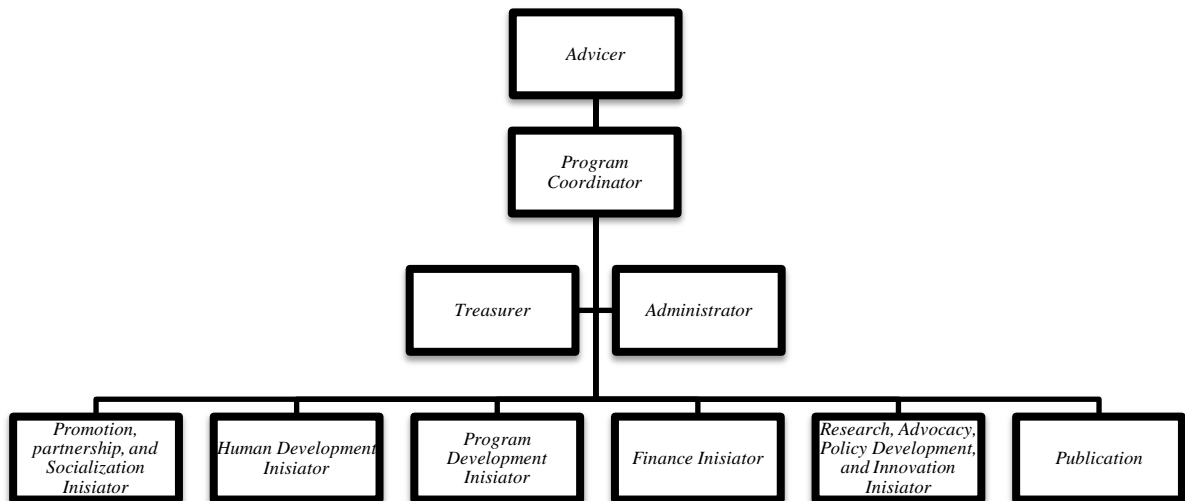
mampu untuk berkembang sendiri secara mandiri. Jumlah pendaftar *volunteer* Geliat Unair terus meningkat. Hingga Juni 2018 ada sebanyak 701 *volunteer* Geliat Unair. Tentu ini adalah *asset* yang luar biasa. Namun persoalan yang dihadapi dengan semakin besarnya jumlah *volunteer* adalah sulitnya mengelola dan membuat *volunteer* selalu aktif dan berkontribusi dalam *event* yang dilaksanakan karena sifat kegiatan yang sukarela.

4.1.1 Struktur Organisasi GELIAT UNAIR

<i>Adviser</i>	: Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat UNAIR Ketua Badan Kerjasama dan Manajemen Pengembangan UNAIR
<i>Program Coordinator</i>	: Dr. Nyoman Anita Damayanti, drg., M.S
<i>Treasurer</i>	: 1) Dwi Sri Rejeki, S.E. 2) Terica Bian Karibta, S.Keb., Bd.
<i>Administrator</i>	: 1) Syahida Ilma Amalia, S.KM. 2) Alida Nella Fedelina Rassa, S.Kep., Ns., M.Kes. 3) Nur Adelia Septiana Devi
<i>Division</i>	:

<i>No.</i>	<i>Division</i>	<i>Staff</i>	<i>Asal Anggota</i>
1	<i>Promotion, partnership, and Socialization Inisiator</i>	a) Qurnia Andayani, S.Pd.,S.S.T., M.Kes. b) Taufan Bramantoro, drg.,M.Kes c) Nur Baharia Marasabessy, S.S.T., M.Kes. d) Hario Megatsari, S.K.M., M.Kes. e) Agung Dwi Laksono, S.K.M., M.Kes. f) Oktaviani Ismiarika, S.Keb., Bd. g) Novi Alita, Amd.K.L	a) Fakultas Kesehatan Masyarakat b) Fakultas Kedokteran Gigi c) Fakultas Kesehatan Masyarakat d) Fakultas Kesehatan Masyarakat e) Fakultas Kesehatan Masyarakat f) Fakultas Kesehatan Masyarakat g) Fakultas Kesehatan Masyarakat
2	<i>Human Development Inisiator</i>	a) Diah Ariani Arimbi, S.S.,M.A.,Ph.D. b) Riski Andini, A.Pd.,M.Litt.,Ph.D. c) Darimiyya Hidayati, S.TP., M.P	a) Fakultas Ilmu dan Budaya b) Fakultas Ilmu dan Budaya c) Fakultas Kesehatan Masyarakat

<i>No.</i>	<i>Division</i>	<i>Staff</i>	<i>Asal Anggota</i>
2	<i>Human Development Inisiator</i>	d) Ilham Ahsanul Ridlo, S.K.M., M.Kes. e) Evy A. Syagran, drg., Sp.KGA., M.M., C.Mt f) Budhi Setianto, ST., MARS g) Bella Kartini, S.K.M	d) Fakultas Kesehatan Masyarakat e) Fakultas Kesehatan Masyarakat f) Fakultas Kesehatan Masyarakat g) Fakultas Kesehatan Masyarakat
3	<i>Program Development Inisiator</i>	a) Nuzulul Kusuma Putri, S.K.M., M.Kes. b) Dr. Lilik Pudjiastuti, SH.,MH. c) Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.K.M., M.Sc. d) Dr. Diah Indriani, Ssi., Msi. e) Erin Sebtiarini, S.Keb., Bd.	a) Fakultas Kesehatan Masyarakat b) Fakultas Hukum c) Fakultas Kesehatan Masyarakat d) Fakultas Kesehatan Masyarakat e) Alumni
4	<i>Finance Inisiator</i>	a) Rachmad Suhandu, dr., M.Kes. b) Tatin Wahyanto, S.Kom., M.Kes. c) Dr. Rachmat Hargono, dr., MS., M.PH. d) Putu Erma Pradnyani, S.K.M	a) Fakultas Kesehatan Masyarakat b) Fakultas Kesehatan Masyarakat c) Fakultas Kesehatan Masyarakat d) Fakultas Kesehatan Masyarakat
5	<i>Research, Advocacy, Policy Development, and Innovation Inisiator</i>	a) Dr. Dhiana Setyorini, S.Kep.,Ns., M.Kep.,Sp.Mat. b) Ni Ketut Alit Armini, S.Kp. c) Mira Triharini, S.Kp.,M.Kep. d) Nurul Fitriah, S.K.M., M.PH. e) Dr. M Yusuf Alamudi, S.Si., M.Kes.	a) Fakultas Kesehatan Masyarakat b) Fakultas Keperawatan c) Fakultas Keperawatan d) Fakultas Kesehatan Masyarakat e) Fakultas Kesehatan Masyarakat
6	<i>Publication</i>	a) A'im Matun Nadhiroh, S.Si.T., MPH. b) Ilham Nur Alfian, S.Psi.,M.Psi. c) Rizqy Amelia Zein, S.Psi.,M.Sc. d) Nurul Ayuningtyas, S.KM	a) Fakultas Kesehatan Masyarakat b) Fakultas Psikologi c) Fakultas Psikologi d) Fakultas Kesehatan Masyarakat



Gambar 4.1 Struktur organisasi GELIAT UNAIR

4.1.2 Visi, Misi, Pilar dan Nilai Dasar Geliat Unair

a. Visi

Memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kesehatan keluarga dalam bentuk program pengabdian masyarakat.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat terkait kesehatan keluarga.
- 2) Memberdayakan masyarakat khususnya keluarga agar berpartisipasi aktif dalam upaya peningkatan kesehatan ibu dan anak.
- 3) Mencegah dan mengurangi masalah kesehatan keluarga khususnya ibu dan anak.
- 4) Meningkatkan kerjasama dengan keluarga dan berbagai sektor dalam mewujudkan keluarga sehat dan sejahtera.
- 5) Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia kesehatan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan keluarga.
- 6) Melakukan diseminasi dan advokasi serta mengembangkan IPTEK di bidang kesehatan keluarga berdasarkan hasil penelitian di bidang kesehatan keluarga.

c. 4 Pilar Geliat = Pilar UNAIR

- 1) *Academic excellence*
- 2) *Research excellence*
- 3) *Community services excellence*
- 4) *Governance excellence*

d. Nilai dasar : VITT

- 1) *Valuing people*
- 2) *Integration and comprehensive*
- 3) *Team engagement*
- 4) *Team involvement*

4.1.3 Ruang Lingkup Program Geliat Unair

- a. Pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pendampingan ibu hamil dan keluarga.
- b. *Capacity building* bagi *volunteer*, tenaga kesehatan dan masyarakat.
- c. Pemberdayaan masyarakat (civitas akademika, kader, dan ibu hamil serta keluarganya).
- d. Penguatan sistem rujukan.

4.1.4 Manfaat Geliat Unair

- a. Masyarakat terbantu dalam mengatasi masalah kesehatannya. Pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pendampingan ibu hamil dan bayinya memberikan dampak yang positif. Meningkatkan pengetahuan masyarakat setelah diberikan konseling berbasis masalah kesehatan keluarga.
- b. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan masyarakat dan tenaga kesehatan melalui *Capacity building*. *Capacity building* yang ditujukan kepada masyarakat dan tenaga kesehatan akan menghasilkan:
 - 1) Peningkatan pengetahuan masyarakat dan tenaga kesehatan mengenai upaya peningkatan kesehatan keluarga.
 - 2) Peningkatan keterampilan masyarakat dan tenaga kesehatan dalam mengatasi masalah kesehatan keluarga yang dihadapi.

c. Meningkatnya kapasitas masyarakat di bidang kesehatan keluarga akan membentuk perbaikan sistem serta lingkungan yang mendukung tercapainya peningkatan kesehatan keluarga.

d. Terlaksananya Kegiatan Pemberdayaan masyarakat.

Kegiatan pemberdayaan masyarakat dapat memberikan hasil secara langsung kepada masyarakat berupa:

1) Meningkatnya kemampuan masyarakat untuk mengenali dan mengatasi masalah kesehatan yang mereka temui, baik pada diri sendiri, anggota keluarga maupun lingkungannya.

2) Meningkatkan kesadran masyarakat untuk melindungi, memelihara serta meningkatkan derajat kesehatannya, sehingga derajat kesehatan di level keluarga dalam masyar

3) Terlaksana penguatan sistem rujukan ibu

Kegiatan penguatan sistem rujukan akan menghasilkan sistem rujukan baru yang lebih sederhana dan dapat memudahkan masyarakat untuk mendapatkan fasilitas rujukan. Dengan adanya sistem rujukan baru yang menyederhanakan alur birokrasi dalam merujuk kegawatdaruratan, maka sistem ini akan mampu memberikan manfaat berupa:

1) Memberikan rasa aman pada pasien dan keluarga, sebab pelayanan diberikan sedekat mungkin ke tempat pasien, sehingga pertolongan dapat diberikan lebih cepat, dan murah.

2) Kemudahan akses rujukan bagi masyarakat sehingga kematian ibu dan bayi akibat 4 terlambat bisa diatasi.

3) Pelayanan kesehatan dapat akses oleh semua kalangan sehingga terwujud pemerataan pelayanan kesehatan dan membantu peningkatan derajat kesehatan keluarga.

4.2 Peran Geliat Unair dalam Merespon Pandemi COVID-19

a. Pendampingan ibu hamil dan keluarga

Kegiatan pendampingan ibu hamil dan keluarga sebagai '*core program*'; Geliat Unair, dilakukan dengan menempatkan sekelompok

volunteer yang berasal dari beragam latar belakang keilmuan sebagai pendamping dari ibu hamil dan keluarganya. Langkah yang dilakukan dalam kegiatan pendampingan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Koordinasi dengan Puskesmas terkait data ibu hamil yang ada di wilayah kerja Puskesmas
- 2) Membagi *volunteer* menjadi beberapa kelompok kecil sehingga terbentuk kelompok *volunteer* yang komposisi anggotanya terdiri dari berbagai latar belakang keilmuan
- 3) Membagi ibu hamil ke kelompok *volunteer* yang ada, sehingga setiap ibu hamil memiliki *volunteer* pendamping.
- 4) Berkoordinasi dengan Puskesmas dan kader untuk persiapan penerjunan *volunteer*, yang bertujuan orientasi *volunteer* dengan lokasi dampingan dan berkenalan dengan keluarga yang akan didampingi)
- 5) *Volunteer* bersama kader melakukan kunjungan pertama kali ke rumah ibu hamil.
- 6) *Volunteer* menjelaskan rencana pendampingan program Geliat Unair kepada keluarga yang akan didampingi, dan membuat kesepakatan tentang mekanisme pendampingan selanjutnya.
- 7) *Volunteer* melakukan pendampingan selama periode kehamilan, persalinan, nifas, hingga pendampingan bayi.
- 8) *Volunteer* melakukan pencatatan dan pelaporan proses dan hasil kegiatan pendampingan melalui *logbook* Geliat Unair dan mengkomunikasikan hasilnya kepada tim Geliat dan Bidan kelurahan setempat.

b. Capacity building

Capacity building dilaksanakan dalam tingkatan individu akan memberikan pelatihan tenaga kesehatan khususnya bidan dan dokter sebagai bentuk pemenuhan dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam penanganan masalah AKI dan AKB. Selain itu *capacity building* juga diberikan kepada kader dan *volunteer* pendamping ibu hamil/ bayi sebagai bentuk pembekalan dalam mendampingi ibu

hamil selama kehamilan sampai pasca kelahirannya. Harapan dari pelaksanaan *capacity building* adalah peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan bidan dalam mendeteksi kondisi ibu hamil dan juga pengetahuan kader dan *volunteer* dalam melakukan pendampingan ibu hamil.

Capacity building pada *volunteer* dan kader bekerjasama dengan Tim Dinas Kesehatan Kota Surabaya dan Puskesmas Kota Surabaya, sedangkan untuk bidan pelaksanaannya melibatkan dokter spesialis *obstetric gynaecology* dan dokter spesialis anak yang berpengalaman dan memiliki kepedulian tinggi akan percepatan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB).

c. Pemberdayaan masyarakat

Salah satu area Pusat Kajian Kesehatan Keluarga Universitas Airlangga dalam upaya meningkatkan kesehatan ibu dan anak adalah dengan meningkatkan pemberdayaan masyarakat. Masyarakat dalam hal ini adalah masyarakat kampus (mahasiswa D3, S1, S2, S3, dosen, dan alumni Universitas Airlangga), ibu hamil dan keluarganya, serta kader di wilayah kerja Puskesmas.

d. Penguatan sistem rujukan

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Pusat Kajian Kesehatan Keluarga Universitas Airlangga dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan keluarga salah satunya yaitu (*maternity and baby referral access strengthening*) penguatan sistem rujukan untuk ibu dan bayinya. Dimulai dengan mempelajari pola rujukan yang telah ada di masyarakat serta kendala-kendala yang dihadapi dan berupaya mencari solusi atas permasalahan rujukan yang ada.

4.3 Pelaksanaan Tugas Volunteer GELIAT UNAIR

Tugas dari relawan GELIAT antara lain, yaitu mengikuti pembekalan *volunteer*, mengikuti *capacity building*, mengikuti pengarahan dan pelepasan *volunteer*, koordinasi dengan tim, koordinasi kader dan bidan coordinator, koordinasi antar tim lain, menganalisis situasi, pendampingan ibu hamil/bayi

secara langsung, pendampingan ibu hamil/bayi tidak langsung, pelaporan hasil pendampingan, menyusun solusi dan rencana tindak lanjut pendampingan, *meet and greet volunteer*, *Event* tahunan bersama ibu hamil dan anak, *Talk show*, kegiatan penelitian, kegiatan inovasi dan kegiatan lain-lain.

Selama pandemic covid-19 ini kegiatan relawan geliat sebagian besar melaksanakan kegiatan secara online, seperti mengadakan *webinar* untuk relawan, tenaga kesehatan dan masyarakat sebagai salah satu bentuk program *capacity building* pada masa pandemi, program penelitian melalui *google form*, program lomba media literasi. Sebelum mengadakan kegiatan, semua relawan wajib mengikuti rapat secara online dengan penanggung jawab supaya kegiatan berjalan dengan baik. Tidak lupa mahasiswa juga mengevaluasi salah satu program atau kegiatan yg sedang dijalankan geliat sebagai bentuk pembelajaran yang

4.4 Program GELIAT Dalam Mengadakan *Capacity Building* Bagi *Volunteer*, Tenaga Kesehatan Dan Masyarakat

Capacity building merupakan salah satu program yang ada di GELIAT. *Capacity building* ini dilaksanakan dalam tingkatan individu akan memberikan pelatihan tenaga kesehatan khususnya bidan dan dokter sebagai bentuk pemenuhan dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam penanganan masalah AKI dan AKB. Selain itu *capacity building* juga diberikan kepada kader dan *volunteer* pendamping ibu hamil/ bayi sebagai bentuk pembekalan dalam mendampingi ibu hamil selama kehamilan sampai pasca kelahirannya. Harapan dari pelaksanaan *capacity building* adalah peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan bidan dalam mendeteksi kondisi ibu hamil dan juga pengetahuan kader dan *volunteer* dalam melakukan pendampingan ibu hamil.

Capacity building pada *volunteer* dan kader bekerjasama dengan Tim Dinas Kesehatan Kota Surabaya dan Puskesmas Kota Surabaya, sedangkan untuk bidan pelaksanaannya melibatkan dokter spesialis *obstetric gynaecology* dan dokter spesialis anak yang berpengalaman dan memiliki kepedulian tinggi akan percepatan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB).

Pada masa pandemi ini *Capacity Building* dilakukan secara online yaitu dengan melaksanakan webinar kepada relawan. *Webinar* adalah suatu seminar, presentasi, pengajaran ataupun workshop yang dilakukan secara online, dapat diibaratkan pertemuan (meeting) tatap muka secara online yang disampaikan melalui media Internet yang dapat dihadiri oleh banyak orang yang berada di lokasi berbeda-beda. Melalui Webinar ini, dapat berinteraksi secara langsung, melalui gambar (video) ataupun text.

Pandemi COVID-19 membuat masyarakat membutuhkan banyak edukasi kesehatan. Adanya kebijakan untuk upaya pencegahan dengan menganjurkan orang tetap berada di rumah, mendorong mereka lebih banyak terpapar media digital, dimana banyak orang berlomba-lomba memberikan pengaruh pada saat ini. Banyak webinar-webinar yang diadakan oleh GELIAT yang bertujuan memberikan dan meningkatkan kemampuan relawan dalam mendampingi ibu hamil, ibu nifas dan bayinya (neonatal/baru lahir sampai usia 1 tahun).

Kebutuhan edukasi kesehatan di media digital semakin meningkat seiring kasus COVID-19 semakin bertambah di Indonesia. Oleh sebab itu, pembuatan media literasi kesehatan yang efektif dan persuasif sangat diperlukan. Geliat Unair mengadakan kegiatan *webinar series* tentang Penguatan Kreatif dan Penguatan Literasi Media. Kegiatan ini merupakan rangkaian GELIAT dalam mensejahterakan masyarakat. Kegiatan ini bertujuan memberikan pembelajaran, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi menghadapi perubahan selama pandemi ini. Webinar ini terbagi menjadi 3 (tiga) series, yaitu :

4.4.1 Webinar Series Ke-1 : Penulisan Diksi Narasi dan Konten Kreatif



Gambar 4.1. Gambar flyer webinar series ke-1

Acara webinar series ke-1 ini diselenggarakan pada Sabtu, 5 September 2020 pukul 09.00 WIB dengan tema “Penulisan Diksi Narasi dan Konten Kreatif” yang akan dibahas oleh Bapak Aan Haryono yang merupakan Jurnalis dari Koran SINDO. Peserta dalam acara webinar series ini adalah semua *volunteer* GELIAT UNAIR. Pada tahap awal webinar series ke-1 ini para peserta dibagikan *link* dan peserta masuk pada *zoom meeting*. Lalu para peserta diminta mengisi *link* daftar hadir yang telah dibagikan oleh panitia pada kolom *chat*. Selanjutnya dibagikan pula *link* yang berisi pertanyaan atau soal (pre test) untuk mengukur pengetahuan peserta.

Acara dimulai pukul 09.30 WIB, terlambat 30 menit karena menunggu perwakilan dari LPPM *join*. Webinar dibuka oleh fasilitator dan dilanjutkan kata sambutan dari Dr. Nyoman Anita Damayanti, drg., M.S. selaku Program Focal Point Kerja Sama UNAIR-UNICEF, selanjutnya sambutan oleh Dr. Armunanto, M.PH. selaku perwakilan dari UNICEF. Dan sambutan terakhir sekaligus pembuka acara webinar series oleh Budiarto, drh., MP. Selaku Perwakilan Lembaga Pengabdian dan Pengembangan Masyarakat Universitas Airlangga.

Pada saat pelaksanaan webinar series, terdapat fasilitator yang membantu pemateri dalam menyampaikan materi webinar agar tetap kondusif. Materi yang dibagikan adalah berbentuk tulisan dan gambar. Selain itu para peserta juga dimohon untuk langsung praktek sesuai arahan narasumber. Setelah semua materi tersampaikan, fasilitator mempersilahkan peserta webinar untuk mengajukan pertanyaan. Webinar series ke-1 berlangsung dari pukul 09.00-12.00 WIB. Peserta sangat antusias untuk mengikuti webinar series ke-1, terbukti dari banyaknya antusias peserta untuk bertanya.

Kegiatan diakhiri dengan penyampaian terima kasih dan kesan pesan terhadap acara webinar series ke-1 selanjutnya melakukan foto bersama. Para peserta webinar series juga diberikan *link post test* pada kolom *chat* untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta. Selanjutnya acara ditutup oleh fasilitator.

4.4.2 Webinar Series Ke-2 : Video Kreatif di Ruang Digital



Gambar 4.2. Gambar flyer webinar series ke-2

Sebagai acara lanjutan webinar series ke-2 ini diselenggarakan pada Sabtu, 12 September 2020 pukul 09.00 WIB dengan tema “Video Kreatif di Ruang Digital” yang akan dibahas oleh Ibu Eka Rimawati yang merupakan Anggota Jurnalis Sahabat Anak dan Corresponden CNN Indonesia. Peserta dalam acara webinar series ini adalah semua *volunteer* GELIAT UNAIR. Pada tahap awal webinar series ke-2 ini para peserta dibagikan link *dan* peserta masuk pada *zoom meeting*. Lalu para peserta diminta mengisi *link* daftar hadir yang telah dibagikan oleh panitia pada kolom *chat*. Selanjutnya dibagikan pula *link* yang berisi pertanyaan atau soal (*pre test*) untuk mengukur pengetahuan peserta.

Acara dibuka oleh fasilitator dan dilanjutkan kata sambutan dari Dr. Nyoman Anita Damayanti, drg., M.S. selaku Program Focal Point Kerja Sama UNAIR-UNICEF, selanjutnya sambutan oleh Dr. Armunanto, M.PH. selaku perwakilan dari UNICEF. Dan sambutan terakhir sekaligus pembuka acara webinar series oleh Budiarto, drh., MP. Selaku Perwakilan Lembaga Pengabdian dan Pengembangan Masyarakat Universitas Airlangga.

Pada saat pelaksanaan webinar series, terdapat fasilitator yang membantu pemateri dalam menyampaikan materi webinar agar tetap kondusif. Materi yang dibagikan adalah berbentuk tulisan dan gambar. Namun kegiatan webinar series ke-2 ini terdapat gangguan dari audio narasumber, sehingga penyampaian materi tidak dapat diterima dengan baik. Walaupun terdapat gangguan, antusiasme

peserta tetap baik terbukti dengan banyaknya peserta yang bertanya kepada narasumber. Setelah semua materi tersampaikan, fasilitator mempersilahkan peserta webinar untuk mengajukan pertanyaan. Webinar series ke-2 berlangsung dari pukul 09.00-12.00 WIB.

Kegiatan diakhiri dengan penyampaian terima kasih dan kesan pesan terhadap acara webinar series ke-2 selanjutnya melakukan foto bersama. Para peserta webinar series juga diberikan link *post test* pada kolom *chat* untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta. Selanjutnya acara ditutup oleh fasilitator.

4.4.3 Webinar Series Ke-3 : Foto dan Percepatan Media Digital



Gambar 4.3. Gambar flyer webinar series ke-3

Acara webinar series ke-3 ini diselenggarakan pada Sabtu, 19 September 2020 dengan tema “Foto dan Percepatan Media Digital” yang akan dibahas oleh Bapak Wahyoe Boediwardana yang merupakan Jurnalis dari The Jakarta Post. Peserta dalam acara webinar series ini adalah semua *volunteer* GELIAT UNAIR. Pada tahap awal webinar series ke-3 ini para peserta dibagikan link *dan* peserta masuk pada *zoom meeting*. Lalu para peserta diminta mengisi *link* daftar hadir yang telah dibagikan oleh panitia pada kolom *chat*. Selanjutnya dibagikan pula *link* yang berisi pertanyaan atau soal (*pre test*) untuk mengukur pengetahuan peserta.

Acara dibuka oleh fasilitator dan dilanjutkan kata sambutan dari Dr. Nyoman Anita Damayanti, drg., M.S. selaku Program Focal Point Kerja Sama UNAIR-UNICEF, selanjutnya sambutan oleh Dr. Armunanto, M.PH. selaku perwakilan dari UNICEF. Dan sambutan terakhir sekaligus pembuka acara webinar series oleh Budiarto, drh., MP. Selaku Perwakilan Lembaga Pengabdian dan Pengembangan Masyarakat Universitas Airlangga.

Pada saat pelaksanaan webinar series, terdapat fasilitator yang membantu pemateri dalam menyampaikan materi webinar agar tetap kondusif. Materi yang dibagikan adalah berbentuk tulisan dan gambar. Selain itu para peserta juga dimohon untuk langsung praktek sesuai arahan narasumber. Setelah semua materi tersampaikan, fasilitator mempersilahkan peserta webinar untuk mengajukan pertanyaan. Webinar series ke-3 berlangsung dari pukul 09.00-12.00 WIB. Peserta sangat antusias untuk mengikuti webinar series ke-3, terbukti dari banyaknya antusias peserta untuk bertanya.

Kegiatan diakhiri dengan penyampaian terima kasih dan kesan pesan terhadap acara webinar series ke-3 selanjutnya melakukan foto bersama. Para peserta webinar series juga diberikan link *post test* pada kolom *chat* untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta. Selanjutnya acara ditutup oleh fasilitator.

4.5 Evaluasi Program *Capacity Bulding* Pada *Volunteer* GELIAT UNAIR

4.5.1 Hasil *Webinar Series* Ke-1 : Penulisan Diksi Narasi dan Konten Kreatif

Jumlah responden yang ditetapkan sebagai sampel penelitian ini berjumlah 57 orang. Kuesioner penelitian telah dikirim secara online kepada seluruh peserta melalui alamat email masing-masing dengan menggunakan perangkat Google Forms. Hingga batas akhir pengembalian kuesioner, jumlah responden yang mengembalikan kuesioner dalam keadaan terisi lengkap hanya sebanyak 42 orang. Hal ini berarti tingkat pengembalian total kuesioner (*response rate*) hanya mencapai 73,69% dari jumlah sampel yang ditetapkan. Meskipun *response rate* tidak mencapai 100%, penelitian tetap dapat dilanjutkan ke tahapan analisis.

Berikut adalah hasil dari pengukuran pengetahuan peserta *webinar series* yang diadakan oleh GELIAT UNAIR.

Tabel 4.1. Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari *Pre-Test Webinar Series* ke-1 pada Pada 5 September 2020.

No	Aspek Pengetahuan	Jawaban Benar		Jawaban Salah		Jumlah	
		n	%	n	%	n	%
1	Pengertian diksi	55	96,49	2	3,51	57	100
2	UU ITE untuk orang yang sengaja menyebar menyebarkan informasi yang ditujukan untuk menimbulkan rasa kebencian	23	40,35	34	59,65	57	100
3	UU ITE untuk orang yang sengaja menyebar menyebarkan berita bohong dalam Transaksi Elektronik	30	52,63	27	47,37	57	100
4	Infographic atau infografik adalah	55	96,49	2	3,51	57	100
5	Langkah membungkus ide	9	15,79	48	84,21	57	100
Rata-rata			60,35		39,65		100

Berdasarkan pertanyaan pre-test, kesalahan responden paling banyak adalah terletak pada pertanyaan langkah membungkus ide dengan presentase responden yang salah adalah 84,21%.

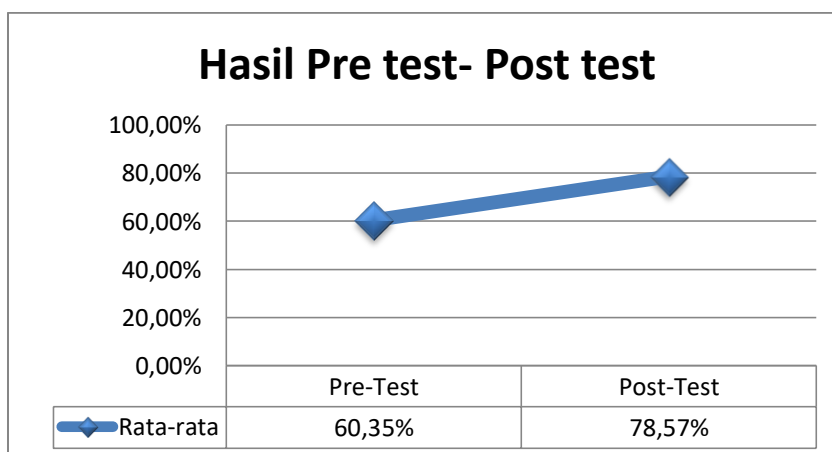
Setelah meneliti tingkat pengetahuan responden pada pre-test, penulis meneliti pula pengetahuan responden pada *post-test* guna mengetahui apakah ada peningkatan yang berarti (>70%) dari nilai yang didapatkan saat *pre-test*. Berikut adalah nilai yang didapatkan saat *post-test*:

Tabel 4.2. Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari *Post-Test Webinar Series* ke-1 pada Pada 5 September 2020.

No	Aspek Pengetahuan	Jawaban Benar		Jawaban Salah		Jumlah	
		n	%	n	%	n	%
1	Pengertian diksi	38	90,48	4	9,52	42	100
2	UU ITE untuk orang yang sengaja menyebar menyebarkan informasi yang ditujukan untuk menimbulkan rasa kebencian	28	66,67	14	33,33	42	100
3	UU ITE untuk orang yang sengaja menyebar menyebarkan berita bohong dalam Transaksi Elektronik	30	71,43	12	28,57	42	100
4	Infographic atau infografik adalah	35	83,33	7	16,67	42	100
5	Langkah membungkus ide	34	80,95	8	19,05	42	100
Rata-rata			78,57		21,43		100

Berdasarkan pertanyaan *post-test*, kesalahan responden paling banyak adalah terletak pada UU ITE untuk orang yang sengaja menyebar menyebarkan informasi yang ditujukan untuk menimbulkan rasa kebencian, dengan presentase responden yang benar adalah 33,3%.

Berdasarkan dari hasil *pre-test* dan *post-test* didapatkan hasil bahwa terdapat peningkatan pengetahuan responden. Berikut adalah distribusi peningkatan pengetahuan peserta *webinar*:



Gambar 4.4. Kenaikan rata-rata prosentase pengetahuan peserta webinar series ke-1

Pada gambar 4.4. menjelaskan bahwa rata-rata nilai pengetahuan peserta *webinar series* ke-1, pada *pre-test* naik sebanyak 18,22%, dari semula 60,35% menjadi 78,57%. Kenaikan terjadi setelah responden mendapatkan materi tentang

Penulisan Diksi Narasi dan Konten Kreatif serta materi yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan dapat dipahami oleh relawan maka terjadi peningkatan dari hasil *pre test* ke hasil *post test*.

4.5.2 Hasil Webinar Series Ke-2 : Video Kreatif di Ruang Digital

Jumlah responden yang ditetapkan sebagai sampel penelitian ini berjumlah 44 orang. Kuesioner penelitian telah dikirim secara online kepada seluruh peserta melalui alamat email masing-masing dengan menggunakan perangkat Google Forms. Hingga batas akhir pengembalian kuesioner, jumlah responden yang mengembalikan kuesioner dalam keadaan terisi lengkap hanya sebanyak 35 orang. Hal ini berarti tingkat pengembalian total kuesioner (*response rate*) hanya mencapai 77,78% dari jumlah sampel yang ditetapkan. Meskipun *response rate* tidak mencapai 100%, penelitian tetap dapat dilanjutkan ke tahapan analisis.

Berikut adalah hasil dari pengukuran pengetahuan peserta *webinar series* yang diadakan oleh GELIAT UNAIR.

Tabel 4.3. Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari *Pre-Test Webinar Series* ke-2 pada Pada 12 September 2020.

No	Aspek Pengetahuan	Jawaban Benar		Jawaban Salah		Jumlah	
		n	%	n	%	n	%
1	Komunikasi menggunakan vidio serupa dengan komunikasi audio visual yaitu	28	63,64	16	36,36	44	100
2	Ciri komunikasi menggunakan vidio	8	18,18	36	81,82	44	100
3	Pernyataan yang benar Menurut Francis M. Dwyer	41	93,18	3	6,82	44	100
4	Yang perlu diperhatikan sebelum membuat vidio sosial	36	81,82	8	18,18	44	100
5	Kegunaan editing	14	31,82	30	68,18	44	100
Rata-rata			57,73		42,27		100

Berdasarkan pertanyaan *pre-test*, kesalahan responden paling banyak adalah terletak pada pertanyaan ciri komunikasi menggunakan vidio dengan presentase responden yang salah adalah 81,82%.

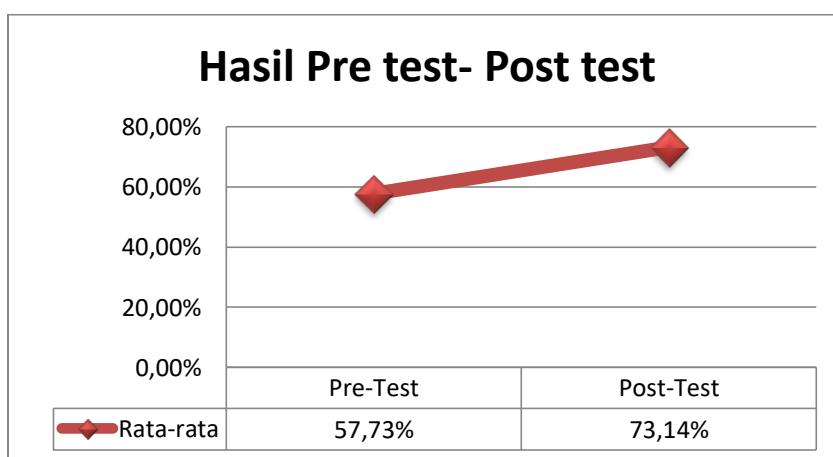
Setelah meneliti tingkat pengetahuan responden pada *pre-test*, penulis meneliti pula pengetahuan responden pada *post-test* guna mengetahui apakah ada peningkatan yang berarti (>70%) dari nilai yang didapatkan saat *pre-test*. Berikut adalah nilai yang didapatkan saat *post-test*:

Tabel 4.4. Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari *Post-Test Webinar Series ke-2* pada Pada 12 September 2020.

No	Aspek Pengetahuan	Jawaban Benar		Jawaban Salah		Jumlah	
		n	%	n	%	n	%
1	Pengertian diksi	22	62,86	13	37,14	35	100
2	UU ITE untuk orang yang sengaja menyebar menyebarkan informasi yang ditujukan untuk menimbulkan rasa kebencian	31	88,57	4	11,43	35	100
3	UU ITE untuk orang yang sengaja menyebar menyebarkan berita bohong dalam Transaksi Elektronik	34	97,14	1	2,86	35	100
4	Infographic atau infografik adalah	33	94,29	2	5,71	35	100
5	Langkah membungkus ide	8	22,86	27	77,14	35	100
Rata-rata			73,14		26,86		100

Berdasarkan pertanyaan *post-test*, kesalahan responden paling banyak adalah terletak pada pertanyaan Langkah membungkus ide, dengan presentase responden yang benar adalah 77,14%.

Berdasarkan dari hasil *pre-test* dan *post-test* didapatkan hasil bahwa terdapat peningkatan pengetahuan responden. Berikut adalah distribusi peningkatan pengetahuan peserta webinar:



Gambar 4.5. Kenaikan rata-rata prosentase pengetahuan peserta webinar series ke-2

Pada gambar 4.5. menjelaskan bahwa rata-rata nilai pengetahuan peserta *webinar series* ke-1, pada pre-test naik sebanyak 15,41%, dari semula 57,73% menjadi 73,14%. Kenaikan terjadi setelah responden mendapatkan materi tentang Video Kreatif di Ruang Digital walaupun terdapat gangguan teknis pada audio narasumber namun dapat diterima dengan baik dengan peserta sehingga terjadi peningkatan dari hasil *pre test* ke hasil *post test*.

4.5.3 Hasil Webinar Series Ke-3 : Foto dan Percepatan Media Digital

Jumlah responden yang ditetapkan sebagai sampel penelitian ini berjumlah 43 orang. Kuesioner penelitian telah dikirim secara online kepada seluruh peserta melalui alamat email masing-masing dengan menggunakan perangkat Google Forms. Hingga batas akhir pengembalian kuesioner, jumlah responden yang mengembalikan kuesioner dalam keadaan terisi lengkap hanya sebanyak 32 orang. Hal ini berarti tingkat pengembalian total kuesioner (*response rate*) hanya mencapai 74,42% dari jumlah sampel yang ditetapkan. Meskipun *response rate* tidak mencapai 100%, penelitian tetap dapat dilanjutkan ke tahapan analisis.

Berikut adalah hasil dari pengukuran pengetahuan peserta *webinar series* yang diadakan oleh GELIAT UNAIR.

Tabel 4.5. Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari *Pre-Test Webinar Series* ke-3 pada Pada 19 September 2020.

No	Aspek Pengetahuan	Jawaban Benar		Jawaban Salah		Jumlah	
		n	%	n	%	n	%
1	Hal yang mempengaruhi foto agar berbicara	26	60,47	17	39,53	43	100
2	Sudut pengambilan foto	24	55,81	19	44,19	43	100
3	Salah satu perangkat pengambilan foto	30	69,77	13	30,23	43	100
4	Perencanaan hunting foto	21	48,84	22	51,16	43	100
5	Foto untuk konsumsi Media Sosial akan lebih efektif apabila	26	60,47	17	39,53	43	100
Rata-rata			59,07		40,93		100

Berdasarkan pertanyaan *pre-test*, kesalahan responden paling banyak adalah terletak pada pertanyaan perencanaan hunting foto dengan presentase responden yang salah adalah 51,16%.

Setelah meneliti tingkat pengetahuan peserta pada *pre-test*, penulis meneliti pula pengetahuan responden pada *post-test* guna mengetahui apakah ada

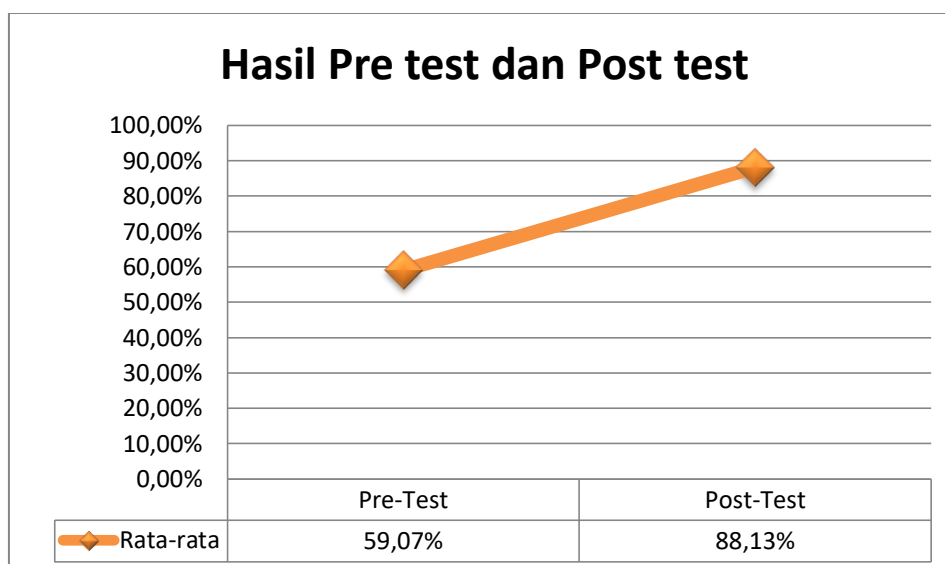
peningkatan yang berarti (>70%) dari nilai yang didapatkan saat *pre-test*. Berikut adalah nilai yang didapatkan saat *post-test*:

Tabel 4.6. Hasil Pengukuran Pengetahuan Peserta dari *Post-Test Webinar Series* ke-3 pada Pada 19 September 2020.

No	Aspek Pengetahuan	Jawaban Benar		Jawaban Salah		Jumlah	
		n	%	n	%	n	%
1	Pengertian diksi	30	93,75	2	6,25	32	100
2	UU ITE untuk orang yang sengaja menyebarkan menyebarkan informasi yang ditujukan untuk menimbulkan rasa kebencian	27	84,38	5	15,63	32	100
3	UU ITE untuk orang yang sengaja menyebarkan menyebarkan berita bohong dalam Transaksi Elektronik	28	87,50	4	12,50	32	100
4	Infographic atau infografik adalah	30	93,75	2	6,25	32	100
5	Langkah membungkus ide	26	81,25	6	18,75	32	100
Rata-rata			88,13		11,88		100

Berdasarkan pertanyaan *post-test*, kesalahan responden paling banyak adalah terletak pada pertanyaan langkah membungkus ide, dengan presentase responden yang benar adalah 18,75%.

Berdasarkan dari hasil *pre-test* dan *post-test* didapatkan hasil bahwa terdapat peningkatan pengetahuan responden. Berikut adalah distribusi peningkatan pengetahuan peserta *webinar*:



Gambar 4.4. Kenaikan rata-rata nilai pengetahuan peserta webinar series ke-3

Pada gambar 4.4. menjelaskan bahwa rata-rata nilai pengetahuan peserta *webinar series* ke-1, pada pre-test naik sebanyak 29,06%, dari semula 59,07% menjadi 88,13%. Kenaikan terjadi setelah responden mendapatkan materi tentang Foto dan Percepatan Media Digital serta materi yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan dapat dipahami oleh relawan maka terjadi peningkatan dari hasil *pre test* ke hasil *post test*.

4.6 Pembahasan

Selama pandemic covid-19 melanda Indonesia menyebabkan keterbatasan dalam melakukan kegiatan. Walaupun hal tersebut terjadi namun tidak menghalangi GELIAT UNAIR dalam memberikan pelatihan dan pengetahuan kepada relawan, salah satunya dengan cara mengadakan *capacity building* bagi relawan.

Selain itu dengan diadakannya acara ini, berarti GELIAT UNAIR secara tidak langsung telah menerapkan protokol kesehatan yaitu menjaga jarak dan tidak menciptakan kerumunan dalam menjalankan fungsinya. Relawan dapat memperoleh ilmu dan pelatihan mengenai proses kreatif dan penguatan literasi media.

Berdasarkan hasil analisis data menggambarkan implementasi evaluasi model Model Kirkpatrick pada program *capacity building* proses kreatif dan penguatan literasi media pada relawan geliat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memberikan gambaran tentang kemampuan relawan secara keseluruhan. Tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang dipaparkan pada pada webinar termasuk memuaskan. Berikut ini pembahasan hasil dengan tahapan evaluasi Kirkpatrick :

Selama tiga kali webinar, kuesioner penelitian telah dikirim secara online kepada seluruh peserta melalui alamat email masing-masing dengan menggunakan perangkat Google Forms. Hingga batas akhir pengembalian kuesioner, jumlah responden yang mengembalikan kuesioner dalam keadaan terisi lengkap. Hal ini berarti tingkat pengembalian rata-rata total kuesioner (response rate) hanya mencapai 75,30% dari jumlah sampel yang ditetapkan. Meskipun response rate tidak mencapai 100%, penelitian tetap dapat dilanjutkan ke tahapan

analisis. Hartono (2011) menyebutkan bahwa response rate tidak harus mencapai 100%, namun akan semakin baik apabila tingkat respon semakin tinggi. Bahkan kuesioner yang dikirimkan lewat media (seperti pos atau e-mail) dengan tingkat respon sebesar 30% sudah dapat dikatakan memadai.

Level kedua yang diukur adalah aspek pembelajaran relawan yang berkaitan dengan pengetahuan. Pada level kedua relawan yang mengikuti webinar proses kreatif dan penguatan literasi media melalui pre test dan post test. Hal ini dilakukan untuk mengetahui semua potensi yang dimiliki oleh peserta. Dari hasil pre-test dan post-test diketahui bahwa terjadi peningkatan pengetahuan relawan GELIAT UNAIR. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kisk Patrick, bahwa program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan.

Level ketiga evaluasi model Kirkpatrick yaitu behavior dapat didefinisikan sebagai tingkat perubahan perilaku peserta yang terjadi karena telah menjadi peserta program pelatihan. Banyak relawan yang menjadi peserta dalam lomba pembuatan media literasi. Hasil media yang dibuat oleh relawan juga sudah sesuai seperti arahan pelatihan.

Pada level keempat yaitu *result*, pada tahap ini Karena kebanyakan materi program pelatihan tidak berdampak secara langsung terhadap result organisasi, maka evaluasi di tahap ini membutuhkan jeda waktu yang lebih lama dibanding evaluasi terhadap perilaku. Apalagi biasanya perhitungan terhadap aspek-aspek result suatu organisasi dilakukan dalam periode laporan tahunan. Oleh karenanya evaluasi di tahap ini membutuhkan rentang waktu yang lebih lama dalam pelaksanaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari kegiatan magang ini antara lain:

1. Geliat Unair merupakan singkatan dari Gerakan Peduli Ibu dan Anak berbasis Keluarga Sehat yang berdiri atas kerjasama Universitas Airlangga dengan Unicef, Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur Satgas Penakib, Jawa Timur, Dinas Kesehatan Kota Surabaya, Satgas Penakib Kota Surabaya dan Pemerintah Kota Surabaya untuk melakukan upaya percepatan penurunan angka kematian ibu dan bayi di Kota Surabaya.
2. Dalam merespon pandemic COVID-19, Geliat Unair melakukan berbagai kegiatan dalam rangka memutus rantai penyebaran COVID-19 utamanya pada ibu hamil, menyusui, bayi dan balita dengan cara mengadakan pendampingan, *webinar*, pengadaan lomba dan lain sebagainya.
3. Kirkpatrick memperkenalkan model “The four levels” dalam melakukan evaluasi pelatihan yaitu: Level 1 – Reaksi: mengukur bagaimana peserta pelatihan bereaksi terhadap program pelatihan Level 2 – Pembelajaran: mengukur bagaimana peserta pelatihan menerima kegiatan pembelajaran, apakah peserta telah berubah pengetahuan, ketrampilan dan prilakunya Level 3 – Prilaku: mengukur bagaimana peserta pelatihan telah berubah prilakunya akibat dari program pelatihan yang diikutinya Level 4 – Hasil: mengukur apa hasil yang diperoleh, karena peserta pelatihan mengikuti program pelatihan, misalnya meningkatnya produktifitas dan lainnya

5.2 Saran

Geliat Unair agar lebih banyak waktu yang dialokasikan untuk persiapan pelaksanaan kegiatan sehingga lebih banyak masyarakat yang terjangkau untuk mengikuti kegiatan pemberdayaan seperti ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ayu, Dian Ratu, dkk. *Pendidikan dalam Masa Pandemi Covid-19* dalam jurnal *Sinestesia*, Vol. 10, No. 1, April 2020. Diakses pada Senin, 26 September 2020.

Durahman, Nanang, *APLIKASI SEMINAR ONLINE (WEBINAR) UNTUK PEMBINAAN WIRUSAHA BARU* :Jurnal Manajemen Informatika Vol. 6 No. 2, hlm. 114. Diakses pada Senin, 26 September 2020.

Harumiaty, Nurma. *Belajar Mandiri Menggunakan Webinar untuk Meningkatkan Kompetensi di Indonesia* dalam Prosiding *Peranan Jejaring Perpustakaan dalam Kompetensi Pustakawan*. Jawa Timur: Forum Perpustakawan Tinggi Indonesia. 2016. Diakses pada Senin, 26 September 2020.

Kusuma, Jaya Wijaya dan Hamidah. *Perbandingan Hasil Belajar Matematika dengan Perguruan Platform WhatsApp Group dan Webinar Zoom dalam Pembelajaran Jarak Jauh pada Masa Pandemi Covid 19* dalam jurnal *Ilmiah Pendidikan Matematika*, Vol. 5, No. 1. Diakses pada Senin, 26 September 2020.

Mansyur, Anaway Irianti, dkk. *Webinar sebagai Media Bimbingan Klasikal Sekolah untuk Pendidikan Seksual Berbasis Online* dalam jurnal *Bimbingan Konseling Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, No. 1, Juni 2019. Diakses pada Senin, 26 September 2020.

Nawawi. *keterampilan Berbicara*. Jakarta Selatan, UHAMKA PERS, 2017.

Pujiasih, Erna, *Membangun Generasi Emas dengan Variasi Pembelajaran Online di Masa Pandemi Covid-19* Yogyakarta:Jurnal Karya Ilmiah Guru, Vol. 5 No. 1. Diakses pada Senin, 26 September 2020.

Susanti, Elvi. *Keterampilan Berbicara*. Depok: Rajawali Press. 2020.

Yarmi, Gusti dalam https://www.academia.edu/8676794/Pendekatan_dan_Strategi_Pembelajaran_Bah

asa_dan_Sastra_Indonesia_di_SD_Opini diakses pada Senin, 26 September 2020 pukul 8.57 WIB.

Yanti, Nafri, dkk, dalam <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/korpus/article/download/5559/2732> diakses pada Senin, 26 September 2020 pukul 9.01 WIB.

McDavid & Hawthorn. (2006). *Program Evaluation & Performance Measurement An Introduction to Practice*. SAGE Publications. Kirkpatrick's Evaluation Model as A Mean of Evaluation Teacher Performance. Diambil pada tanggal 2 November 2008, dari <http://www.findarticles.com/p/articles>. Darodjat dan Wahyudhiana M (2015). Model Evaluasi Progam Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Jurnal pendidikan dan pelatihan.