

THE TRAINING GRADUATES PERFORMANCE OF BKKBN FAMILY PLANNING EXTENSION WORKERS

SPEKTRUM

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)

<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pnfi>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 9, Nomor 3, Agustus 2021

DOI:

Rivendri¹, Wirdatul Aini²

¹Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

² rivendriog@gmail.com

ABSTRACT

This research was motivated by the performance of graduates of the family planning counseling training at the West Sumatra BKKBN which was categorized as good. This is the implementation of activities that are carried out well even with the use of new methods applied. The objectives of this study are (1) to see the work ability of graduates from family planning extension training at BKKBN West Sumatra (2) to see the work motivation of graduates from training to family planning extension workers at BKKBN West Sumatra (3) to examine the work environment of graduates from training for family planning extension workers at BKKBN West Sumatra. This research is a research with a quantitative approach and the type of this research is descriptive. The population in this study were 29 people, the sampling technique was stratified random sampling and taken as many as 75% or consisted of 22 people. Techniques in data collection using written statements (questionnaires) and data collection tools in the form of a list of statements. The data analysis technique uses the percentage formula. The results of this study indicate that: (1) the performance of graduates from training for family planning extension workers at BKKBN West Sumatra. Judging from the sub-variables, the work ability is categorized as good. (2) the performance of BKKBN family planning instructor training graduates in West Sumatra. Judging from the sub-variables of work motivation, it is categorized as good. (3) the performance of BKKBN family planning instructor training graduates in West Sumatra. Judging from the sub-variables the work environment is categorized as good. It is hoped that further researchers will be able to examine new variables so that they can complete the variables in their research.

Keywords: Performance, Training, Counseling, Family, Planned

PENDAHULUAN

Pendidikan ialah proses pengembangan diri dan kemampuan yang diinginkan setiap individu. Usaha yang dilakukan oleh dunia pendidikan untuk meningkatkan SDM yaitu bisa ditempuh berdasarkan pendidikan formal, informal dan nonformal sebagaimana yang dikemukakan pada Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwasanya jalur pendidikan terbagi atas tiga, yaitu Pendidikan informal, formal, dan nonformal di mana pendidikan ini bisa saling melengkapi dan memperkaya.

Menurut Aini (2019) definisi pelatihan adalah upaya pengajaran atau pemberian pelatihan kepada seseorang untuk terjadinya peningkatan tingkah laku pengetahuan, ketrampilan dan sikap, sehingga seseorang itu dapat melakukan tugasnya secara lebih baik. Dalam Dictionarof Education, *training* (pelatihan) didefinisikan sebagai suatu kegiatan pembelajaran yang telah ditentukan dengan jelas dan memiliki tujuan dalam rangka memperoleh pengetahuan, ketrampilan yang dapat membantu peserta didik/warga belajar untuk dapat bekerja dapat meningkatkan kualitas keterampilan yang diperlukan dalam kehidupannya.

Pendidikan dan pelatihan ialah suatu upaya untuk pengembangan aspek kepribadian dan kemampuan intelektual manusia. Sejalan dengan itu, Zuwirna (2017), menyatakan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai satu kesatuan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk pengembangan aspek keterampilan, kepribadian, dan kemampuan intelektual manusia untuk menuju masyarakat maju, kreatif, dan mandiri. Salah satu bentuk nyatanya ialah kegiatan pelatihan PKB yang merupakan Latihan Dasar Umum sebagai syarat mutlak bagi calon penyuluh keluarga berencana sebelum turun langsung sebagai penggerak masyarakat dalam program keluarga berencana. Pelatihan ini diselenggarakan oleh Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN, yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan instansi maupun masyarakat.

Pelatihan berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang sedang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa kini dan bertujuan untuk membantu karyawan dalam menguasai keterampilan dan kompetensi yang spesifik demi keberhasilan dalam pekerjaannya. Pelatihan ialah salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas SDM dalam dunia kerja. Karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman juga membutuhkan pelatihan karena nantinya akan ditemui tuntutan pekerjaan yang berubah.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini menggunakan metode terbaru yang mana materi pembahasan disesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, pelatihan ini memberikan minat peserta menjadi bertambah dengan adanya berbagai hal baru yang belum pernah dilakukan oleh lembaga BKKBN Sumatera Barat. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan, atau yang lebih dikenal dengan penilaian kerja sangat diperlukn untuk melihat sejauh mana berhasilnya pelatihan yang diikuti karyawan tersebut.

METODE

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Arikunto (2014), mengemukakan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bermaksud untuk membahas apa adanya tentang suatu peristiwa yang hasilnya dalam bentuk laporan penelitian. Dengan kata lain, penelitian deskriptif memusatkn perhatian pada masalah yang actual, sesuai dengan saat penelitian diadakan. Adapun pendekatan ini adalah pendekatan kuantitatif yang ditujukan Kinerja lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat.

Populasi merupakan sekumpulan individu dengan ciri-ciri dan kualitas yang telah ditetapkan (Nazir, 2005). Sugiyono (2017), juga mengatakan populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, lalu ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 29 orang, dan pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan *stratified random sampling* diambil dari sebanyak 75% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 22 orang. Pengambilan sampel digunakan dengan *Stratified Random Sampling*, dengan alasan populasi dikelompokkan berdasarkan tingkatan golongan pendidikan.

Teknik dan alat pengumpul data yang digunakan peneliti ialah angket dengan mengajukan beberapa daftar pernyataan yang akan dijawab oleh responden mengenai Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat Menurut Margono (2010) angket adalah persetujuan tertulis yang berguna dalam mendapatkan informasi dari responden. Kemudian alat pengumpulan data berupa daftar pernyataan yang disebar kepada seluruh peserta.

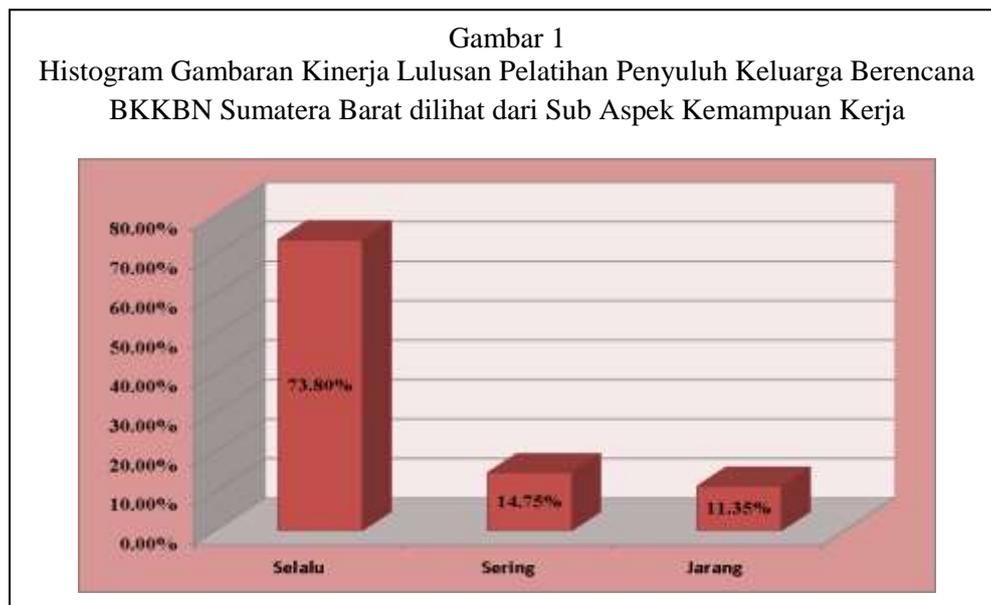
Teknik analisis dikemukakan oleh Sugiyono (2003) bahwa dalam suatu penelitian menyesuaikan pada sifat penelitian, jenis penelitian, dan tujuan penelitian. Untuk menggambarkan kredibilitas widyaiswara dalam komunikasi pembelajaran digunakan rumus persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

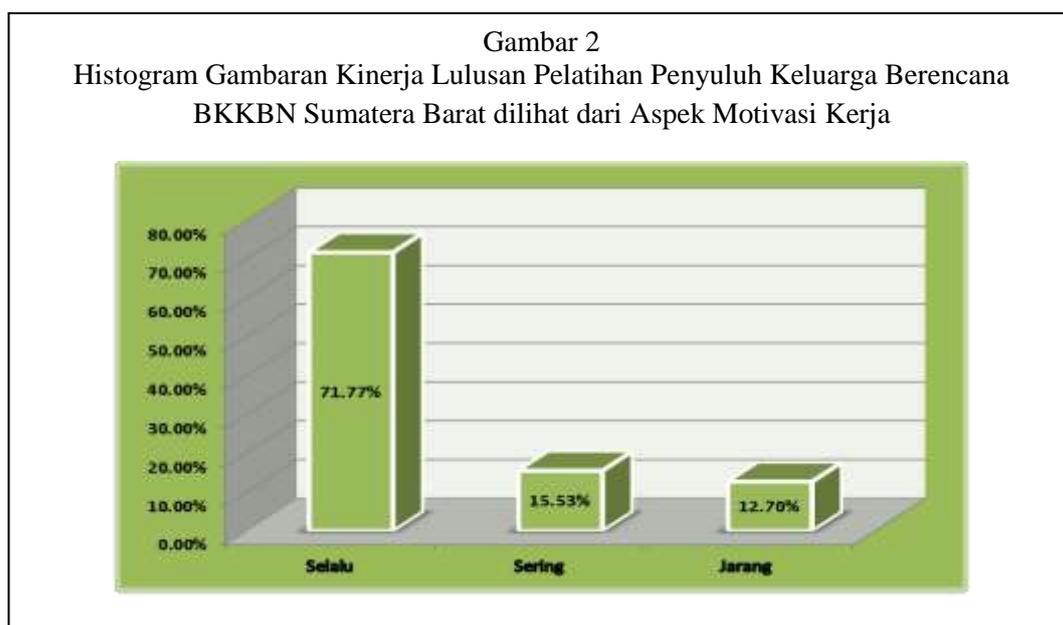
Hasil Penelitian

Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat

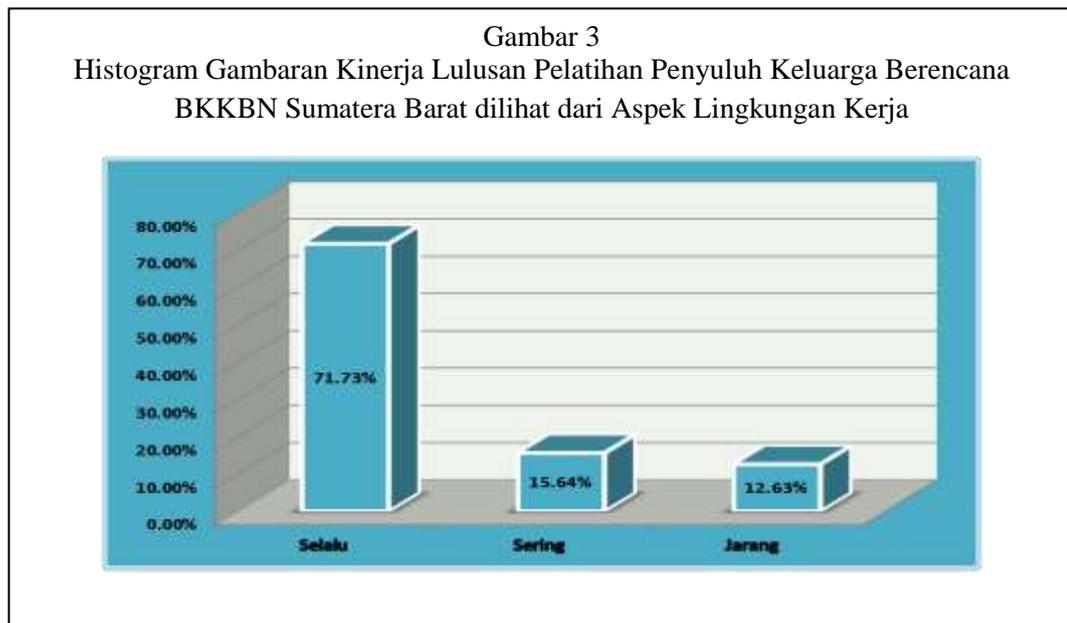
Hasil penelitian ini untuk melihat data mengenai Gambaran Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat. Secara keseluruhan terdapat 3 Aspek dan terdiri dari 14 indikator, kemudian diuraikan melalui 40 item pernyataan yang disebar ke 22 responden dalam penelitian.



Dilihat dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat. Dilihat dari Aspek kemampuan kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket sehingga sebagian besar menjawab pernyataan selalu.



Dilihat dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat. Dilihat dari aspek motivasi kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket sehingga sebagian besar menjawab pernyataan selalu.



Dilihat dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat. Dilihat dari aspek lingkungan kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket sehingga sebagian besar menjawab pernyataan selalu.

Pembahasan

Hasil penelitian tentang Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat akan dijelaskan pada pembahasan sebagai berikut:

Gambaran Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat Dilihat Dari Aspek Kemampuan Kerja

Temuan penelitian dan hasil pengolahan data yang terlihat dari hasil persentasi pada diagram yang telah ditentukan sebelumnya, maka dijelaskan bahwa Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat dilihat dari aspek kemampuan kerja sudah diterapkan dengan baik dan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan frekuensi jawaban terbanyak oleh responden dalam pengisian angket.

Toha (2008) menyatakan kemampuan ialah salah satu unsur yang terkait dengan keterampilan atau pengetahuan yang didapatkan dari latihan, pengalaman, atau Pendidikan. Robbins dan Judge dalam Arini, Mukzam, & Ruhana, 2015; Askolani & Machdalena, 2014; Muhridin, Ansir, & Sinarwaty (2019), mendefinisikan kemampuan sebagai kecakapan individu dalam mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaan. Pada dasarnya, kemampuan yang dimiliki individu terbagi atas dua komponen, yaitu fisik dan intelektual.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan sejumlah aktivitas mental, berpikir, memecahkan masalah, dan menalar. Kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan dalam memroses informasi. Menurut Robbins dalam Kadir, Marnis, & Machasin, (2014), kemampuan kerja berarti kapasitas individu dalam

melaksanakan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu, Gibson dalam Nurhayati & Darwansyah (2013), juga mengemukakan bahwa kemampuan kerja ialah potensi individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas. Kemampuan kerja memperlihatkan kecakapan individu, seperti keterampilan dan kecerdasan. Kemampuan berkaitan erat dengan kemampuan mental dan fisik yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan. Ketidakterdapatannya hal tersebut, dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja ialah suatu keunggulan yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk meningkatkan kualitas dirinya dalam dunia kerja. Kemampuan dalam bekerja merupakan tolak ukur dalam mencapai tingkat kesuksesan seseorang.

Gambaran Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat Dilihat Dari Aspek Motivasi Kerja

Gambaran Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat dilihat dari aspek motivasi kerja dikategorikan baik. Hal ini diamati melalui hasil dari pernyataan yg diberikan oleh responden pada angket yang telah disebarakan sehingga jawaban selalu menjadi pilihan terbanyak.

Motivasi kerja ialah suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu nilai yang paling penting dalam meningkatkan kemampuan dalam dunia kerja. Sehingga dalam kinerja lulusan pelatihan penyuluhan keluarga berencana bkkbn Sumatera Barat dilihat dari aspek motivasi kerja dikategorikan baik. Robbins & Judge (2008), menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu hal, sebagai kesiapsediaan untuk memberikan upaya yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

Antoni (2006), berpendapat bahwa salah satu bentuk motivasi ialah pemberian dorongan. Hal tersebut penting dilakukan untuk memaksimalkan gairah atau semangat kerja karyawan, sehingga hasil yang diharapkan pun dapat tercapai. Gairah kerja, motivasi, dan hasil optimal memiliki bentuk yang linear. Hal tersebut berarti gairah kerja akan meningkat apabila karyawan diberikan motivasi yang baik, dan hasil kerja pun akan optimal sejalan dengan standar yang telah ditentukan. Gairah kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat terlihat dari tanggungjawab karyawan terhadap waktu kerja dan tingkat kehadirannya.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong dan mengarahkan keinginan atau perilaku individu untuk melaksanakan suatu aktivitas yang berbentuk usaha. Selain itu, motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai dorongan dari luar atau dalam diri individu untuk melakukan suatu hal yang terlihat dari dimensi eksternal dan internal. Mangkunegara (2005), menjelaskan bahwa ada dua teknik untuk memotivasi kerja karyawan, yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, yang berarti bahwa kebutuhan karyawan ialah hal pokok yang mendasari perilaku kerja; (2) Teknik komunikasi persuasive, dilakukan dengan cara memengaruhi karyawan secara ekstra logis.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kemampuan yang harus ditanamkan oleh seseorang sehingga menjadi pendorong dalam meningkatkan kemampuan diri. Seseorang dapat menerima motivasi dari orang lain sehingga motivasi yang diberikan menjadi kekuatan utama dalam melaksanakan kerjanya.

Gambaran Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat Dilihat Dari Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah faktor penunjang dalam meningkatkan kemampuan kerja, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan kegiatannya. Kinerja Lulusan Pelatihan Penyuluh Keluarga Berencana BKKBN Sumatera Barat Dilihat Dari aspek Lingkungan Kerja dinilai baik melalui hasil angket yang telah dijawab oleh responden. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan kegiatannya

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memberikan pengaruh pada dirinya dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan. Indikator

lingkungan kerja, yaitu kebersihan, pewarnaan, penerangan, music, pertukaran udara, kebisingan, dan keamanan. Beberapa unsur lingkungan kerja menurut Kartono (1995) ialah sikap tolong menolong, tutur kata diantara tenaga kerja, sikap kekeluargaan diantara tenaga kerja, serta sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan.

Keadaan yang mendukung lingkungan kerja berkaitan dengan suasana kerja yang menyenangkan, tingkat sumber saran dalam kelompok, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, ketentraman, tempat bekerja, dan kesempatan untuk mengembangkan bakat. Lingkungan kerja akan menjadi penentu kenyamanan individu dalam bekerja. Semakin baik lingkungan kerja, akan semakin maksimal pula pencapaian kinerja. Sedarmayanti (2001), mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ada di lingkungan sekitar tempat individu bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja.

Berdasar pada pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala hal yang terdapat di sekitar karyawan, baik dalam bentuk nonfisik ataupun fisik yang dapat memengaruhi karyawan dalam mengerjakann tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan tentang kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana Bkkbn Sumatera Barat diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana bkkbn Sumatera Barat. Dilihat dari sub variabel kemampuan kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket menjawab pernyataan selalu yang menjadi pilihan terbanyak. 2) kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana bkkbn Sumatera Barat. Dilihat dari sub variabel motivasi kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket sehingga menjawab pernyataan selalu yang menjadi pilihan terbanyak. 3) kinerja lulusan pelatihan penyuluh keluarga berencana bkkbn Sumatera Barat. Dilihat dari sub variabel lingkungan kerja dikategorikan baik. Hal ini dapat diamati melalui jawaban responden pada angket menjawab pernyataan selalu yang menjadi pilihan terbanyak.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, W. (2019). Pendidikan Nonformal Landasan dan Implikasinya. Malang: CV. IRDH.
- Antoni, F. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. Universitas Surabaya. Retrieved from <https://scholar.google.co.id/citations?user=W0UfbOAAAAAJ&hl=id>
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 22(1). Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/85849-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>
- Askolani, A., & Machdalena, R. J. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Inti (Persero) Bandung. Jurnal Riset Manajemen, 1(1). <https://doi.org/10.17509/image.v1i1.2320>
- Aulia, I.S & Setiawati. (2021). Relationship Between Learning Media and Learning Motivation for Participants in Bread and Cake Making Training at BLK Batusangkar. SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS), 9(1), 139–144.
- Kadir, A., Marnis, M., & Machasin, M. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. JURNAL EKONOMI, 22(2). Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/8726-ID->

- pengaruh-ability-motivasi-dan-pengembangan-karir-terhadap-kinerja-karyawan-redak.pdf
- Kartono, K. (1995). *Manajemen Industri*. Bandung: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku Konsumen*. Bandung: Refika Adiatama.
- Margono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhridin, M., Ansir, A., & Sinarwaty, S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Work Capability, Work Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1).
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(2).
- Pamungkas, A. H. (2020). Non-Formal Educational Institutions Provider's Readiness in the Implementation of the Regulation of the Minister of Education and Culture of the Republic of Indonesia. In *Non-Formal Education International Conference* (p. 9). Yogyakarta: UGM Digital Press Social Sciences and Humanities.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solfema, T. B. & A. H. P. (2019). Community Reading Park Development Training (TBM). *KOLOKIUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 7(2), 147–153.
- Syuraini, Jalius. & Jamaris. (2019). Building a Learning Society through the Coaching of Parents and Children in Taman Bacaan Masyarakat (TBM). *KOLOKIUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 7(2), 120–126.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tio Ramadan & Vevi Sunarti. (2021). Description of Support to Non Formal Education Public Leaders in Kenagarian Duku Kecamatan Koto XI Tarusan. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 9(1), 145–153.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Retrieved from <http://dispورا.slemankab.go.id/wp-content/uploads/2018/05/UU-Nomor-20-tahun-2003-ttg-sistem-pendidikan-nasional.pdf>
- Wela Melisa Putri, J. J. (2021). Relationship between Educator Supervision and Discipline Behavior of Santri at the Tahfidz Nurul Ilmi Kuranji House, Padang City. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 9(1), 96–102.
- Zuwirna. (2017). *Manajemen Sistem Kepelatihan*. Padang: Sukabina Press.