

STRATEGI PENINGKATAN HASIL KELULUSAN UJI KOMPETENSI PENYULUH KB DALAM PELAYANAN PROGRAM BANGGA KENCANA DI MASYARAKAT

(Studi Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan)

Amalia Absyari

(e-mail: amaliaabsyari@gmail.com*)

(*) *Corresponding Author*

Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT

This study focuses on the low pass rate of the Family Planning Extension (KB) competency test in South Kalimantan Province, which is the main concern is efforts to improve the quality of family planning services. The main purpose of this study is to analyze the strategies implemented by the BKKBN Representative Office of South Kalimantan Province in improving graduation outcomes and identifying internal and external factors that affect the graduation. This study uses a qualitative method with a descriptive approach, utilizing primary and secondary data collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The results of this study show that the strategies implemented have not been effective, especially due to the lack of commitment in training and coaching the performance of Family Planning Extension Workers, as well as the lack of integrated and coordinated action actions in monitoring and evaluation. Internal factors that affect graduation include minimal knowledge and skills, physical condition, motivation, and work discipline of Family Planning Extension Workers. Meanwhile, external factors include changes in teachers, changes in learning methods, limited facilities and infrastructure, and inadequate budgets. This study recommends that the BKKBN Representative Office facilitate Family Planning Extension Workers with media containing competency test questions, build a strong commitment with OPD KB as a strategic partner, and develop integrated and coordinated action actions in the internal scope to achieve a significant increase in graduation rates.

Keywords: *Competency Test; Family Planning Extension Strategy*

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada rendahnya tingkat kelulusan uji kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Provinsi Kalimantan Selatan, yang menjadi perhatian utama adalah upaya peningkatan kualitas layanan KB. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan dalam meningkatkan hasil kelulusan serta mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kelulusan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, memanfaatkan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan belum efektif, terutama karena kurangnya komitmen dalam pelatihan dan pembinaan kinerja Penyuluh KB, serta belum adanya tindakan aksi yang terintegrasi dan terkoordinasi dalam monitoring dan evaluasi. Faktor internal yang mempengaruhi kelulusan meliputi pengetahuan dan keterampilan yang minim, kondisi fisik, motivasi, dan disiplin kerja Penyuluh KB. Sementara itu, faktor eksternal mencakup pergantian pengajar, perubahan metode pembelajaran, keterbatasan sarana dan prasarana, serta anggaran yang tidak memadai. Penelitian ini merekomendasikan agar Kantor Perwakilan BKKBN memfasilitasi Penyuluh KB dengan media berisi soal-soal uji kompetensi, membangun komitmen yang kuat dengan OPD KB sebagai mitra kerja strategis, dan mengembangkan tindakan aksi yang terintegrasi dan terkoordinasi di lingkup internal untuk mencapai peningkatan yang signifikan dalam tingkat kelulusan.

Kata Kunci: *Penyuluh Keluarga Berencana; Strategi; Uji Kompetensi*

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini berangkat dari rendahnya persentase angka kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB yang diduga karena belum adanya komitmen, tindakan aksi yang terintegrasi dan terkoordinasi di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan ([Hidayat, 2021](#)). Evaluasi terhadap hasil uji kompetensi Penyuluh KB di Provinsi Kalimantan Selatan yang berlangsung dari tahun 2017 hingga 2022 mengungkapkan tingkat kelulusan yang konsisten di bawah 50% menurut ([BKKBN, 2022](#)). Sejalan dengan data tersebut, catatan ([Worldometers, 2022](#)) menempatkan Indonesia pada urutan keempat daftar negara dengan populasi terbesar di dunia, setelah China, India, dan Amerika Serikat per Juni 2022. Kebijakan pengaturan pertumbuhan populasi dan pembentukan keluarga berkualitas di Indonesia diajarkan melalui UU Nomor 52 tahun 2009, yang bertujuan mengurangi angka kelahiran untuk menciptakan tenaga kerja yang kuat sebagai aset nasional, sesuai dengan laporan ([BKKBN, 2009](#)). Pentingnya keahlian Penyuluh KB sangat ditonjolkan dalam praktik lapangan, tetap menekankan perlunya memahami informasi mengenai program Bangga Kencana kepada masyarakat. ([Hidayat, 2021](#)) menyoroti signifikansi kompetensi dalam peranan ini.

Kompetensi didefinisikan oleh ([Emron et al, 2017](#)) sebagai sekelompok kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaan secara adekuat, didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap. ([Spencer, 2017](#)) juga mengemukakan pandangan mereka bahwa kompetensi adalah atribut individu yang secara kausal mempengaruhi keberhasilan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. (Klein, 1978) secara terpisah menekankan konsep kompetensi sebagai kumpulan karakteristik individu yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan penampilan yang superior.

Berbagai cara telah dilakukan oleh BKKBN guna meningkatkan kompetensi Penyuluh KB, salah satunya melalui Uji Kompetensi Penyuluh KB. Sebagaimana yang diungkapkan dalam penelitian terdahulu oleh ([Nurhajati, 2018](#)), untuk meningkatkan hasil Uji Kompetensi PKB adalah melalui diklat. Namun, karena fasilitas, sarana, dan prasarana yang kurang memadai, diklat *E-Learning* diterapkan untuk meningkatkan kemandirian belajar bagi Penyuluh KB. Anggy ([Giri et al, 2020](#)) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi, seluruh mahasiswa diwajibkan mengikuti pelatihan dan pemberian beasiswa bagi yang berprestasi. Selain itu, ([Dhewantoro, H. N. S, 2018](#)) mengungkapkan bahwa untuk memberdayakan kompetensi guru, tidak hanya diperlukan motivasi, tetapi juga keterlibatan dalam kegiatan ilmiah seperti seminar, penataran, serta peningkatan kesejahteraan.

Dalam upaya meningkatkan hasil kelulusan Uji Kompetensi, Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan perlu menerapkan strategi yang komprehensif. Berkaca dari pelaksanaan Uji Kompetensi Penyuluh KB pertama kali pada tahun 2017 dengan persentase kelulusan yang sangat rendah ([BKKBN, 2017](#)), strategi yang dilakukan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan melalui Bidang Pengembangan dan Pelatihan (LATBANG) adalah memberikan fasilitasi pelatihan Pra Uji Kompetensi Sertifikasi. Dalam pelatihan ini, materi-materi seputar program Bangga Kencana diberikan kepada tenaga lini lapangan, dan kisi-kisi soal Uji Kompetensi Penyuluh KB dibahas ([Hidayat, 2021](#)). Pelatihan Pra Uji Kompetensi Penyuluh KB ini terbukti efektif, terlihat dari peningkatan persentase kelulusan sebagaimana data di bawah ini ([BKKBN, 2020](#)):

Tabel 1. Tingkat Kelulusan Uji Kompetensi Sertifikasi Penyuluh KB

No	Tahun	Jumlah Peserta	Sesuai Standar / Di atas Standar	Tindak Lanjut Pengembangan	Persentase
1	2017	379 Orang	17 Orang	362 Orang	4.70%
2	2018	329 Orang	72 Orang	257 Orang	21.89%
3	2019	217 Orang	99 Orang	118 Orang	45.60%
4	2020	113 Orang	12 Orang	101 Orang	11%
5	2021	43 Orang	1 Orang	42 Orang	2.30%
6	2022	41 Orang	2 Orang	39 Orang	4.88%

Dari data di atas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat kelulusan Uji Kompetensi Sertifikasi Penyuluh KB tidak pernah mencapai angka 50% (BKKBN, 2022). Di antara enam kali penyelenggaraan Uji Kompetensi tersebut, hanya pada tahun 2018 dan 2019 yang hasilnya lebih signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya dan sesudahnya (Hidayat, 2021). Dari tahun 2020 hingga sekarang, pelaksanaan pelatihan Pra Uji Kompetensi sudah tidak lagi dilaksanakan, seiring dengan adanya pandemi Covid-19 yang melarang kegiatan berkumpul, serta adanya *refocusing* anggaran (Nurhajati, 2021).

Selain strategi yang diterapkan oleh Bidang Pelatihan dan Pengembangan (LATBANG), peneliti menemukan strategi lain yang dilakukan oleh Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi (ADPIN), yakni pada sub bidang Hubungan Antar Lembaga dan Bina Lini Lapangan (HUBALILA), yaitu dengan cara melakukan pembinaan (BKKBN, 2021). Pembinaan ini selalu dilakukan kepada para Penyuluh KB, tidak hanya pada saat menghadapi Uji Kompetensi, namun kegiatan pembinaan ini rutin dilakukan guna meningkatkan kinerja mereka sebagai pelayan masyarakat (Hidayat, 2021). Bahkan, jika suatu program atau kegiatan sedang berlangsung ataupun sudah selesai dilaksanakan, sebagai bagian dari tindak lanjut, sub bidang Hubalila juga melaksanakan *monitoring* dan evaluasi yang biasa dilakukan dengan turun langsung ke Kabupaten/Kota (Giri et al., 2020). Hal ini dilakukan guna melihat dan mendengar apa

kendala atau permasalahan selama menjalankan kegiatan tersebut (Novriza, 2018).

Tujuan diadakannya pelatihan, pembinaan, dan *monitoring* evaluasi tidak lain adalah untuk memperoleh kelulusan yang ditandai dengan perolehan sertifikat (BKKBN, 2021). Berbagai elemen berkontribusi pada proses pendidikan, mencakup baik komponen internal individu seperti ketertarikan, umur, dan dorongan. Ketertarikan dan dorongan memiliki ikatan yang signifikan, dimana dorongan diterjemahkan sebagai transisi energi dalam individu yang ditandai oleh emergensi sensasi dan dipicu oleh reaksi terhadap suatu cita-cita, seperti diuraikan oleh (Rohmah, 2019). Ini mengindikasikan bahwa dorongan merujuk pada pemicu yang mendorong seseorang untuk menggapai target yang dituju.

Pada aspek eksternal, ada beberapa elemen penting yang ikut andil dalam memajukan proses pembelajaran. Ini termasuk kualitas pengajar, konten pembelajaran, dan penyediaan fasilitas. (Hidayat, 2019) memperjelas bahwa aspek-aspek ini memberikan kontribusi penting terhadap kesuksesan edukasi. Pengajar yang menguasai materi, efektif berkomunikasi, dan memiliki pengalaman relevan cenderung lebih berhasil dalam membagikan ilmu pengetahuan kepada para pelajar. Selanjutnya, (Purwanto, 2004) mengemukakan bahwa tidak hanya kualitas pengajar yang berpengaruh, tetapi juga cara pengajaran, sarana pengajaran, lingkungan belajar, dan peluang yang disediakan semuanya berperan penting dalam proses edukasi. Pandangan ini memiliki perbedaan

dengan (Soemanto, 1998), yang tidak mengkhhususkan pada faktor internal dan eksternal, tetapi lebih menitikberatkan pada stimulus pembelajaran dan metode pengajaran sebagai determinan utama.

Dari pendapat-pendapat tersebut, materi, narasumber, dan fasilitas pendukung perlu dievaluasi (Purwanto, 2004). Dari hasil wawancara yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa strategi yang dijalankan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan belum menuai hasil yang maksimal, di samping adanya faktor internal dan eksternal dari para Penyuluh KB (BKKBN, 2020). Mengingat bahwa Penyuluh KB adalah ujung tombak pelayanan program Bangsa Kencana, fenomena rendahnya angka kelulusan ini menjadi hal penting untuk diteliti. Dari penjabaran di atas, tujuan utama dari penelitian ini untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan dalam meningkatkan hasil kelulusan serta mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kelulusan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan tujuan untuk memahami fenomena melalui sudut pandang peserta. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna mendalam dari fenomena yang diamati di lapangan (Creswell, 2021). Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan solusi terhadap permasalahan terkini berdasarkan data yang diperoleh, kemudian menyajikannya, menganalisis, dan menginterpretasi data tersebut (Sugiyono, 2019).

Lokasi penelitian merujuk pada tempat di mana proses pengumpulan data berlangsung untuk menemukan solusi dari permasalahan yang telah dirumuskan. (Darmadi, 2020) menjelaskan bahwa lokasi penelitian adalah tempat di mana studi dilakukan untuk

memecahkan masalah penelitian. Menurut (Sujarweni, 2021), lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian tersebut dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Nomor 09, Kebun Bunga, Banjarmasin.

Informan penelitian adalah individu-individu yang berada di sekitar lokasi penelitian dan memiliki informasi yang relevan terkait situasi atau latar penelitian. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa informan adalah sumber data yang penting dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Pada penelitian ini, informan terdiri dari orang-orang yang memiliki otoritas dan pengetahuan tentang strategi Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan dalam meningkatkan hasil kelulusan uji kompetensi Penyuluh KB. Informan yang terlibat dalam penelitian ini adalah: 1. Koordinator Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi (ADPIN), 2. Koordinator Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang), 3. Sub Koordinator Hubungan Antar Lembaga dan Bina Lini Lapangan (Hubalila), serta 4. Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang telah mengikuti Uji Kompetensi namun belum berhasil lulus.

Penelitian ini mengklasifikasikan sumber data menjadi dua kategori utama: data primer dan data sekunder. Data yang primer ditandai sebagai hasil temuan yang dikumpulkan langsung dari narasumber, dengan metode khusus seperti wawancara dan pengamatan yang dijalankan secara interaktif antara peneliti dan informan. Pertemuan tatap muka menjadi kanal utama pengumpulan identitas narasumber, yang mencakup nama, posisi mereka, beserta detail terkait Uji Kompetensi PKB dan prestasi kerja individu. Referensi (Sugiyono, 2021) menegaskan pentingnya informasi ini. Data sekunder, di sisi lain, dihimpun dari sumber yang tidak terlibat langsung, termasuk literatur, catatan, arsip, atau dokumen yang sudah ada, bahtera yang

dipublikasikan ataupun yang masih dalam bentuk draf. Secara spesifik, data sekunder ini melibatkan dokumen dari Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan yang memaparkan strategi untuk meningkatkan efektivitas Uji Kompetensi Penyuluh KB dalam implementasi Program Bangga Kencana, menurut (Sujarweni, 2020).

Mengumpulkan data yang tepat dan relevan adalah langkah krusial bagi peneliti untuk meraih tujuan penyelidikan yang ditetapkan. Penelitian ini dilengkapi dengan strategi pengumpulan data yang hati-hati, mencakup teknik observasi, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi, seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2021). Pendekatan ini memastikan bahwa seluruh data yang terkumpul memenuhi kriteria ilmiah dan bisa dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Dalam penelitian kualitatif ini, analisis data dilaksanakan dalam dua tahap utama sebagaimana yang ditekankan oleh (Afrizal, 2020), yang pertama adalah analisis paripurna yang terjadi selama fase pengumpulan data di lapangan, dan kedua, analisis *post-hoc* selama fase penulisan laporan. Metode analisis deskriptif dipilih, mengadopsi pendekatan induktif yang mulai dari masalah spesifik yang sedang dihadapi, bergerak menuju kesimpulan umum yang ditarik dari data terhimpun. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mencapai generalisasi mengenai faktor-faktor yang dianalisis berkaitan dengan strategi peningkatan kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB dalam Program Bangga Kencana di Provinsi Kalimantan Selatan, sebagaimana dipaparkan oleh (Sugiyono, 2021).

III. PEMBAHASAN

Pelatihan.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dirancang secara terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, dan keterampilan melalui pengalaman belajar. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk mencapai kinerja yang

efektif dalam setiap kegiatan (Mathis, 2002). Dalam konteks penelitian ini, pelatihan teknis rutin merupakan salah satu strategi yang diterapkan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan untuk meningkatkan hasil Uji Kompetensi Penyuluh KB. Pelatihan tersebut mencakup program-program terkait Bangga Kencana dan menjadi bagian dari upaya peningkatan kelulusan Uji Kompetensi. Pelatihan yang diselenggarakan meliputi materi teknis dan manajerial, serta pemberian latihan soal-soal yang serupa dengan soal Uji Kompetensi (Gomes, 2020). Selain itu, pelatihan juga dilakukan dalam bentuk *try out* yang dirancang untuk mempersiapkan para peserta menghadapi ujian kompetensi tersebut (Sutrisno, 2021).

Menurut (Mathis, 2002), pelatihan adalah proses di mana individu memperoleh kemampuan tertentu yang dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan bertujuan membantu Penyuluh KB mencapai predikat profesional, yang ditandai dengan kelulusan Uji Kompetensi. Efektivitas pelatihan terlihat dari hasil observasi peneliti, di mana tingkat kelulusan Uji Kompetensi tahun 2018 dan 2019 mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (Darmadi, 2019). Berdasarkan hasil Uji Kompetensi tahun 2017 yang menunjukkan tingkat kelulusan yang sangat rendah, pelatihan ini diadakan sebagai respons untuk meningkatkan kualitas dan hasil kelulusan pada tahun-tahun berikutnya (Sujarweni, 2020). Pada tahun 2019, bidang Latbang juga mengambil inisiatif dengan memfasilitasi para Penyuluh KB melalui grup *WhatsApp* yang berisi diskusi dan pembahasan soal-soal terkait Uji Kompetensi, yang terbukti efektif dalam mendukung persiapan peserta ujian (Sugiyono, 2020).

Namun, pelatihan Pra Uji Kompetensi yang pernah dilaksanakan pada tahun 2018 dan 2019 tidak lagi diselenggarakan setelah pandemi Covid-19 melanda. Dampak pandemi

menyebabkan anggaran *direfocusing*, serta pembatasan kegiatan tatap muka (Indrawati, 2021). Meskipun demikian, Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan tetap mengadakan pelatihan secara daring sebagai alternatif (Wibowo, 2020). Meski sudah diupayakan, peneliti mendapati adanya kegagalan dalam pelaksanaan pelatihan *online* ini. Berdasarkan hasil wawancara, kegagalan tersebut disebabkan oleh faktor internal, yaitu kurangnya kesungguhan dari para Penyuluh KB dalam mengikuti pelatihan (Hamzah, 2021). Banyak di antara mereka yang mengikuti pelatihan hanya sebagai formalitas, tanpa berfokus pada *output* yang diharapkan (Nawawi, 2022).

(Zwell, 2019) menunjukkan bahwa berbagai faktor termasuk karakteristik kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kompetensi mereka. Beliau menambahkan bahwa kepribadian bisa berubah; respons dan adaptasi seseorang terhadap lingkungan serta berbagai tantangan yang dihadapi memainkan peranan penting dalam pengembangan kompetensi. (Gomes, 2020) menegaskan bahwa kegagalan dalam pelatihan sering kali dikaitkan dengan kurangnya motivasi dan keseriusan individu dalam memanfaatkan peluang pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas.

Pembinaan Kinerja.

Salah satu strategi yang dijalankan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan untuk meningkatkan hasil kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB adalah melalui pembinaan kinerja secara berkelanjutan. Pembinaan ini dilakukan melalui sosialisasi dan peningkatan kompetensi para Penyuluh KB. Berdasarkan hasil penelitian, pembinaan yang dilakukan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan dinilai cukup baik dan berkelanjutan. Hal ini terlihat dari pembinaan kinerja yang dilakukan secara rutin, terutama melalui platform daring, yang mencakup

materi tentang peraturan-peraturan seperti Perban, Perka, dan Permenpan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi Penyuluh KB (Sujarweni, 2020). Dalam rangka meningkatkan hasil kelulusan Uji Kompetensi, pembinaan ini difokuskan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi para Penyuluh KB (Gomes, 2019).

Tidak hanya Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi (ADPIN) yang terlibat dalam pembinaan, tetapi juga terdapat pihak ketiga yang membantu dalam meningkatkan kedisiplinan dan kapasitas para Penyuluh KB di Provinsi Kalimantan Selatan. Sesuai dengan Perka BKKBN No. 12 Tahun 2017, pendayagunaan tenaga Penyuluh Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) merupakan kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota. Dalam hal ini, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) KB di 13 Kabupaten/Kota bertindak sebagai mitra Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan, dan turut berperan dalam pembinaan sebagai upaya untuk meningkatkan kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB (Wibowo, 2021).

Namun, pembinaan yang dilakukan secara daring dinilai kurang efektif oleh sebagian Penyuluh KB. Banyak dari mereka merasa kesulitan memahami materi yang disampaikan melalui platform Zoom. Mereka lebih menginginkan sosialisasi atau pembinaan dilakukan secara tatap muka/luring, yang dinilai lebih efektif karena memungkinkan keterlibatan aktif dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap materi yang disampaikan (Sutrisno, 2021). Dalam pembinaan daring, sebagian besar Penyuluh KB hanya mengikuti sesi Zoom tanpa menyimak secara serius materi yang diberikan. Meskipun demikian, pembinaan tatap muka belum dapat difasilitasi secara menyeluruh karena keterbatasan anggaran dari Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan, serta minimnya anggaran

APBD dari beberapa OPD KB Kabupaten/Kota untuk mendukung kegiatan pembinaan ini (Darmadi, 2020).

Monitoring dan Evaluasi.

Keberhasilan pembinaan kinerja Penyuluh KB dapat diukur melalui tingkat kedisiplinan dan pemahaman mereka terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang harus dijalankan sesuai dengan jenjang jabatan masing-masing. Salah satu alat yang digunakan untuk memonitor hal ini adalah aplikasi E-Visum. Menurut (Muhyadin, 2019), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kelulusan Uji Kompetensi. Penyuluh KB yang patuh terhadap aturan lebih cenderung berhasil dalam Uji Kompetensi, karena mereka menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan dan menjawab soal-soal ujian sesuai dengan pengalaman kerja mereka (Sugiyono, 2020).

Namun, dari hasil wawancara dan observasi penulis, *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan, baik melalui Bidang Latbang maupun Bidang ADPIN, belum terkoordinasi dengan baik. Menurut (Assauri, 2020), strategi yang efektif harus melibatkan komitmen atas tindakan yang terintegrasi dan terkoordinasi untuk mengolah kompetensi dan mencapai keunggulan bersaing dalam organisasi. Kurangnya sinergi antar bagian internal Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan menjadi salah satu penyebab utama kegagalan strategi untuk meningkatkan hasil kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB (Wibowo, 2021). Dengan demikian, perbaikan koordinasi internal dan sinergi antar bidang perlu menjadi prioritas untuk meningkatkan efektivitas program

pembinaan dan hasil Uji Kompetensi di masa mendatang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB Intelelegensia / Intelektual

Rendahnya tingkat kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB sebagian besar disebabkan oleh minimnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki para Penyuluh, serta sikap dan perilaku yang kurang mendukung, seperti malas membaca dan tidak sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan. Pelatihan sering dianggap sebagai formalitas, tanpa benar-benar berusaha untuk memahami materi yang diberikan (Suyanto, 2020). Padahal, menurut (Handoko, 2019), intelegensia atau kemampuan intelektual merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan seseorang dalam mengikuti ujian atau pelatihan. Pengetahuan yang baik tentang tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) merupakan prasyarat untuk keberhasilan dalam Uji Kompetensi, karena soal-soal ujian berkaitan langsung dengan tugas di lapangan. Namun, banyak Penyuluh KB masih belum memahami tupoksi masing-masing sesuai dengan jenjang jabatan mereka, yang berdampak langsung pada hasil ujian mereka (Siregar & Ramdani, 2021).

Motivasi.

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan Uji Kompetensi Penyuluh KB. Menurut (Robbins dan Judge, 2021), motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang terus berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi para Penyuluh KB untuk mendapatkan predikat *professional* atau lulus Uji Kompetensi didorong oleh perasaan malu dan beban moral ketika rekan-rekan kerja mereka telah lulus, serta keinginan untuk memperbaiki jenjang karier (Sutrisno & Wahyudi, 2020). Studi oleh (Wibowo, 2019) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk

berkembang dan meningkatkan kompetensi, sangat berpengaruh pada pencapaian hasil yang lebih baik dalam pelatihan dan ujian kompetensi.

Kondisi Fisik.

Kondisi fisik juga menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam menentukan kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB. Sejak tahun 2021, ujian kompetensi diadakan di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan, yang memerlukan perjalanan panjang bagi para Penyuluh yang berasal dari berbagai kabupaten dan kota. Menurut (Siregar, 2022), kondisi fisik yang prima sangat diperlukan dalam menghadapi ujian, karena kelelahan akibat perjalanan yang jauh dapat menurunkan konsentrasi dan kemampuan untuk mengingat materi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada tahun 2018 dan 2019, saat ujian kompetensi masih diadakan di kabupaten/kota masing-masing, persentase kelulusan lebih tinggi, yaitu sebesar 21,8% dan 45,6%, dibandingkan dengan tahun 2020 hingga 2022, yang menunjukkan adanya dampak langsung lokasi ujian terhadap kondisi fisik peserta (Nugroho, 2021).

Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi hasil kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB. (Hetlan, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan untuk mematuhi aturan, bekerja secara teratur, serta menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks ini, Penyuluh KB yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari memiliki kecenderungan untuk berhasil dalam Uji Kompetensi, karena mereka terbiasa mengikuti aturan dan bekerja secara efektif, sehingga hal ini tercermin dalam kemampuan mereka menjawab soal-soal ujian (Sofyan & Rahayu, 2020). Menurut penelitian dari (Yulianto dan Haryanto, 2021), disiplin yang baik sangat berkorelasi dengan tingkat

kelulusan, karena pekerja yang disiplin cenderung lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan, termasuk ujian kompetensi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa intelegensia, motivasi, kondisi fisik, dan disiplin kerja adalah variabel-variabel utama yang mempengaruhi tingkat kelulusan Uji Kompetensi Penyuluh KB. Pembinaan yang berkelanjutan dan perhatian yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor ini sangat diperlukan untuk meningkatkan hasil kelulusan di masa mendatang.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulannya, untuk meningkatkan hasil Uji Kompetensi Penyuluh KB, Kantor BKKBN Kalimantan Selatan telah menerapkan beberapa strategi, seperti pelatihan pra uji kompetensi, pembinaan kinerja, serta *monitoring* dan evaluasi. Namun, pelatihan ini terganggu akibat pandemi sehingga digantikan dengan program lain yang ternyata kurang efektif dalam meningkatkan hasil uji kompetensi. Pembinaan kinerja yang dilakukan secara daring juga dinilai kurang maksimal karena banyak Penyuluh KB yang kesulitan memahami materi yang disampaikan. Selain itu, *monitoring* dan evaluasi belum terkoordinasi dengan baik antara dua bidang, yaitu ADPIN dan Latbang. Beberapa faktor internal dan eksternal turut mempengaruhi rendahnya tingkat kelulusan, seperti kurangnya pengetahuan tentang tugas pokok, motivasi, kondisi fisik yang tidak prima, perubahan pengajar, anggaran yang terbatas, serta kurangnya fasilitas yang memadai.

Saran yang diberikan adalah agar BKKBN menyediakan media soal latihan untuk Uji Kompetensi dan OPD KB di kabupaten/kota diharapkan dapat menganggarkan kegiatan pembinaan kinerja minimal sekali dalam setahun. *Monitoring* dan evaluasi juga perlu dilakukan secara terpadu oleh bidang ADPIN

dan Latbang untuk meningkatkan efisiensi anggaran. Selain itu, perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana, terutama dari segi jaringan internet, untuk mendukung kelancaran pelaksanaan uji kompetensi. Penyuluh KB juga diharapkan dapat mempersiapkan diri secara mandiri mengingat Uji Kompetensi ini penting untuk jenjang karir mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Pengambilan Keputusan Bisnis*. RajaGrafindo Persada.
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). (2009). *Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga*. BKKBN.
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). (2017). *Laporan Hasil Uji Kompetensi Penyuluh KB Tahun 2017*. BKKBN.
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). (2020). *Laporan Hasil Uji Kompetensi Penyuluh KB Tahun 2020*. BKKBN.
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). (2021). *Laporan Pembinaan dan Monitoring Uji Kompetensi Penyuluh KB*. BKKBN.
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). (2022). *Laporan Hasil Uji Kompetensi Penyuluh KB Tahun 2022*. BKKBN.
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Darmadi, H. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Darmadi, H. (2020). *Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Emron, E., Yohny, S., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Alfabeta.
- Giri, A., Anggy, & Sari, D. P. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi penyuluh. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 23-31.
- Gomes, C. (2019). Manajemen kompetensi dan pelatihan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(3), 102-110.
- Gomes, C. (2020). Pelatihan manajerial dan teknis dalam Uji Kompetensi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 78-89.
- Hamzah, I. (2021). Evaluasi pelatihan daring dalam masa pandemi. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 12(4), 66-75.
- Handoko, H. (2019). Pengaruh intelegensia terhadap keberhasilan pelatihan. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 7(2), 87-94.
- Hidayat, I. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi hasil Uji Kompetensi Penyuluh KB. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(3), 45-60.
- Hidayat, I. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Penyuluh KB di Kalimantan Selatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 15(1), 33-45.
- Indrawati, D. (2021). Dampak refocusing anggaran terhadap pelaksanaan pelatihan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 5(3), 45-52.
- Klemp, G. (2017). *Job Competence Assessment: Defining the Skills That Pay Off in Performance*. Harvard Business School Press.
- Mathis, R. L. (2002). *Human Resource Management* (10th ed.). Thomson South-Western.
- McDonald, A. (2019). Motivasi dalam kerja dan pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 8(2), 120-130.
- Nawawi, A. (2022). Formalitas dalam pelatihan dan dampaknya terhadap kompetensi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45-55.
- Novriza, H. (2018). Pemberdayaan kompetensi guru melalui kegiatan ilmiah. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 9(3), 70-81.
- Nurhajati, W. A. (2018). Peningkatan hasil Uji Kompetensi PKB melalui diklat. *Jurnal Pendidikan*, 8(2), 88-99.
- Nugroho, A. (2021). Pengaruh jaringan internet terhadap kelancaran pelaksanaan ujian berbasis CAT. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 57-64.
- Purwanto, N. (2004). *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rohmah, M. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 55-67.
- Siregar, A., & Ramdani, R. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelatihan

- dan pengembangan karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(2), 30-45.
- Soemanto, W. (1998). *Psikologi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Sofyan, E., & Rahayu, I. (2020). Hubungan disiplin kerja dengan hasil Uji Kompetensi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 33-45.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Manajemen Strategi: Konsep dan Implementasi dalam Bisnis*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Kendala teknis dalam pelaksanaan Uji Kompetensi berbasis komputer. *Jurnal Pengembangan SDM*, 7(1), 22-29.
- Sutrisno, E., & Wahyudi, A. (2020). Pengaruh motivasi terhadap hasil Uji Kompetensi. *Jurnal Pengembangan SDM*, 4(2), 22-29.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap peningkatan kompetensi. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(3), 67-78.
- Wibowo, A. (2020). Pelatihan daring dalam meningkatkan kompetensi penyuluh. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 44-58.
- Worldometers. (2022). Indonesia population. Retrieved from <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population/>
- Yulianto, A., & Haryanto, D. (2021). Pengaruh kualitas fasilitas ujian terhadap tingkat kelulusan Uji Kompetensi. *Jurnal Manajemen Pelatihan*, 12(4), 14-21.
- Zwell, M. (2019). Kompetensi dan kepribadian dalam peningkatan kinerja individu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 102-112.