

**TINJAUAN PELATIHAN PEGAWAI PADA BADAN KELUARGA  
BERENCANA KEC. X KOTO DIATAS KABUPATEN SOLOK**

**Tugas Akhir**

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya*

*Program Studi Administrasi Bisnis*

*Jurusan Administrasi Niaga*



OLEH:

**CICI ERWINDA**

**06 076 007**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA**

**POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS**

**PADANG**

**2009**





No. Alumnus Universitas	Cici Erwinda	No. Alumnus Fakultas
-------------------------	--------------	----------------------

a) Tempat /Tanggal Lahir: Solok/ 18 November 1988 b) Nama Orang Tua: Syamsu Erwin dan Irdasari c) Fakultas: Politeknik d) Jurusan: Administrasi Niaga e) BP: 06076007 f) Tanggal Lulus: 11 November 2009 g) Predikat Lulus: Sangat Memuaskan h) IPK: i) Lama Studi: 3 Tahun j) Alamat Orang tua: Jln. Prof. M. Yamin No. 80 A Solok

**TINJAUAN PELATIHAN PEGAWAI PADA BADAN KELUARGA BERENCANA  
KECAMATAN X KOTO DIATAS KABUPATEN SOLOK**

Tugas Akhir DIII oleh Cici Erwinda; Pembimbing I: Fiska Wirda, SE. M.Si  
Pembimbing II: Eva Yoyet, SE. M.Si




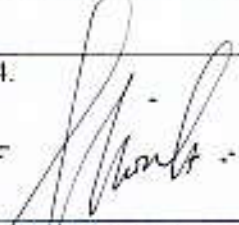
**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis pelatihan yang diikuti oleh pegawai BKKBN Kec. X Koto Diatas, untuk mengetahui metode pelatihan yang diikuti dan kendala-kendala yang dihadapi selama mengikuti pelatihan. Dalam melakukan penelitian ini, Penulis menggunakan data-data yang terkumpul di lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah observasi serta metode analisis data secara deskriptif yaitu menggambarkan pemecahan masalah secara sistematis dan faktual. Pelatihan yang diikuti adalah pelatihan kepemimpinan, pelatihan teknis serta pelatihan fungsional.

Hasil penelitian ini adalah adanya kendala-kendala selama mengikuti pelatihan oleh pegawai BKKBN Kec. X Koto Diatas. Kendala-kendalanya yaitu sulitnya memilih pegawai yang mengikuti pelatihan karena sedikitnya jumlah pegawai pada BKKBN Kec. X Koto Diatas. Waktu pelaksanaan pelatihan yang tidak tepat, serta sarana dan prasarana yang tidak terpenuhi. Penulis menyarankan sebaiknya metode yang digunakan saat pelatihan lebih bervariasi agar peserta tidak menjadi bosan.

Tugas akhir ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan pembimbing dan dinyatakan lulus pada tanggal 11 November 2009

Abstrak ini telah disetujui oleh penguji:

Tanda Tangan	1. 	2. 	3. 	4. 
Nama Terang	Fiska Wirda, SE. M.Si	Jumiyyetti, SE. M.Si	Primadona, SE. M.Si	Novriwan Trinanto, SE. M.Si

Mengetahui:  
Ketua Jurusan

Sarmiadi, SE, MM  
Nama



Pada Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapatkan nomor alumnus

No. Alumni Fakultas	Petugas Fakultas/Universitas
	Nama Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama Tanda Tangan

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi. Saat ini banyak organisasi menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Manusia merupakan faktor penting dibandingkan faktor lain dalam unsur manajemen, karena manusialah pembuat suatu tujuan dan manusialah yang melakukan proses dari pada kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen tidak akan berjalan jika tidak ada yang mengendalikannya. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia. Pelatihan yang harus diselenggarakan manajemen tenaga kerja juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap, dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan (Sastrohadiwiryono, 2005).

Sumber daya manusia harus dimanfaatkan secara optimal. Pemanfaatannya dilakukan melalui pembinaan dan pengembangan. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pada intinya bertujuan untuk meningkatkan peran serta pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan dan memberikan rasa kepuasan pada diri pegawai karena adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Salah satu upaya untuk mengembangkan pengetahuan pegawai adalah melalui pelatihan.

Pelatihan, yaitu belajar untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, serta sikap seorang pegawai melalui pendidikan atau



pengajaran, demonstrasi praktek di lapangan dan pengalaman yang berencana untuk memenuhi kebutuhan perusahaan/organisasi. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Jadi setiap organisasi atau instansi yang berkembang menilai pelatihan harus memperoleh perhatian yang besar. Pelatihan dipandang penting bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Selain itu adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut belum ada. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut melalui pelatihan (Sumarsono, 2003).

Pelatihan bukan saja penting bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pegawai meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui pelatihan merupakan bagian dari program pengembangan kualitas sumber daya manusia yang tujuannya sebagai bagian penting dari perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang tersedia dan menggunakannya untuk kesejahteraan masyarakat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Selama melakukan penelitian pada Badan Keluarga Berencana Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok, Penulis membuat penutup berupa kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran mengenai Pelatihan Pegawai pada Badan Keluarga Berencana.

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Jenis-jenis pelatihan yang dilaksanakan pada Badan Keluarga Berencana Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok adalah pelatihan dalam jabatan, yaitu pelatihan kepemimpinan (Diklatpim IV), pelatihan teknis dan pelatihan fungsional.
2. Metode-metode pelatihan yang digunakan oleh pegawai Badan Keluarga Berencana Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok adalah :
  - a. Studi Kasus
  - b. Seminar
  - c. Ceramah
  - d. Diskusi Kelompok
3. Kendala-kendala yang dihadapi dalam mengikuti pelatihan yaitu, pemilihan pegawai yang ikut pelatihan, waktu pelaksanaan pelatihan yang tidak tepat yang sering diadakan pada akhir tahun dan terbatasnya sarana dan

prasarana yang ada pada Badan Keluarga Berencana Kec. X Koto Diatas Kabupaten Solok.

## **5.2 Saran**

Penulis ingin memberikan saran sebagai sumbangan pemikiran bagi Badan Keluarga Berencana Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok.

1. Sebaiknya metode yang digunakan pada pelatihan juga bervariasi seperti games atau studi kasus agar peserta tidak menjadi bosan saat berlangsungnya pelatihan.
2. Sebaiknya ilmu yang didapat selama pelatihan dapat diterapkan pada pekerjaan yang dilaksanakan setiap hari sebagaimana mestinya. Jadi pelatihan yang diikuti bermanfaat bagi pegawai BKKBN dan menguntungkan bagi masyarakat.
3. Sebaiknya Badan Keluarga Berencana Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok membuat anggaran khusus untuk tambahan dana dalam mengikuti pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mathis, Robert dkk. 2006. *Human Reseource Management*. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Matutina, Domi C. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sastrohadiwiryo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Stoner, James, dkk. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu