

Training Need Analysis (TNA) Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Bengkulu

Febriani, , Yusuarsono

ABSTRAK

Training need analysis merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi masalah yang muncul ditempat kerja. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi faktor - faktor yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan. Petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) ini merupakan ujung tombak dari pelaksanaan program yang ada di BKKBN. Tugasnya melakukan urusan-urusan kegiatan koordinasi dan memberikan bimbingan serta pelayanan tentang pembangunan keluarga sejahtera yang di mulai dari kalangan Remaja. Ada beberapa permasalahan PLKB dalam memberikan pelayan kepada masyarakat yaitu 1. Kemampuan para PLKB dalam merencanakan, menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan keluarga sejahtera di wilayah kerjanya masih belum berjalan dengan maksimal, 2. Keterampilan untuk melakukan hubungan kerja sama dengan semua pihak terkait kurang berjalan maksimal karena masih banyak masyarakat yang tidak mempedulikan program yang ada di BKKBN, 3. masih sangat lemah kemampuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya. Dari permasalahan yang terdapat diatas pentingnya pelatihan yang diberikan oleh BKKBN Provinsi Bengkulu kepada para PLKB yang ada di berbagai kabupaten agar dapat memiliki kompetensi yang baik bukan hanya *hard skill* akan tetapi *Soft Skill*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan *Traning Need analisis* Petugas Lapangan (PLKB) yang dijalankan Oleh BKKBN Provinsi Bengkulu Untuk meningkatkan Kompetensi (*Hard Skill & Soft Skill*) Para PLKB. Metode yang digunakan yaitu kualiatatif deskriptif dengan teknik pemilihan informan menggunakan *Purposive Sampling* untuk menentukan informan kunci, teknik untuk mengumpulkan data yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, utnuk menganalisa data yang didapatkan dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis pengkodean yaitu Pengkodean terbuka (*Open Coding*) adalah bagian analisis yang secara khusus menjelaskan hubungan antara penamaan dengan pengategorian fenomena melalui pengkajian data secara teliti. Pengkodean terporos (*Axial Coding*) adalah seperangkat prosedur penempatan data kembali dengan membuat keterkaitan antar kategori.

Kata Kunci : *Training Need Analysis (TNA)*, Petugas Lapangan Keluarga Berencana (*PLKB*)

PENDAHULUAN

Analisis kebutuhan pelatihan atau sering disebut dengan *Training need analysis* merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi masalah yang muncul ditempat kerja. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi faktor - faktor yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan. *Training need analysis* ini juga dilakukan untuk menentukan apakah pelatihan yang di berikan kepada pegawai sesuai apa tidak dengan tugas pokok dan fungsinya dilapangan. Oleh karena itu untuk memperoleh SDM yang memiliki kinerja yang baik. (Iswanto, Yun dkk, 2014)

Sejak keluarga berencana (KB) dijadikan program nasional pada tahun 1970, peran petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) memberikan kontribusi terbesar terhadap visi organisasi BKKBN yaitu perlembagaan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera serta mewujudkan keluarga berkualitas pada tahun 2015. Oleh karena itu Sebagai ujung tombak pelaksana program KB nasional dititik beratkan kepada para PLKB, yaitu petugas BKKBN terdepan yang mempunyai peran strategis dalam menyukkseskan gerakan KB Nasional dan Program Pembangunan Sejahtera.

PLKB merupakan aparat pemerintah atau staf pemerintahan yang berkedudukan didesa atau di kelurahan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab melakukan kegiatan penyuluh, penggerakan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan program KB nasional serta kegiatan program pembangunan lainnya yang ditugaskan oleh pemerintah kabupaten / kota di wilayah kerjanya. Untuk menjadi PLKB di perlukan persyaratan tertentu antara lain:

1. Memenuhi criteria dasar pegawai Negeri Sipil, yaitu dasar pendidikan (minimal SMA/D3, Saat ini sudah banyak PLKB S-1 dan S-2), Usia dan asal daerah, serta bersedia untuk ditempatkan dimana saja dan bertugas sepenuhnya (full timer)
2. Memiliki sikap percaya diri,loyalitas tinggi, tidak mudah menyerah, jujur, bertanggung jawab serta berdaya kreasi tinggi.
3. Mengikutipelatihan-pelatihan pengembangan potensi diri dan teknis dalam upaya meningkatkan kinerjanya dilapangan. (Pelo, Anggara, 3: 2014)

BKKBN harus dapat menyiapkan para Petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) ini agar bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat agar tujuan program-program BKKBN bisa berjalan dengan maksimal dan menekan laju pertumbuhan penduduk. Maka dari itu selalu memerlukan suatu perubahan dan perkembangan sumber daya manusia.

Di BKKBN provinsi Bengkulu seorang PLKB diberbagai kabupaten selalu diberikan pelatihan dan bimbingan karir agar dapat melaksanakan tugas dengan maksimal, akan tetapi pelatihan yang diberikan oleh BKKBN belum berjalan dengan efektif karena kurangnya evaluasi yang diberikan kepada PLKB dari pemerintah pusat sehingga kompetensi yang dimiliki oleh PLKB dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum Optimal. (Pra penelitian, 11 Mei 2017)

Seorang PLKB di provinsi Bengkulu memiliki standar kinerja yang dikenal dengan 7 langkah kerja yaitu ;

- 1) Identifikasi wilayah dan sasaran,
- 2) Pendekatan tokoh agama (TOGA) dan tokoh masyarakat(TOMA), karena Tokoh Masyarakat (Toma) atau Tokoh Agama (Toga) adalah orang yang berpengaruh di masyarakat yang dapat dijadikan sebagai mitra kerja PLKB

dalam melaksanakan Program KB Nasional.

- 3) Penggalangan kesepakatan (RAKORDES, RAKORCA).
- 4) pengarapan sasaran (mendapatkan aseptor baru).
- 5) Pelayanan KB,
- 6) Pembinaan,
- 7) Pencatatat/pelaporan dan evaluasi.

Dapat dilihat dari ke 7 (tujuh) indicator kinerja yang dimiliki PLKB ini sangat kompleks dari mengidentifikasi wilayah kerja sampai dengan meng evaluasi suatu program yang dijalankan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi setelah turun langsung kelapangan para PLKB ini mendapatkan beberapa permasalahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ada beberapa hambatan yang di dapatkan PLKB di provinsi Bengkulu pada saat di lapangan Masalah tersebut dapat dilihat dibawah ini:

- a. Konsolidasi dengan semua pihak terkait dalam memegang tugas dan fungsinya
- b. Kemampuan para PLKB dalam merencanakan, menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan keluarga sejahtera di wilayah kerjanya.
- c. Usaha yang dilakukan untuk memperoleh kesepakatan dalam pelaksanaan gerakan KB dan pembangunan keluarga sejahtera (KS) nasional di wilayah kerjanya.
- d. Kendala dalam melibatkan peran serta masyarakat dan institusi masyarakat dalam pelaksanaan gerakan KB dan pembangunan keluarga sejahtera di wilayah kerjanya.
- e. Kurangnya kemampuan untuk melakukan hubungan kerja sama dengan semua pihak terkait serta kemampuan dalam memecahkan

masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya.

Dari permasalahan yang terdapat diatas pentingnya pelatihan yang diberikan oleh BKKBN Provinsi Bengkulu kepada para PLKB yang ada di berbagai kabupaten agar dapat memiliki kompetensi seperti pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap Tugas Pokok dan Fungsinya sebagai PLKB.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang berjudul Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*) Bagi Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Di Badan Kependudukan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu ini menggunakan metode penelitian kualitatif. penelitian kualitatif ini merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk suatu fenomena yang sesuai dengan fakta yang ada dan dalam penelitian kualitatif peneliti berperan penting dalam seluruh proses penelitian dari awal penelitian sampai selesai penelitian (menganalisis data yang didapatkannya).

Lokasi penelitian ini di laksanakan di BKKBN Provinsi Bengkulu. fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu Bagaimana *Training Need Anlysis* Yang Dijalankan Oleh BKKBN Provinsi Bengkulu Untuk meningkatkan Kompetensi Para PLKB dalam meningkatkan Kualitas Pelayanan kepada masyarakat. Sehinga bisa membantu untuk menjalankan program KKBPK yang ada di BKKBN.

Dalam penelitian ini menggunakan informan kunci yang harus ditemui dan di wawancarai dalam penelitian ini yaitu

Kepala bagian Latihan dan pengembang yang berperan sebagai fasilitator dan koordinator dalam melaksanakan pelatihan bagi para PLKB untuk membantu menjalankan berbagai program yang ada di BKKBN. Provinsi Bengkulu. Penentuan jumlah informan lain berkembang menggunakan Teknik *snowball*.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan analisis data dengan metode deskriptif. Dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Diawali dengan proses pengumpulan data yang di dapatkan dari awal penelitian sampai berakhir penelitian. Kemudian melakukan interpretasi data, Interpretasi data ini dilakukan setelah semua data terbentuk menjadi sebuah tulisan dengan formatnya masing-masing, kemudian data yang masih setengah jadi diolah kedalam bentuk tulisan sehingga memiliki alur tema yang jelas ke dalam tabel sesuai dengan jenis pengkodean yang digunakan. Ada 2 jenis pengkodean yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengkodean terbuka (*Open Coding*) adalah bagian analisis yang secara khusus menjelaskan hubungan antara penamaan dengan pengategorian fenomena melalui pengkajian data secara teliti.
2. Pengkodean terporos (*Axial Coding*) adalah seperangkat prosedur penempatan data kembali dengan membuat keterkaitan antar kategori. Pengkodean ini diawali dari penentuan jenis kategori kemudian dilanjutkan dengan penemuan hubungan antar kategori atau antar subkategori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini dilakukan wawancara kepada beberapa informan. Informan yang dipilih merupakan orang yang mengerti tentang pelatihan dan melaksanakan tugas sebagai petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) berdasarkan wilayah kerjanya diberbagai Kabupaten/ Kota Se provinsi Bengkulu, kepala bidang pendidikan dan pelatihan BKKBN Provinsi Bengkulu, Kasubid Penyelenggara dan Evaluasi, Kasubid program dan kerja sama, dan widyaiswara serta memakai informan kunci yaitu kepala bidang pelatihan dan pengembangan BKKBN Provinsi Bengkulu, hal ini dilakukan agar dapat melihat bagaimana *training need analysis* (TNA) Petuga Lapangan Keluarga Berencana di BKKBN provinsi Bengkulu. Sehingga penelitian ini dapat membantu meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan oleh para PLKB di Provinsi Bengkulu yang berfokus pada Analisis Organisasi, Analisis Jabatan Dan Analisis Personel.

TNA dilakukan dengan melihat proses TNA Yaitu ada 7 tahapan sebagai berikut :

1. Dokumentasi permasalahan yang terjadi di Lapangan, kemudian dilanjutkan dengan
2. Membuat rencana analisis kebutuhan pelatihan,
3. Melakukan inverstasi masalah,
4. 4.Memilih teknik analisis pemecahan masalah,
5. Melakukan analisis,
6. Menganalisis data yang telah diperoleh, terakhir baru
7. Melaporkan temuan yang terdapat dilapangan.

Oleh karena itu dari proses TNA tersebut diatas akan disusun melalui langkah-langkah berdasarkan dengan hasil penelitian dilapangan yaitu sebagai berikut:

miss komunikasi antara masyarakat dengan PLKB.

1. Dokumentasi Masalah

Tahapan pertama dalam poses TNA ini yaitu melakukan dokumentasi masalah dimana hal ini dilakukan untuk dapat menemukan sebanyak mungkin persoalan dan mendokumentasikannya sehingga akhirnya dapat mempertimbangkan didalam memutuskan tentang berbagai persoalan. Salah satu cara terbaik untuk melakukan tahap pertama ini adalah melalui wawancara dengan beberapa staff atau pihak tertentu yang diperkirakan terlibat dengan munculnya sejumlah isu yang dipermasalahan. Informasi yang dapat diperoleh dari tahapan pertama antara lain :

- a) Deskripsi lengkap persoalan
- b) Sejarah singkat munculnya persoalan
- c) Kapan dan bagaimana persoalan terjadi
- d) Dampak persoalan terhadap pekerja dan unit organisasinya
- e) Tindakan yang siap dilakukan
- f) Mengapa manajer/staf memandang fenomena tersebut sebagai suatu persoalan

Permasalahan yang terdapat pada proses yang pertama ini yaitu adanya kesenjangan kompetensi PLKB sehingga sangat mempengaruhi kinerja para PLKB dilapangan yaitu belum sepenuhnya menjalankan berbagai kegiatan di desa-desa. Petugas lapangan Keluarga Berencana merupakan agen dalam penyampaian KIE kepada masyarakat luas, sasaran diharapkan mampu melakukan komunikasi, informasi dan edukasi program KKBPB kepada masyarakat dalam format lawan muka, kelompok massa dalam ukuran desa. Persoalan ini menjadi penting karena terlihat bahwa kurangnya kemampuan PLKB untuk dapat menyampaikan informasi tentang program yang ada di BKKBN kepada masyarakat luas. Sehingga sering terjadi

2. Investigasi Masalah

Setelah memperoleh rumusan yang jelas tentang isu persoalan yang muncul pada saat melakukan dokumentasi masalah, tahap selanjutnya yaitu melakukan investigasi masalah dimana pada proses ke 2 ini segala kemungkinan-kemungkinan yang menjadi penyebab permasalahan kurangnya kemampuan para PLKB dalam menyampaikan informasi tentang program yang ada di BKKBN. Investigasi ini mengindikasikan bahwa PLKB kurang mempunyai kemampuan yang baik untuk melakukan komunikasi dengan masyarakat tentang program KKBPB. PLKB belum mempunyai kompetensi yang mampu memenuhi kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan tugasnya dilapangan.

3. Merencanakan Kebutuhan Analisis

Langkah selanjutnya adalah merencanakan kebutuhan pelatihan.pada tahap ini yang dibahas yaitu persoalan tentang kesenjangan kompetensi PLKB yang menjadi persoalan penting. Oleh karena itu perlu dilakukannya perencanaan kebutuhan analisis untuk menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan oleh para PLKB.

Pada tahap ini analisis sudah dilakukan yaitu analisis organisasi, analisis jabatan dan analisis personal. manajer mulai merencanakan membuat kerangka analisis. Analisis organisasional dilakukan dengan cara mengidentifikasi bagaimana pelatihan dapat dieksploitasi sedemikianrupa untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis memahami bahwa sesungguhnya yang dibutuhkan BKKBN yaitu PLKB yang

memiliki kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang baik terutama dalam melakukan dan menyampaikan program-program KKBPK.

Analisis Jabatan (Job Analysis) dikaitkan dapat dikaitkan dengan kebutuhan terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi dan dapat digunakan sebagai informasi tentang substansi utama pekerjaan tersebut untuk selanjutnya dikembangkan standar kinerja. Analisis jabatan yang ditemukan yaitu bahwa PLKB membutuhkan kemampuan komunikasi agar dapat menjalin hubungan kerja sama dengan tokoh masyarakat formal ataupun non formal. Kemampuan komunikasi ini sangat penting karena berhubungan dengan standar kegiatan PLKB berdasarkan jabatan masing-masing.

Analisis personal dilakuakn untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang telah dicapainya oleh PLKB. Hal ini terjadi dibuktikan dengan hasil uji kompetensi untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi, akan tetapi dari 302 jumlah PLKB di provinsi Bengkulu hanya 7 yang memenuhi standar kompetensi PLKB yang lainnya masih harus memiliki kompetensi dibawah standar yang telah ditetapkan oleh BKKBN.

4. Pemilihan Teknik Analisis

Pemilihan teknis analisis ini dilakukan dengan melakukan teknik *need assessment* yaitu dimana *need assesment* ini mencakup optimal atau menganalisis data standar kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh PLKB, dan menganalisis data kompetensi yang dimiliki saat ini atau actual competency) *feeling* yaitu menganalisis pendapat yang disampaikan oleh beberapa kepala bidang DIKLAT dan kesubid DIKLAT serta *Causes* (Menganalisis data tentang alasan-alasan mengapa diperlukannya pelatihan atai tidak).

5. Melakukan Analisis

Dalam tahapan ini analisis dilakukan dengan cara berdiskusi dengan kepala BKKBN, Kepala Bidang Pelatihan dan Pengembangan, Kasubid Penyelenggara, Kasubid anggaran dan Kasubid kerjasama. Diskusi ini dilakukan untuk memperoleh fakta yang sebenarnya agar persoalan yang terjadi dapat diatasi dengan cara yang tepat. Diskusi dilakuakan dengan cara 3 tahapan yaitu melakukan diskusi untuk mengidentifikasi permasalahan, kedua yaitumelakukan pembahasan dari hasil analisis data yang telah ditemukan dilapangan dan yang ketiga merupakan tahap terakhir pada proses analisis ini yaitu membuat kesimpulan bahwa kesenjangan antara standar kompetensi PLKB dengan kompetensi yang dimiliki sekarang atau actual kompetensi merupakan permasalahan yang harus di selesaikan serta menemukan model proses TNA untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan.

6. Analisis Data

Tahap ini yaitu melakukan Analisis data dimana dilakuakn berdasarkan dengan teknik analisis yang telah dilakukan dengan metode pelaporan yang sering digunakan secara umum karena akan dibaca oleh pihak lain.

7. Pelaporan Temuan

Pelaporan temuan ini merupakan tahap terakhir yang dilakukan dalam prosesn TNA dimana pada tahap ini menemukan permasalahan yang harus diselesaikan yaitu meningkatkan kompetensi yang belum dikuasai oleh para PLKB. Kenyataannya dilapangan hal ini yang menyebabkan visi “ tumbuh seimbang 2019” belum berjalan maksimal.

PEMBAHASAN

Di dalam pembahasn ini akan dijelaskan mengenai focus penelitian berdasarkan temuan-temuan yang telah dijelaskan sebelumnya dimana hasil dari wawancara berhubungan dengan forcus penelitian yaitu *Training Need Analysis* PLKB dilihat dari analisis organisasi, analisis jabatan dan analisis personel. Pembahasan di dapatkan melalui wawancara dan observasi, tahap selanjutnya yaitu melakukan pembahasan mengenai data yang didapatkan. Pembahasan dilakukan berdasarkan temuan empiris maupun teoritis, yang relevan dengan penelitian yang telah dilakukan.

Semua data di dapatkan melalui wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara, oleh karena itu diketahui secara umum tingkat kompetensi seperti *Knowledge* dan *Skill* dari para PLKB masih Kurang. Hal ini didapatkan data dengan cara analisis organisasi, analisis jabatan dan analisis tugas, temuan ini lah yang menggambarkan kurangnya kompetensi PLKB dilapangan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan komunikasi yang kurang disebabkan karena Pengetahuan PLKB tentang cara mengembangkan KIE di masyarakat, menjalin hubungan kerja sama dengan tokoh formal maupun informal, mengenalkan berbagai pelayanan gratis untuk alat kontrasepsi, sehingga masih banyak masyarakat yang belum dilayani dengan maksimal.
2. PLKB telah mempunyai konsep yang jelas tentang apa yang harus dikerjakannya setiap harinya dilapangan, akan tetapi dilapangan kegiatan ini belum berjalan efektif karena pembagian wilayah kerja masih sangat luas. Bahkan ada 1Orang PLKB memegang 13 Desa

jadi sangat sulit untuk dijangkau oleh para PLKB.

3. Kemampuan dalam membuat laporan dan catatan kegiatan masih sangat lemah, hal ini karena adanya perubahan yang begitu cepat yang mengharuskan membuat laporan elektronik melalui aplikasi e-Visum di dalam adroid agar dapat memudahkan dan menunjang kinerja para PLKB.

Analisis kompetensi standar dan analisis kompetensi *actual* dilihat dari *knowledge* dan *skill* menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yaitu terlihat bahwa kompetensi yang dilakukan dilapangan tidak memenuhi standar kompetensi PLKB. Hal ini terlihat dari pengetahuan tentang pembuatan laporan dan pencatatan kegiatan harian melalui elektronik masih sangat lemah, keterampilan dalam berkomunikasi untuk mengembangkan KIE dan menjalin hubungan kerjasama dengan tokoh masyarakat formal dan non formal masih kurang, kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dilapangan masih lemah.

Kondisi yang terjadi sebenarnya dilapangan yaitu kompetensi yang di miliki oleh para PLKB belum sepenuhnya memenuhi harapan dari tujuan program KKBPK di BKKBN provinsi Bengkulu. Dari analisis tugas diperoleh bahwa Keberadaan PLKB dalam mendimensikan program KKBPK di lapangan harus selalu diikuti dengan berbagai kemampuan dan keterampilan untuk mengatasi tuntutan dan tantangan program KKBPK dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Tabel 1
Proses *Traning Need Analysis*

No	Proses TNA	Uraian atau hasil peneitian
1	Dokumentasi masalah	Kurangnya kinerja PLKB dilapangan sehingga hanya sebagian yang aktif melaksanakan kergiatan di RT atau desa lokasi kerja PLKB.
2	Investigasi masalah	Terdapat kensenjangan anantara standar kompetensi dengan kompetensi yang dimiliki PLKB saat ini
3	Merencanakan kebutuhan analisis	<p>dilakukan melalui 3 tahapan yaitu analisis organisasional, analisis jabatan dan analisis individu yaitu sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analisis organisasional dilakukan dengan cara mengidentifikasi bagaimana pelatihan dapat dieksploitasi sedemikianrupa untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis memahami bahwa sesungguhnya yang dibutuhkan BKKBN yaitu PLKB yang memiliki kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang baik terutama dalam melakukan dan menyampaikan program-program KKBPK. ➤ Analisis Jabatan (<i>Job Analysis</i>) dikaitkan dengan kebutuhan terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi dan dapat digunakan sebagai informasi tentang substansi utama pekerjaan tersebut untuk selanjutnya dikembangkan standar kinerja. Analisis jabatan yang ditemukan yaitu bahwa PLKB membutuhkan kemampuan komunikasi agar dapat menjalin hubungan kerja sama dengan tokoh masyarakat formal ataupun non formal. Kemampuan komunikasi ini sangat penting karena berhubungan dengan standar kegiatan PLKB berdasarkan jabatan masing-masing. ➤ Analisis personal dilakuakn untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang telah dicapainya oleh PLKB. Hal ini terjadi dibuktikan dengan hasil uji kompetensi untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi, akan tetapi dari 302 jumlah PLKB di provinsi Bengkulu hanya 7 yang memenuhi standar kompetensi PLKB yang lainnya masih harus memiliki kompetensi dibawah standar yang telah ditetapkan oleh BKKBN.
4	Pemilihan teknik analisis	Menggunakan penilaian kienerja berdasarkan need assesment yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Optimalisasi</i> (menganalisis kompetensi standar 2. <i>Actual</i> (menganalisis kompetensi yang dimiliki saat ini) 3. <i>Feeling</i> menganalisis beberapa pendapat kepala dan kasubid) 4. <i>Causes</i> (menganalisis tentang berbagai macam alasan sehingga diperlukan sebuah pelatihan atau tidak.
5	Melakukan analisis	Melakukan rapat atau diskusi anantara kepala BKKBN , Kabid Pendidikan dan Pelatihan, serta Kasubbid penyelengara, kasubbid

		anggaran dan kasubid kerjasama
6	Analisis data	Menjalankan / melakukan analisis data sesuai dengan teknik analisis
7	Pelaporan temuan	Temuan dilapangan yaitu: 1. Kurangnya kemampuan komunikasi untuk menyampaikan atau mengembangkan Program KKBPK 2. Kurangnya kemampuan untuk menganalisis data tentang kependudukan 3. Kurangnya kemampuan untuk membuat pelaporan kegiatan yang menunjang kinerja setiap harinya karena masih belum mengerti menggunakan teknologi yang canggih.

Sumber : hasil penelitian Februari-April 2018

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas dimana PLKB merupakan ujung tombak dalam menjalankan program “KEPENDUDUDKAN KELUARAGA BERENCANA PEMBANGUNAN KELUARAGA (KKBPK)” sehingga harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang baik untuk dapat menunjang kinerjanya dilapangan. Akan tetapi pada penelitian ini ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi didalam meningkatkan kompetensi para PLKB yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat kesenjangan antara kompetensi *actual* dengan kompetensi *needed* hal ini terlihat bahwa masih banyak para PLKB yang belum menjalankan tugas berdasarkan jenjang jabatannya masing-masing seperti PLKB madya yang mempunyai kompetensi *needed* yaitu melakukan kegiatan :
 - a. pendataan program KKBPK dengan Penyaji hasil analis data kecamatan dan kabupaten/kota
 - b. Menyiapkan instrument kabupaten/kota
 - c. Mengevaluasi pencapaian KB tingkat Kabupaten/Kota
 - d. Mengembangkan media KIE KB Melalui televisi

- e. Memberikan advokasi kepada toko fprmal dan informal tingkat kabupaten / kota
- f. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan advokasi dan KIE Program KKBPK tingkat Kabupaten/Kota.
- g. Mengevaluasi pengembangan model program pengendalian penduduk , KB –KR dan KS-PK.

Akan tetapi dari beberapa kegiatan tersebut masih ada yang belum sepenuhnya menjalankan kegiatan tersebut para PLKB lebih memilih pergi kekebun untuk bisa mendapatkan penghasilan tambahan.

2. BKKBN provinsi bengkulu masih belum sepenuhnya menjalankan proses TNA mulai dari identifikasi masalah sampai pelaporan temuan, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pada tahapan-tahapan selanjutnya didalam proses TNA mereka tidak memahami alurnya. Karena mereka masih beranggapan bahwa mereka hanya mengikuti perintah dari BKKBN Pusat sehingga pelatihan yang diadakan itu belum sepenuhnya sesuai untuk membantu menjawab kesusahan paran PLKB
3. Masih kurangnya kemampuan untuk berkomunikasi kepada masyarakat yaitu ada beberapa dari PLKB yang belum

bisa mengembangkan program KIE untuk dapat membina keluarga sejahtera, bina remaja dan menyakitkan masyarakat untuk menggunakan alat kontrasepsi.

4. Kurangnya evaluasi yang dilakukan oleh BKKBN provinsi maupun pusat. Jadwal evaluasi ini belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal, seharusnya setelah diberikan pelatihan , 3 bulan sesudah pelatihan harus diadakan evaluasi ke daerah tempat wilayah kerja masing-masing PLKB. Akan tetapi yang terjadi evaluasi dilakukan tidak menentu kadang 3 bulan sekali kadang 6 bulan sesudah pelatihan berlangsung. Evaluasi ini juga dilakuan dengan PLKB yang aktif dalam berbagai kegiatan buakan secara menyeluruh.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian BKKBN provinsi Bengkulu telah melakukan *Training Need Analysis* (TNA) atau analisis pebutuhan pelatihan, akan tetapi belum berjalan sesuai dengan langkah dan proses di dalam analisis kebutuhan pelatihan sehingga belum mengetahui tahapan sebelum melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Yang terjadi di BKKBN yaitu didapatkan adanya kesenjangan (Gap) antara kompetensi standar dan kompetensi yang dimiliki para PLKB saat ini oleh karena itu sebaiknya sebelum melakukan TNA harus mengetahui permasalahan apa yang terjadi di lapangan. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu bisa meneliti dan gambarkan model TNA yang seharusnya dilakukan untuk pedoman pembelajar lebih baik lagi bagi para pegawai di bidang DIKLAT BKKBN Provinsi Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Jaenudin. Wahyono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekiawan.
- David Megginson, Paul Bnafiel, Jenifer Joy – Matthews. 1999. *Human Resource Development*. London : Kogan Page Limited.
- Irianto, Jusuf (2001), Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan), Insani Cendekia, Jakarta <http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_BIASA/195603221982031-Dedy_Kurniadi/Ulasan/Pelatihan_Kajian_Mandiri.pdf >
- Iswanto, Yun. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke 7, Edisi ke 2*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Ivancevich, Jonh M. Dll. 2006. *Organizational Behavior and Management, Seventh Edition*. Ciracas Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (YKPN).
- Masdar, S. Asmorowati, S. Irianto, Jusuf. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Ciracas Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mondy, RW, Noe, RM & Mondy, JB 2005, *Human Resources Management*. Pearson Prentice-Hall. New Jersey.
- Ratminto, S. Winarsih, Septi, Atik. 2007. *Manajemen Pelayanan, Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti .Prof. Dr. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.