

Analisis kebutuhan pelatihan ASN Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di provinsi Lampung (*Training needs analysis for Civil Servant Instructors of Family Planning in Lampung province*)

Anisa Kuswandari Banuwa^{1*}, Annastasia Nika Susanti²

Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung^{1*,2}

anisa.kuswandari@gmail.com^{1*}, annastasianikasusanti@gmail.com²



Riwayat Artikel

Diterima pada 29 March 2021

Direvisi pada 8 April 2021

Disetujui pada 9 April 2021

Abstract

Purpose: This study aimed to determine the right training for employees of BKKBN Representative Office in Lampung province based on the results of the training needs analysis.

Research methodology: This research was a quantitative research with cross sectional approach. The number of samples in this study was 336 Family Planning Instructors (PKB) in Lampung Province. The data were collected through questionnaire instruments.

Results: The results of training needs analysis for PKB showed that the obstacles in carrying out the duties mostly came from the internal factors which are related to personal tasks and competencies. The training required by PKB is training related to reproductive health, advocacy skills, and utilization of technology, article making and scientific papers, problem solving techniques, and effective communication.

Limitations: For further research, it is recommended that researchers conduct organizational analysis and using varied data collection methods.

Contribution: The results of this study can be a reference for BKKBN Lampung Province in conducting appropriate training for family planning counsellor (PKB) so that the effectiveness and productivity of the organization increases.

Keywords: *Training needs analysis, Family Planning Instructors (PKB)*

How to cite: Banuwa, A. K., & Susanti, A. N. (2021). Analisis kebutuhan pelatihan ASN Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Widyaaiswara*, 1(1), 35-43.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga di suatu organisasi atau perusahaan. SDM yang bekerja dalam suatu organisasi baik secara individu maupun kelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Riniwati, 2016). Lebih lanjut, organisasi menyadari pentingnya pembelajaran yang berkelanjutan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk mampu berkompetisi dan meningkatkan keuntungan organisasi (Salas dan Meriam-Bowers dalam Purnell, 2020). Semua jenis organisasi, baik swasta maupun pemerintahan selalu berupaya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Martoyo dalam Hartoyo dan Efendy, 2017).

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional yang biasa disingkat BKKBN merupakan salah satu badan pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik. BKKBN adalah lembaga pemerintah non departemen yang bertugas melaksanakan tanggung jawab pemerintahan di bidang keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga. (Perka BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011). Dipimpin oleh seorang Kepala, perwakilan BKKBN provinsi memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Anggota BKKBN provinsi bertanggung jawab atas operasional BKKBN di provinsi masing-masing.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan memiliki integritas. Tenaga penyuluh KB yang menjadi modal dasar BKKBN dalam melaksanakan program di daerah harus memiliki kompetensi agar program Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. ([Jayanti, et. al, 2019](#)). Penyuluh KB (PKB) adalah PNS yang memiliki standar kompetensi dan kualifikasi tertentu yang diberi tanggung jawab, wewenang, dan keistimewaan secara penuh dalam rangka melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, evaluasi dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga ([Perka BKKBN Nomor 12 tahun 2017](#)).

Pengembangan kompetensi penyuluh KB menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh KB. Dengan demikian, pencapaian program akan lebih optimal dan pemberian pelayanan kepada masyarakat juga lebih prima ([Rusmiah, et. al., 2019](#)). Pelatihan adalah cara paling efektif dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten serta membentuk sifat yang melekat pada individu agar nilai perusahaan meningkat (Becker dalam [Purnell, 2020](#)). [Kambey dan Suharnomo \(2013\)](#) mengatakan, dibandingkan dengan pembinaan, pemberdayaan, dan keterlibatan, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terbesar pada kesuksesan karyawan. Hasil penelitian [Mubarak \(2018\)](#) juga mengatakan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pelatihan yang efektif dapat dicapai ketika analisis kebutuhan pelatihan yang sistematis dilakukan sebagai langkah pertama dalam desain pelatihan (Arthur, et. al dalam [Purnell, 2020](#)). Sejalan dengan hal tersebut, [Kelly dan Messina \(2011\)](#) menyatakan bahwa Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) adalah tahapan kunci dalam siklus pelatihan. AKP dilakukan di lingkungan organisasi untuk menyelidiki kesenjangan pengetahuan dan keterampilan pegawai serta untuk menentukan kebutuhan informasi dan pelatihan mereka ([Purnell, 2020](#)). Selain itu, dengan AKP, kita dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mendukung dan menghambat program pelatihan. Oleh karena itu, AKP memiliki hubungan yang erat dengan tahap perencanaan dimana perencanaan yang terbaik didahului dengan mengidentifikasi masalah atau kebutuhan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin mengamati kondisi terkait kinerja dan kompetensi, kebutuhan serta jenis pelatihan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan pelatihan penyuluh KB di Provinsi Lampung. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat tersusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu serta mampu menambah motivasi peserta pelatihan karena sesuai dengan minat dan kebutuhan mereka.

2. Tinjauan pustaka

A. Pelatihan

Laird (dalam [Hutahaean, 2012](#)) mendefinisikan pelatihan digambarkan sebagai proses di mana seorang individu memperoleh informasi, sikap, dan keterampilan sebagai hasil dari pengalamannya, yang mengakibatkan perubahan perilaku. Sementara itu, Vaughn (dalam [Hutahaean dan Sumampouw, 2018](#)) mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian instruksi/kegiatan dalam komunitas yang dirancang untuk membantu anggota mengubah sikap mereka menjadi perilaku yang diinginkan.

Melalui definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan bersama yang bertujuan untuk memperoleh ilmu, perilaku, dan keterampilan sebagai hasil dari praktik, sehingga berkontribusi dalam perbaikan perilaku peserta sebagaimana yang diharapkan. Pelatihan tidak hanya berhenti pada pencarian pengetahuan dan keterampilan, tetapi menekankan pada penerapan pembelajaran itu sendiri. Melalui pelatihan, seseorang dapat belajar sambil mempraktikkan ilmu yang mereka peroleh melalui contoh-contoh konkret.

Tiga area perilaku yang dibentuk melalui pelatihan adalah kognitif, afektif, dan psikomotor. (Bloom, dalam [Hutahaean, 2012](#)). Pada aspek kognitif, individu diharapkan memperoleh keterampilan mental dalam bentuk pengetahuan, pemahaman, aplikasi, sintesis, evaluasi, serta analisis melalui demonstrasi. Pada aspek afeksi, individu diharapkan mampu mengembangkan emosi atau perasaan tertentu, misalnya kesadaran, nilai-nilai, karakterisasi, dan kontrol terhadap emosi. Sementara itu pada aspek psikomotor, individu diharapkan memperoleh keterampilan fisik yang berkaitan dengan target pelatihan.

Program pelatihan yang efektif dapat dibentuk dengan mengikuti beberapa tahapan. [Riggio \(2013\)](#) menyebutkan tahapan-tahapan tersebut sebagai berikut: 1. Analisis Kebutuhan Pelatihan; 2.

Menentukan Tujuan dan Sasaran Pelatihan; 3. Menentukan Kriteria Keberhasilan; dan 4. Penetapan Metode Pelatihan. Berdasarkan tahapan pelatihan ini, dapat dilihat bahwa analisis kebutuhan pelatihan adalah tahap pertama dan melandasi tahapan lainnya dalam suatu program pelatihan.

B. Analisis kebutuhan pelatihan

1. Definisi analisis kebutuhan pelatihan

Barbazette ([dalam Cekada, 2011](#)) menyatakan bahwa needs assesment adalah proses mengumpulkan informasi tentang kebutuhan organisasi, baik secara eksplisit atau implisit yang dapat dipenuhi dengan mengadakan pelatihan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa analisis kebutuhan merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan organisasi baik yang eksplisit maupun implisit yang dapat dipenuhi melalui pelatihan.

Sejalan dengan Barbazette, Leatherman ([dalam Zahid Iqbal & Khan, 2011](#)) mengemukakan definisi *training need assessment* sebagai penilaian kebutuhan pelatihan dengan mengidentifikasi masalah khusus dalam organisasi dengan menggunakan metode pengumpulan informasi yang tepat (seperti survei, wawancara, observasi, dll.), Menentukan masalah mana yang memerlukan solusi pelatihan, dan kemudian menggunakan informasi tersebut untuk merancang intervensi pelatihan yang memecahkan masalah yang sebenarnya.” Menurut Leatherman, analisis kebutuhan pelatihan berarti mengidentifikasi masalah tertentu dalam organisasi dengan menggunakan metode pengumpulan informasi yang sesuai (seperti survei, wawancara, pengamatan), menentukan masalah mana yang memerlukan solusi pelatihan, dan kemudian menggunakan informasi untuk merancang intervensi pelatihan untuk menyelesaikannya.

2. Tujuan analisis kebutuhan pelatihan

Dalam mengidentifikasi kebutuhan calon peserta pelatihan, dibutuhkan pertimbangan yang sangat hati-hati mengenai tujuan pelatihan, karakteristik peserta, alat dan biaya yang diperlukan, dll. Di bawah ini terdapat beberapa keuntungan dan menjadi tujuan dari dilakukannya analisis kebutuhan pelatihan, antara lain ([PILAC](#)):

- a. Mengidentifikasi tujuan pelatihan dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan.
- b. Mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan peserta pelatihan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk performa kerja yang efektif.
- c. Menyelesaikan masalah yang dihadapi saat ini.
- d. Menciptakan keuntungan di masa depan nantinya.
- e. Menyediakan kesempatan untuk belajar, serta tumbuh dan berkembang.
- f. Mengetahui masalah-masalah yang mungkin tidak mampu diselesaikan melalui pelatihan.
- g. Mengetahui dalam kondisi dan situasi seperti apa, aktivitas pelatihan dan pengembangan tertentu sebaiknya dilakukan.

C. Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)

Berdasarkan [Permenpan nomor 21 tahun 2018](#), Penyuluh Keluarga Berencana yang selanjutnya disebut Penyuluh KB adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan serta disertai peran, tugas, kewenangan, dan keistimewaan secara penuh oleh pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelayanan, penggerakan dan pengembangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga.

Tanggung jawab Petugas Penyuluh Keluarga Berencana meliputi pengelolaan Program KKBPK KKBPK (yang kini bernama Bangsa Kencana) yang meliputi penyuluhan, pelayanan, dan mobilisasi di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Penyuluh KB dilibatkan dalam kegiatan pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas, integritas, dan kompetensi. Pelatihan yang diadakan untuk Penyuluh KB disesuaikan dengan temuan hasil kajian kebutuhan pelatihan dan/atau pertimbangan dari Tim Penilai Angka Kredit Penyuluh KB. Pelatihan yang diberikan kepada Penyuluh KB, dalam bentuk: a. pelatihan fungsional; dan b. pelatihan teknis. Selain pelatihan tersebut, Penyuluh KB dapat mengembangkan kompetensinya melalui program pengembangan kompetensi lainnya, berupa: a. mempertahankan kompetensi sebagai Penyuluh Keluarga Berencana; b. seminar; c. lokakarya; atau d. konferensi.

3. Metode penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, yang dilakukan pada bulan Maret-April 2021. Teknik *total sampling* digunakan dalam penelitian ini, dengan populasi sebagai sampel uji. Hasilnya, analisis ini melibatkan 537 sampel penyuluh KB di Provinsi Lampung. Data untuk analisis dalam penelitian ini diambil dari sumber primer dan dikumpulkan melalui instrumen kuesioner. (melalui *google form*) yang diisi secara online dan tanpa *interview* langsung. Pengumpulan data dilakukan agar memperoleh data yang akurat dan objektif terhadap kebutuhan pelatihan penyuluh KB di Provinsi Lampung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibuat berdasarkan 2 jenis analisis kebutuhan yang dikemukakan oleh Noe (2013), yaitu analisis tugas yang diukur melalui indikator kompetensi jabatan dan analisis personal yang diukur melalui indikator kompetensi personal. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan keadaan data apa adanya dengan menghitung frekuensi jawaban responden.

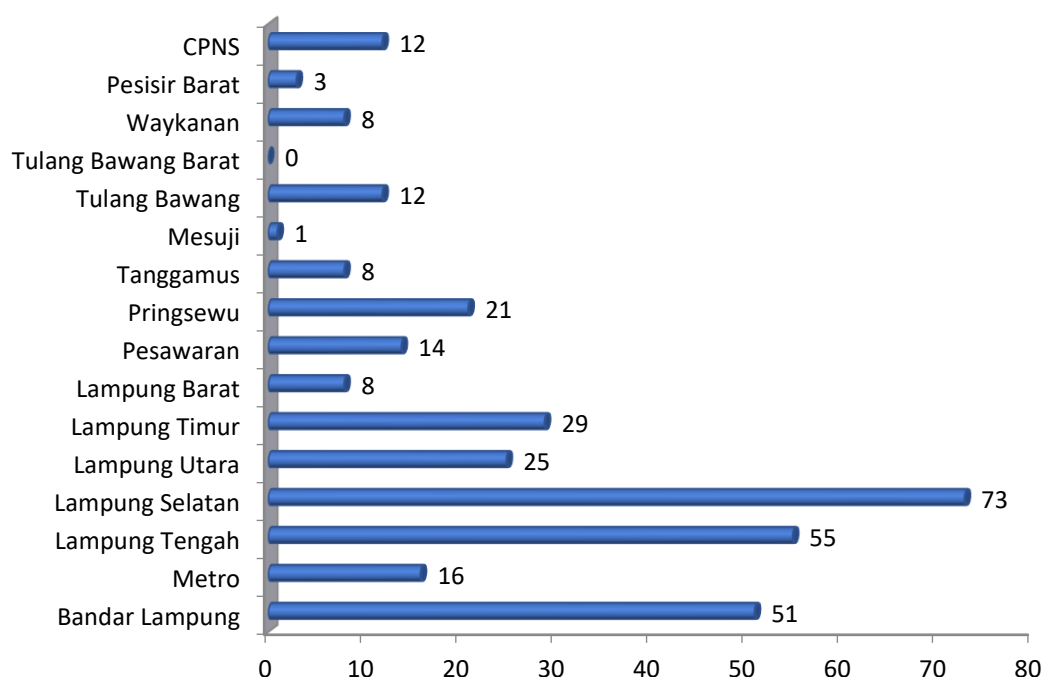
4. Hasil dan pembahasan

Bab ini akan menyajikan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan terhadap ASN Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) BKKBN Provinsi Lampung.

A. Karakteristik responden

- Persebaran responden

Jumlah Penyuluh KB (PKB) yang dimiliki oleh BKKBN Provinsi Lampung adalah sebanyak 537 orang PKB yang tersebar di seluruh Kabupaten/ Kota di Provinsi Lampung. Namun dalam pengisian formulir analisis kebutuhan pelatihan ini hanya 336 orang PKB. Adapun jumlah PKB setiap Kabupaten/Kota yang mengisi form analisis kebutuhan pelatihan ini tersaji dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Grafik sebaran jumlah PKB yang berpartisipasi dalam pengisian formulir Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP)

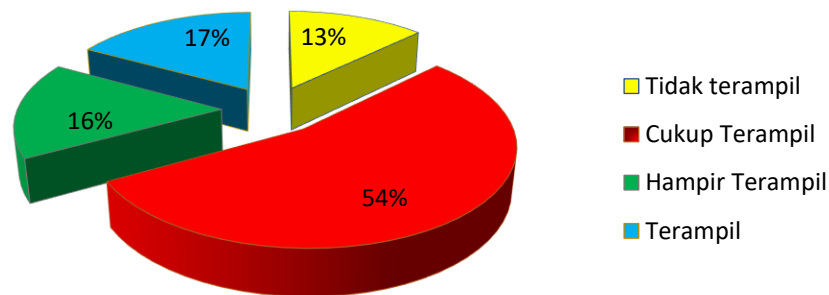
Berdasarkan Gambar 1, jumlah PKB terbanyak yang mengisi formulir Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) adalah PKB di Kabupaten Lampung Selatan, yakni sebanyak 73 orang. Kabupaten/Kota selanjutnya dengan jumlah PKB terbanyak yang mengisi form AKP ini adalah Kabupaten Lampung Tengah (55 orang PKB) dan Kota Bandar Lampung (51 orang PKB). Di sisi lain, Kabupaten dengan jumlah PKB paling sedikit atau bahkan tidak ada yang mengisi form AKP adalah Kabupaten Pesisir Barat (3 orang PKB), Kabupaten Mesuji (1 orang PKB), dan Kabupaten Tulang Bawang Barat (0 orang PKB).

- *Gambaran kualitas kemampuan PKB*

Dalam melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP), pengukuran terhadap kualitas kemampuan pegawai (dalam hal ini PKB) perlu dilakukan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kemampuan PKB BKKBN Provinsi Lampung secara umum, mengingat tingkat kemampuan setiap PKB berbeda-beda setiap individu. Pengukuran terhadap kualitas kemampuan PKB dalam menjalankan tugas jabatannya sebagai Penyuluh Keluarga Berencana dilakukan berdasarkan penilaian masing-masing individu terhadap kemampuannya dalam bekerja sehari-hari. Adapun kategori penilaian kualitas kemampuan pegawai terdiri dari:

- Terampil, yakni mampu melakukan semua tugas pokok secara mandiri dan sistematis, mampu mengantisipasi dan mengatasi kendala teknis, serta mampu membimbing rekan kerja
- Hampir terampil, yakni mampu melakukan hampir semua tugas pokok secara mandiri tanpa mengalami kesulitan dan mampu mengatasi apabila menemui kendala teknis.
- Cukup terampil, yakni mampu melakukan sebagian besar tugas pokok secara mandiri dan sesekali masih mengalami kesulitan sehingga perlu dibimbing rekan/ atasan.
- Tidak Terampil, yakni dapat melakukan sebagian kecil tugas pokok dan sering mengalami kesulitan sehingga masih perlu dibimbing rekan/atasan.

Hasil pemetaan kualitas kemampuan PKB tersaji dalam Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Grafik pemetaan kualitas kemampuan PKB

Gambar 2 menunjukkan bahwa secara umum kualitas kemampuan PKB BKKBN Provinsi Lampung tergolong “Cukup Terampil”. Hal ini dapat diketahui dari hasil penilaian individu PKB terhadap kualitas kemampuannya, yakni sebanyak 54% PKB menilai kualitas kemampuannya adalah Cukup Terampil. Di sisi lain, kualitas kemampuan PKB dengan kategori Terampil, Hampir Terampil, dan Tidak Terampil tersebar dengan persentase yang relatif sama yakni masing-masing 17 %, 16 % dan 13 %.

- *Gambaran kendala kerja PKB*

Dalam menjalankan tugas jabatan sebagai penyuluh Keluarga Berencana yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh PKB. Kendala tersebut muncul baik dari sisi internal maupun eksternal PKB yang secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi kinerjanya. Jika kendala muncul dari sisi internal PKB maka salah satu solusinya adalah dengan melakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan PKB untuk meningkatkan kapasitas kemampuannya. Namun jika kendala yang muncul adalah dari sisi eksternal maka bukan pelatihan yang dibutuhkan PKB melainkan perlu kajian lebih lanjut dahulu penyebab munculnya kendala tersebut. Selain itu juga diperlukan adanya campur tangan pihak lain seperti pemerintah daerah dalam penyelesaian kendala eksternal tersebut.

Kendala-kendala yang dihadapi oleh PKB di lapangan juga berkaitan dengan lokasi kerja PKB sehingga kendala yang muncul juga sangat beragam. Adapun kendala yang dihadapi oleh PKB dalam menjalankan tugas jabatannya tersaji dalam Tabel 1 berikut.

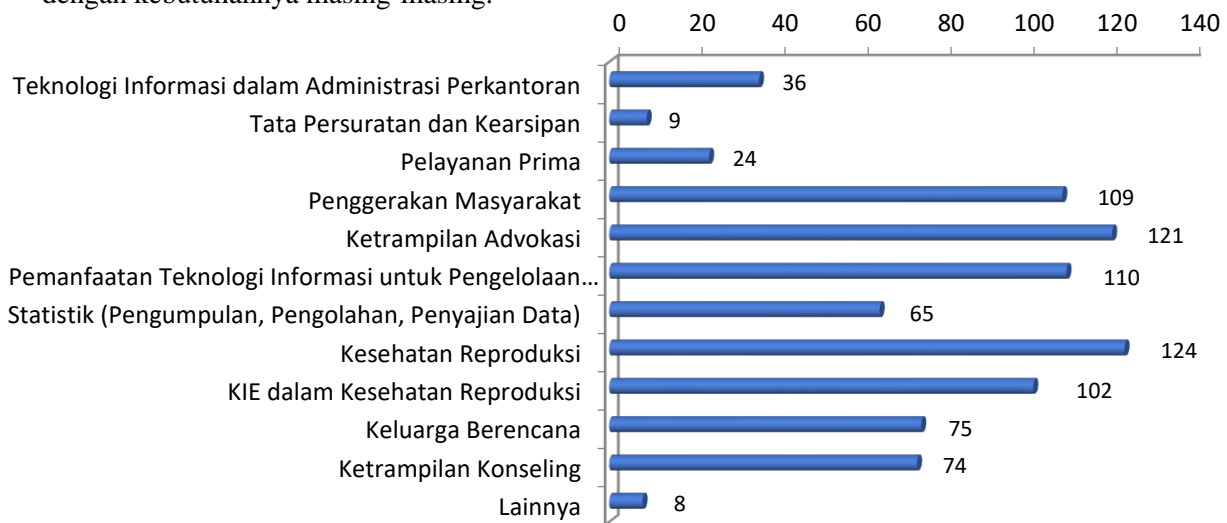
Tabel 1. Kendala yang dihadapi oleh PKB dalam pelaksanaan tugas jabatannya

No	Jenis Kendala	Kendala dalam Pelaksanaan Tugas
1	Kendala Internal	Penyusunan DUPAK Penggunaan aplikasi dan android Tata cara surat menyurat Kemampuan komputer terutama <i>microsoft office</i> (Microsoft Word, Excel, Power Point) Pencatatan dan pelaporan <i>online</i> Masih kurangnya sarana/ media penyuluhan Pembuatan SPJ Penggunaan media (BKB kit, BKL kit, dll) Pembuatan KIE Pengarsipan Administrasi perkantoran Kurang menguasai materi tentang KB dan Kelompok Kegiatan (Poktan) Kurang pengetahuan tentang UPPKS Kurangnya pemahaman tentang kesehatan reproduksi dan tentang keluarga Implementasi SIGA Kemampuan advokasi Kemampuan videografi Penulisan karya tulis ilmiah (KTI)
2	Kendala Eksternal	Kurangnya dukungan dari kader dalam pelaksanaan kegiatan Wilayah binaan terlalu luas dan banyak Dukungan operasional kendaraan dinas Kendala sinyal yang sulit Kurangnya jumlah PKB Kurangnya dukungan dana Sarana dan prasarana kurang memadai Kurangnya dukungan dari pejabat terkait

B. Hasil AKP indikator kompetensi jabatan

Berdasarkan [Permenpan RB No. 21 Tahun 2018](#), Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah jabatan yang mengemban ruang lingkup tugas, amanah, dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan demi menyukseskan program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana). Program Bangga Kencana adalah upaya terencana yang bertujuan agar penduduk tumbuh seimbang dan berkualitas melalui pengaturan kelahiran anak, jarak, dan usia ideal melahirkan serta mengatur kehamilan. Melalui analisis kebutuhan pelatihan ini, PKB dapat memilih jenis pelatihan yang ingin diikuti guna meningkatkan kemampuannya.

Berikut ini adalah grafik sebaran pilihan pelatihan terkait Kompetensi Jabatan PKB sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

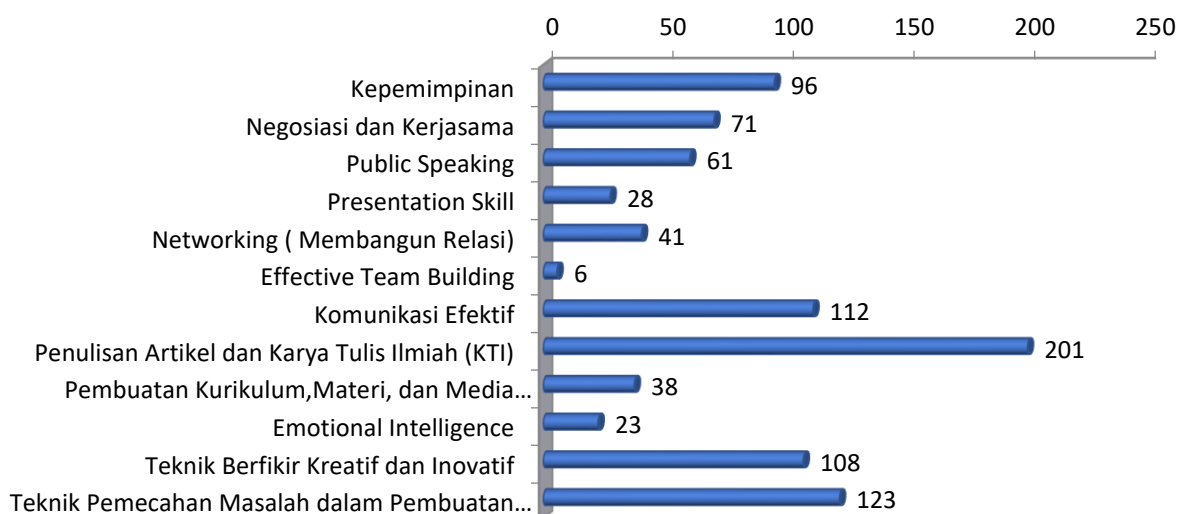


Gambar 3. Grafik kebutuhan pelatihan kompetensi jabatan PKB

Gambar 3 menunjukkan sebaran kebutuhan pelatihan untuk menunjang peningkatan kompetensi jabatan PKB. Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar PKB membutuhkan pelatihan terkait Kesehatan Reproduksi (124 orang) dan pelatihan terkait Keterampilan Advokasi (121 orang). Selain itu, pelatihan terkait Pemanfaatan Teknologi untuk Pengelolaan Data, pelatihan terkait Penggerakan Masyarakat, dan pelatihan terkait KIE dalam Kesehatan Reproduksi juga menjadi pelatihan yang cukup dibutuhkan oleh PKB BKKBN Provinsi Lampung.

C. Hasil AKP indikator kompetensi personal

Kinerja (prestasi kerja) seorang pegawai selain ditentukan oleh kemampuan atau kompetensi jabatannya juga dipengaruhi oleh kompetensi personalnya. Efektif atau tidaknya suatu hasil kerja tergantung pada keterampilan, pengetahuan, dan perilaku individu dalam bekerja sesuai dengan tuntutan jabatannya. Oleh karena itu peningkatan kompetensi personal bagi pegawai juga menjadi aspek penting dalam mencapai visi suatu organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, melalui analisis kebutuhan pelatihan bagi PKB ini dapat diketahui kebutuhan kompetensi personal apa yang ingin ditingkatkan oleh PKB. Gambar 4 berikut ini menggambarkan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh PKB guna meningkatkan kompetensi personalnya.



Gambar 4. Grafik kebutuhan pelatihan kompetensi personal bagi PKB

Berdasarkan Gambar 4, dapat diketahui bahwa pelatihan terkait Pembuatan Artikel dan Karya Tulis Ilmiah (201 orang) menjadi pelatihan yang paling dibutuhkan oleh PKB. Selain itu, pelatihan terkait Teknik Pemecahan Masalah dalam Pembuatan Keputusan (123 orang), pelatihan terkait Komunikasi Efektif (112 orang) dan pelatihan terkait Teknik Berfikir Kreatif dan Inovatif (108 orang) juga menjadi pelatihan yang cukup dibutuhkan oleh PKB guna meningkatkan kompetensi personalnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan, dari indikator kompetensi jabatan, pelatihan yang paling banyak dibutuhkan oleh PKB adalah pelatihan terkait Kesehatan Reproduksi, Ketrampilan Advokasi, dan Pemanfaatan Teknologi untuk Pengelolaan Data. Sementara itu, dari indikator kompetensi personal, pelatihan yang paling banyak dibutuhkan adalah pelatihan terkait Pembuatan Artikel dan Karya Tulis Ilmiah, Teknik Pemecahan Masalah dalam Pembuatan Keputusan, dan pelatihan terkait Komunikasi Efektif. Selain hasil analisis kebutuhan pelatihan, diperoleh pula data mengenai persebaran responden di Provinsi Lampung dimana paling banyak responden yang mengisi berasal dari Lampung Selatan, Lampung Tengah, dan Bandar Lampung. Selain itu, dari 336 responden, sekitar 54 % menilai diri mereka sebagai PKB yang cukup terampil atau berarti mampu melakukan sebagian besar tugas pokok secara mandiri dan sesekali masih mengalami kesulitan sehingga perlu dibimbing rekan/ atasan. Selanjutnya, diperoleh pula data terkait kendala yang dialami PKB dalam menjalankan tugasnya di lapangan. Kendala tersebut sebagian besar berasal dari faktor internal PKB itu sendiri. Faktor internal yang dimaksud berkaitan dengan kompetensi PKB baik kompetensi jabatan maupun kompetensi personal.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan pendekatan ilmiah, namun masih memiliki kekurangan, diantaranya sebagai berikut:

- Untuk penelitian selanjutnya, disarankan peneliti untuk melakukan analisis organisasi sebelum mengumpulkan data analisis tugas dan individu agar data yang diperoleh lebih menyeluruh.
- Pengumpulan data dapat lebih bervariasi misalnya dengan wawancara dan FGD agar hasil yang diperoleh dapat lebih kaya dan mendalam.

Ucapan terima kasih

Secara khusus, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai di Bidang Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Lampung yang telah memberikan dukungan baik moril dan materiil sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

Referensi

- Cekada, T. L. (2011). Need training? Conducting an effective needs assessment. *Professional Safety*, 56(12), 28.
- Hartoyo, Rachmat & Efendy, Hady. (2017). Development of Training Needs Analysis in Organization. *Journal of Management Research*, 9 (4).
- Hutahaean, Bona. (2012). Pelatihan untuk peningkatan self-esteem pada mahasiswa Universitas Indonesia yang mengalami distress psikologis. *Tesis*. Universitas Indonesia: Fakultas Psikologi.
- Hutahaean, B. S. H., & Sumampouw, N. E. J. (2019). Pelatihan Peningkatan Self-Esteem pada Mahasiswa Universitas Indonesia yang Mengalami Distres Psikologis. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 9(02), 97-114.
- Jayanti, R. D. (2019). Pengembangan Model Pelatihan Teknis Bagi Penyuluh Keluarga Berencana Untuk Meningkatkan Kompetensi Melaksanakan Pembinaan Kader Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 21(1), 56-74.
- Kambey, Fendy & Suharnono, Levy. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Njonja Maneer Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 10 (2).

- Kelly & Messina. (2011). Training Needs Analysis (TNA). *The Royal Australian and New Zealand College of Radiologists*, 1.
- Mubarok, Endang Saefuddin. (2018). The Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance of Workers Social Agency in Banten Province, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9 (4).
- Noe, R. A. (2013). *Employee training and development (6th ed.)*. New ork, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 82/PER/B5/2011 *Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011. Jakarta.
- Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 2 Tahun 2017 *Standar Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2018 *Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018. Jakarta.
- Project on Improvement of Local Administration in Cambodia (PILAC). *Manual on Training Needs Assessment*. Diunduh pada tanggal 23 Maret 2021, pukul 15.05 WIB.
- Purnell, M. (2020). Findings from a training needs analysis survey to support health professionals across the research lifecycle. *Health Information and Libraries Journal*, DOI: 10.1111/hir.12303.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. USA: Pearson Education, Inc.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rusmiah, Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan Keluarga Berencana Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2 (4).
- Zahid Iqbal, M. & Khan, R.A. (2011), The growing concept and uses of training needs assessment: A review with proposed model. *Journal of European Industrial Training*, 35(5), 439-466.