

# **KINERJA BALAI PENGEMBANGAN SDM dan PRODUK INDUSTRI KECIL MENENGAH (IKM) DINAS PERINDUSTRIAN dan PERDAGANGAN PROVINSI JAWA TENGAH**

**Veronica Quillitta Harianja**

Administrasi Publik FISIP Universitas Diponegoro

Email : litaharianja@gmail.com

## **ABSTRACT**

---

*This research aims to analyze the performance of Human Resources Development and Small and Medium Product Office of Departments of Industry and Commerce of Central Java Province. This study used qualitative research methods. The informan of this research technique was used snowball. Performance of Human Resources Development and Small and Medium Product Office of Departments of Industry and Commerce of Central Java Province not shown optimal results. It can be seen from the mission has not accomplished, including about inaccuracy of the purpose of training with training materials that are not appropriate, as well as a lack of understanding of the wishes of the people, so it needs to be revisited workload of each employee so that vision and mission can be implemented optimally.*

## **KEYWORDS**

---

*Performance, Organization, human resource  
Kinerja, Organisasi, SDM*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja suatu birokrasi merupakan suatu isu yang sangat aktual yang terjadi pada masa sekarang ini. Berbagai pemberitaan di media-media yang beredar di masyarakat, membuat masyarakat masih memandang kinerja dari birokrasi publik saat ini belum bisa memberikan kepuasan yang tinggi. Kinerja dalam sektor publik menjadi aspek yang sangat penting karena hasil dari kinerja itu sendiri akan menjadi penilaian terhadap Pemerintah dan juga kinerja mereka akan mempengaruhi animo masyarakat terhadap pemerintah. Pengukuran kinerja merupakan salah satu elemen penting sistem pengendalian manajemen, terlebih organisasi sektor publik sering digambarkan tidak produktif, tidak

efisien, selalu rugi, rendah kualitas, dan lambat dalam melakukan inovasi.

Setiap organisasi sektor publik dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya, diharapkan dapat melaksanakan setiap kegiatannya sesuai dengan yang direncanakan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi, misi, dan strategi organisasi, dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu tuntutan terhadap kinerja adalah hal yang penting.

Setelah keluarnya PP nomor 41 tahun 2007 tentang pedoman organisasi perangkat daerah, maka pemerintah daerah di masing-masing wilayah membentuk berbagai macam organisasi perangkat daerah untuk melaksanakan otonomi dalam rangka kemajuan dan

kesejahteraan rakyat, dunia usaha dan daerah itu sendiri.

Sebagai tindak lanjut dari adanya kebijakan tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah membentuk Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, sebagai unit kerja di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah memfasilitasi pengembangan dan peningkatan ketrampilan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi. Sesuai visi Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM, yaitu terciptanya Produk yang handal dan SDM yang berkualitas, yang selanjutnya dijabarkan melalui misi yang diterapkan antara lain :

1. Meningkatkan ketrampilan SDM IKM Jawa Tengah agar memiliki kompetensi handal dan siap pakai baik dibidang manajemen usaha, manajemen produksi, teknologi informasi, maupun pemasaran ekspor.
2. Meningkatkan dan mengembangkan produk IKM berbasis bahan baku lokal berdaya saing global.
3. Meningkatkan jiwa kewirausahaan IKM Jawa Tengah.
4. Menumbuhkan wirausaha baru di Jawa Tengah.
5. Meningkatkan ketrampilan SDM IKM Jawa Tengah.
6. Meningkatkan networking antara pemasok bahan baku industri, produsen, dan pemasar.

Melalui kebijakan Pemerintah Daerah yang pro investasi, dalam pembangunan Jawa Tengah yang berbasis ekonomi untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan, maka pemberian intensif berupa penyediaan SDM yang terampil dan siap kerja sangat diperlukan. Terkait dengan hal tersebut, maka Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah telah melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia dari tahun 2008 sampai dengan 2014, dan perkembangan jumlah SDM yang mendapatkan pelatihan dari tahun 2008

sampai dengan 2014, serta jumlah SDM industri garmen yang sudah disalurkan maupun yang bekerja secara mandiri.

Peserta pelatihan Balai Pengembangan SDM dan Industri Kecil Menengah (IKM) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang disalurkan ke pabrik-pabrik di sekitar Jawa Tengah, lebih banyak jika dibandingkan dengan persentase peserta pelatihan garmen yang memilih untuk bekerja mandiri. Jumlah perbandingan persentase jumlah peserta pelatihan sejak tahun 2008 sampai dengan 2014, adalah delapan puluh sembilan koma dua persen (89.7 %) untuk peserta yang disalurkan ke pabrik-pabrik garmen yang ada di Jawa Tengah, dan sepuluh koma delapan persen (10.3%) untuk peserta yang bekerja mandiri.

Hal ini bertolak belakang jika dibandingkan dengan visi dan misi dari Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang ingin meningkatkan jiwa kewirausahaan dan menumbuhkan wirausaha baru di Jawa Tengah. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu seharusnya sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban, dengan demikian kinerja (*performance*) bisa dinilai melalui tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment* (Keban, 2004).

Di dalam melaksanakan tugasnya Instansi pemerintah, dalam hal ini Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah juga sering mendapatkan kesulitan-kesulitan yang sebagian justru datang dari birokrasi nya sendiri. Seperti contohnya dalam perekrutan peserta. Sistem perekrutan peserta di Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Provinsi Jawa Tengah menggunakan jasa pihak ketiga dengan sistem lelang. Menurut pihak ketiga atau yang biasa disebut “rekanan”, target yang diberikan untuk merekrut peserta cukup berat dan ditambah sanksi denda apabila mereka tidak dapat memenuhi target. Maka dari itu pihak ketiga peserta lelang banyak yang mengundurkan diri dari proses lelang sehingga menyebabkan mundurnya jadwal kegiatan pelatihan di Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Permasalahan lain yang dihadapi adalah minat dari calon peserta yang ingin mengikuti pelatihan bisa dikatakan kurang, ini disebabkan karena kurangnya informasi yang mereka ketahui tentang kegiatan pelatihan tersebut. Oleh sebab itu Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah lebih mengintensifkan sosialisasi dan koordinasi dengan pemerintah kabupaten kota di Jawa Tengah tentang tujuan dan manfaat dari pelatihan ketrampilan SDM di bidang garmen yang dilaksanakan oleh Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

## TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Balai Pengembangan SDM dan IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui dimensi-dimensi yang mendukung dan menghambat Kinerja Balai Pengembangan SDM dan IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

## KAJIAN TEORI

Organisasi merupakan suatu hal yang tidak asing lagi di telinga masyarakat. Hampir di setiap lapisan masyarakat memiliki organisasi untuk menjalankan suatu tujuan dari masing-masing kelompok. Organisasi merupakan suatu tempat dimana orang-orang membuat kesatuan dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Secara etimologis, organisasi berasal dari kata Yunani “*organon*” yang berarti alat atau instrumen. Dengan demikian organisasi bukanlah sebuah tujuan melainkan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang secara umum sering didefinisikan sebagai kelompok manusia yang bekerja-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dari pengertian organisasi ini dapat dilihat bahwa dalam konsep organisasi terdapat dua dimensi yaitu sekelompok manusia dan tujuan bersama yang hendak diraih.

Raymond e. Miles (dalam Gomes, 2003 : 23) memberi batasan mengenai organisasi sebagai berikut:

*“...an organization is nothing more than a collection of people grouped together around a technology which is operated to transform inputs from its environment into marketable goods or services”*

...Organisasi tidak lebih daripada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa-jasa yang dapat dipasarkan.

Menurut Dimock dalam Tangkilisan dengan bukunya Manajemen Publik (2005 : 132),

organisasi adalah suatu cara yang sistematis untuk memadukan bagian-bagian yang saling tergantung menjadi suatu kesatuan yang utuh dimana kewenangan, koordinasi dan pengawasan dilatih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hughes (Mahmudi 2013:33) NPM merupakan teori manajemen publik yang beranggapan bahwa praktik manajemen sektor swasta adalah lebih baik dibandingkan dengan praktik manajemen sektor publik. Oleh karena itu, untuk memperbaiki kinerja sektor publik perlu diadopsi beberapa praktik dan teknik manajemen yang diterapkan di sektor swasta ke dalam organisasi sektor publik, seperti pengadopsian mekanisme pasar, kompetisi tender, dan privatisasi perusahaan-perusahaan publik.

Penerapan konsep *New Public Management* dapat dipandang sebagai suatu bentuk modernisasi atau reformasi manajemen dan administrasi publik, depolitisasi kekuasaan atau desentralisasi wewenang yang mendorong demokrasi. Perubahan tersebut juga telah mengubah peran pemerintah terutama dalam hal hubungan antara pemerintah dengan masyarakat.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para ahli sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Menurut Mahsum dalam Sembiring (2012:81), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan organisasi tersebut.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011 : 2) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan

hanya menyatakan sebagai hasil kerja, melainkan juga proses dari kerja tersebut berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Bernadin dan Russel (1993 : 379) dalam Yeremias T Keban (2004) mengartikan kinerja sebagai “...*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period...*” Definisi ini menekankan pada catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Widodo (2006 : 78) mengatakan bahwa kinerja menurut Suyadi Prawirasentono, adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan Mangkunegara (2006:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi kerja individu maupun kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Definisi Kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi (2005 : 175) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012 : 186) Kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Berbagai definisi kinerja organisasi yang sudah dikemukakan di atas, dapat diambil kesimpulan, bahwa kinerja organisasi ialah hasil yang ditunjukkan oleh sebuah organisasi atau tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja organisasi terdiri dari :

1. Hasil-hasil atau evaluasi fungsi pekerjaan

2. Pencapaian tujuan organisasi.
3. Periode waktu tertentu.

Dimensi kinerja menurut McDonald & Lawton dalam Ratminto (2005:174) adalah sebagai berikut : bahwa kinerja dapat diukur dari *output oriented measures throughput* (ukuran yang berorientasi pada hasil bukan proses), *efficiency* (efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam suatu penyelenggaraan pelayanan publik), *effectiveness* (pencapaian tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi).

Di dalam pengembangan dimensi kinerja, berbagai aspek harus diperhatikan, agar dimensi kinerja yang dihasilkan tidak memberikan gambaran kinerja yang terdistorsi. Sistem pengukuran kinerja yang efektif tidak terdistorsi diperoleh melalui desain dimensi kinerja yang baik. Menurut Mahmudi (2013:157) ada sembilan desain dimensi kinerja yang baik, yaitu:

1. Konsistensi

Maksudnya adalah dimensi tersebut harus konsisten antar waktu dan juga konsisten antarunit. Dimensi kinerja tidak berubah karena waktu yang berbeda atau untuk unit yang berbeda. Dimensi kinerja yang tidak konsisten menyebabkan dimensi tersebut tidak dapat diandalkan dan akibatnya gambaran kinerja yang dihasilkan bias dan menyesatkan dalam pengambilan keputusan.

2. Dapat diperbandingkan

Jika dimensi kinerja tidak konsisten, maka kinerja tidak akan dapat diperbandingkan, baik antar unit ataupun waktu. Pengukuran kinerja yang tidak bersifat relatif memerlukan syarat keterbandingan ini.

3. Jelas

Dimensi kinerja harus jelas dan sederhana agar mudah dipahami. Dimensi yang rumit akan mempersulit implementasi.

Kejelasan dimensi kinerja menyangkut kejelasan ukuran yang digunakan terhadap kinerja yang diukur.

4. Dapat dikontrol  
Dimensi kinerja yang dikembangkan harus dapat digunakan oleh manajemen sebagai alat pengendalian.
5. Kontijensi  
Kinerja merupakan sesuatu yang independen, tapi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal. Dimensi kinerja yang dikembangkan harus dapat mengikuti berbagai perubahan lingkungan yang mungkin terjadi, sehingga indikator kinerja harus leluasa, fleksibel, dan tidak bersifat mutlak dan kaku.
6. Komprehensif  
Dimensi kinerja harus komprehensif dan dapat merefleksikan semua aspek yang akan diukur, termasuk aspek perilaku. Dimensi kinerja sebaiknya tidak parsial, karena dimensi kinerja yang tidak komprehensif hanya mampu mengukur kinerja secara parsial dan tidak mampu merefleksikan semua aspek yang diukur.
7. Fokus  
Untuk menghasilkan dimensi kinerja yang fokus perlu dibuat dimensi Kinerja Kunci (*Key Performance Indicator*). Indikator kinerja kunci adalah dimensi tingkat tinggi yang memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja suatu program, aktifitas, atau organisasi. Tujuan dibuatnya indikator Kinerja Kunci adalah untuk memberikan informasi kepada pihak eksternal dalam rangka menilai kinerja, yaitu efektivitas dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta efisien dalam penggunaan sumber daya.
8. Relevan  
Dimensi kinerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi. Dalam mengembangkan dimensi kinerja memperhatikan dimensi yang relevan dan dibutuhkan untuk mengukur kinerja organisasi. Hal

tersebut penting karena dimensi kinerja yang terlalu banyak dan tidak relevan akan menyebabkan manajemen kesulitan untuk berkonsentrasi pada kinerja yang membutuhkan prioritas.

9. Realistis  
Target yang ditetapkan harus didasarkan pada harapan yang realistis sehingga memungkinkan untuk dicapai. Target yang realistis tersebut harus diikuti dengan dimensi kinerja yang realistis. Apabila target kinerja dan indikator kinerja tidak realistis, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Agus Dwiyanto mengemukakan bahwa kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional. Organisasi publik memiliki *stakeholders* yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta. *Stakeholders* dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan yang lainnya, akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata para *stakeholders* menjadi berbeda-beda (Dwiyanto, 2008: 49).

Agus Dwiyanto dalam bukunya Reformasi Kebijakan Publik, indikator-indikator atau dimensi-dimensi kinerja organisasi publik adalah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab, akuntabilitas. Dimensi-dimensi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas  
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output
2. Kualitas layanan  
Kualitas Layanan Cenderung menjadi semakin penting dalam

menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat sering kali tersedia secara murah dan mudah yang dapat diperoleh di media massa.

### 3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-programnya sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu dimensi kinerja organisasi publik, karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan visi, misi, dan tujuan dari organisasi publik tersebut, terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas sangat diperlukan dalam organisasi publik, karena hal tersebut merupakan bukti kemampuan organisasi publik tersebut untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas serta mengembangkan program-programnya sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat

### 4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

### 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat (Dwiyanto, 2008 : 50-51).

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Balai Pengembangan SDM dan IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Bentuk penelitian yang paling sesuai dengan kondisi penelitian ini, adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu mengumpulkan data berdasarkan faktor-faktor yang menjadi pendukung terhadap objek penelitian, kemudian menganalisa faktor-faktor tersebut untuk dicari peranannya (Arikunto, 2010: 151).

Sedangkan metode analisis deskriptif yang dikemukakan oleh Sugiono (2011 : 79) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Digunakannya metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimaksudkan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai suatu objek, suatu set kondisi pada masa sekarang serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Pendekatan kualitatif diyakini mampu mengarahkan pencarian-pencarian konsep baru dari kombinasi antara perspektif yang diteliti dan perspektif peneliti sendiri.

Penelitian ini difokuskan pada Balai Pengembangan SDM dan IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang terletak di Jalan Tambak Aji No. 1 Semarang, dengan alasan bahwa selama kurun waktu tujuh tahun terakhir, 30.508 orang pengangguran yang berada di Jawa Tengah sudah terserap di 13 perusahaan Industri garmen, dan menghasilkan 3.483 orang

wirausahawan baru melalui pelatihan yang ada di Balai Pengembangan SDM dan IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, terlebih Industri tekstil adalah salah satu industri penting di Jawa Tengah yang menyumbang devisa cukup besar, dan produk garmen asal Jawa Tengah dikenal cukup baik.

Peneliti akan menggunakan informan untuk memperoleh berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian dipilih berdasarkan teknik *snowball*, yaitu dengan mencari informan kunci (key informan). Teknik *snowball* adalah pemilihan informan yang berdasarkan hasil rekomendasi dari informan sebelumnya. *Key informan* yang tepat menurut peneliti, adalah Kepala Balai, dari Balai Pengembangan SDM dan IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Dalam Penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data mengenai kenyataan yang hendak dipelajari dengan menggunakan cara pengamatan. Tujuan dilakukannya observasi adalah memahami aktivitas-aktivitas yang berlangsung, menjelaskan siapa saja orang-orang yang terlibat di dalam suatu aktivitas, memahami makna dari suatu kejadian, serta mendeskripsikan setting yang terjadi pada suatu aktivitas.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Lincoln dan Guba, menyatakan maksud mengadakan wawancara antara lain adalah mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan lain-lain kebulatan, merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu,

memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang, dan memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi)

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa gambar atau laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri atas suatu penjelasan dan perkiraan peristiwa tersebut, dan ditulis dengan sengaja untuk menyimpan atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa itu.

Sumber data yang didapatkan untuk penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan yang ditentukan melalui teknik *snowball* di lokasi penelitian, dan data diperoleh melalui wawancara

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung data primer yang diperoleh dari literatur, dokumen, serta laporan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu yang berupa data gambaran umum kantor. Dokumen-dokumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Laporan Kegiatan Pelatihan Keterampilan SDM di Bidang Garmen Siap Kerja

2. SOP Kegiatan Pelatihan Keterampilan SDM di Bidang Garmen Siap Kerja

3. Daftar PNS Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dengan



mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih dan mana yang dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono 2011 : 89).

Jawaban yang diberikan terhadap permasalahan yang ada agar sesuai dengan tujuan penelitian maka metode analisis yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan analisis data yang bersifat induktif dan hasil yang lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2011 : 1).

## **HASIL**

Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menjelaskan mengenai kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan wirausaha di Jawa Tengah.

Kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang dimaksud adalah untuk menggambarkan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan Pelatihan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja. Tingkat pencapaian tersebut apakah sesuai dengan sasaran dan tujuan, visi dan misi karena tidak ada tolak ukurnya.

Tingkat pencapaian mengenai kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan wirausaha di Jawa

Tengah dapat dilihat dari hasil kerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah itu sendiri. Hasil kerja sangat penting diketahui oleh instansi pemerintahan dalam hal ini Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah apakah pelaksanaan kegiatan Pelatihan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja sudah berjalan baik atau belum, karena keberhasilan meningkatkan wirausaha dalam penanggulangan pengangguran di Jawa Tengah tentu akan membawa pengaruh yang baik untuk pembangunan di Jawa Tengah bahkan Nasional.

Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja dalam penelitian ini adalah produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas, yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Produktivitas yang merupakan rasio antara input dan output, dimana input dari produktivitas kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Provinsi Jawa Tengah adalah sumber daya manusia, dana, sarana prasarana. Melalui wawancara yang dilakukan dengan Ir. Listyati Purnama Risdiana, Msi. Selaku Kepala Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, dana untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dipengaruhi oleh PAD yang didapat di tahun sebelumnya, sehingga tidak menentu jumlahnya dan berpengaruh pada jumlah peserta yang akan dilatih setiap tahunnya. Output dari kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah adalah SDM yang terampil, dan Pelatihan Keterampilan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja.

### **2. Kualitas Layanan**

Kualitas layanan dari Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dipengaruhi oleh

bukti langsung, responsivitas terhadap keluhan peserta dan daya tanggap dari Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, keteraturan layanan dan empati serta kesamaan hak untuk setiap peserta dalam mendapat pelayanan.

Melalui hasil wawancara dapat dikatakan bahwa tenaga instruktur pelatihan cukup terkontrol dengan baik untuk memberikan pelayanan yang baik pula, karena didapatkan dengan seleksi, dan para instruktur memang bekerja sesuai bidangnya, serta selalu ada evaluasi kinerja instruktur.

Para Instruktur, Operator Pelatih, dan Asisten Pelatih memberikan materi berupa motivasi serta materi-materi lain yang berkaitan dengan industri garmen sebanyak 200 Jam Pelajaran (JPL) namun di dalam materi pelatihan tidak terdapat sama sekali materi mengenai kewirausahaan.

### 3. Responsivitas

Daya Tanggap adalah kemampuan Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan pelayanan secara cepat, penyampaian informasi yang jelas kepada masyarakat mengenai Pelatihan Keterampilan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja yang dapat dilihat dari tingkat pemahaman tugas dari pegawinya, kemampuan yang sesuai dengan tujuan dari Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dan kemampuan untuk mengetahui dan menanggapi keinginan dan keluhan masyarakat.

Tingkat pemahaman terhadap tugas-tugas belum semuanya dapat dipahami, Tujuan dari kegiatan yang dimiliki oleh Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam Menumbuhkan peluang usaha bagi masyarakat pedesaan di Jawa Tengah untuk menjadi wirausaha baru di bidang garmen yang profesional selain mereka yang bekerja pada industri garmen belum cukup baik

terlihat dari keinginan peserta pelatihan yang lebih menginginkan untuk disalurkan ke pabrik-pabrik garmen. Mengenai kemampuan Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah memberikan informasi dan tanggapan cepat cukup baik, daya tanggap terhadap keinginan masyarakat juga cukup baik.

### 4. Responsibilitas.

Responsibilitas adalah tindakan Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan Pelatihan Keterampilan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja yang peka akan situasi dan target yang dicapai. Dalam mengadministrasi peserta dengan baik, maka tanggung jawab terhadap masyarakat dan pihak swasta dalam hal ini adalah perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dapat terpenuhi. Selain syarat, Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah juga mempunyai SOP yang jelas dalam pelaksanaan pelatihan. Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah juga mempunyai berbagai macam catatan yang nantinya akan menjadi bahan pertanggung jawaban terhadap masyarakat dan pihak swasta.

### 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan petunjuk pelaksana yang menjadi dasar atau pedoman penyelenggaraan pelayanan kepada pihak yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Pertanggungjawaban Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah adalah kepada Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dan

kepada Kementerian Perindustrian dan Perdagangan. Kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Provinsi Jawa Tengah sudah cukup akuntabel karena terdapatnya suatu pengukuran kinerja kegiatan (PKK) untuk mengetahui hasil akhir kegiatan. Proses akuntabilitas yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah melalui Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Provinsi Jawa Tengah sudah cukup baik, ini dapat dilihat dari adanya pelaporan berbentuk teks dokumen berupa laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (LAKIP) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang dibuat setiap tahunnya.

Kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dinilai sudah baik dengan dilihat dari target dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang selalu dapat dicapai walaupun masih terdapat kendala-kendala yang harus dihadapi. Tetapi tidak dengan pencapaian visi-misi Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang salah satunya adalah terciptanya wirausaha mandiri di bidang garmen di Jawa Tengah. Presentase peserta yang berwirausaha mandiri dengan peserta yang di tempatkan ke perusahaan garmen sangat jauh berbeda. Hal ini juga terpengaruh akibat modal usaha yang belum mencukupi bagi calon wirausaha baru untuk memulai usahanya di bidang garmen.

Penempatan peserta pelatihan dan terciptanya wirausaha baru yang menjadi tolak ukur kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Dengan dilatihnya peserta sejumlah 33.985 orang dengan perbandingan 30.508 orang (89.7%) yang ditempatkan ke perusahaan-perusahaan garmen di Jawa Tengah dan peserta yang berwirausaha mandiri sebesar 3.483 orang (10.3%) dari periode tahun 2008 sampai dengan tahun 2014.

## PEMBAHASAN

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, diperlukan beberapa informasi tentang kinerja organisasi. Informasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini, sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Mahmudi (2013 : 6) kinerja merupakan konstruk (*construct*) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi, tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang mendukung kinerja, sedangkan beberapa pihak berpendapat bahwa kinerja mestinya didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi (Rogers dalam Mahmudi 2013 : 6).

Untuk menilai kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah ini tentu saja diperlukan indikator-indikator untuk mengukurnya secara jelas. Sebagai pedoman, dalam menilai kinerja organisasi harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya sebuah organisasi.

### 1. Produktivitas

Dana dan terfasilitasinya peralatan-peralatan kantor, sangat menunjang dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di dalam kantor Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM. Disamping peralatan kantor di Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM terdapat juga peralatan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan SDM industri di bidang

garmen siap kerja. Dengan jumlah peralatan kantor dan peralatan pelatihan yang dimiliki oleh Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM sudah mencukupi untuk kegiatan pelatihan SDM industri di bidang garmen siap kerja. Jumlah peralatan di Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan. SDM yang dimiliki Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan sudah baik untuk menghasilkan output berupa Sumber Daya Manusia Terlatih dan Jasa berupa pelatihan SDM itu sendiri. Kinerja di Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah sudah cukup baik dengan target yang selalu terpenuhi walaupun masih terdapat kendala-kendala seperti permasalahan anggaran yang berkurang dan waktu pelaksanaan kegiatan yang terbatas yaitu hanya 20 hari, sehingga materi yang di dapatkan belum cukup memadai untuk semua peserta.

## **2. Kualitas layanan**

Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan informasi pelayanan, dan pelayanan secara fisik sudah cukup berkualitas, namun terkendala pada masalah waktu dan materi pembelajaran kegiatan pelatihan yang bertolak belakang pada tujuan Kegiatan Pelatihan Keterampilan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja yaitu meningkatkan jiwa kewirausahaan di Jawa Tengah dan menumbuhkan wirausaha baru di Jawa Tengah.

## **3. Responsivitas**

Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah sudah cukup baik di dalam mengenali kebutuhan masyarakat, namun dapat dikatakan misi Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi

Jawa Tengah dan tujuan kegiatan pelatihan tidak dapat mengakomodir seluruh harapan masyarakat yang bersifat multidimensional. Kepentingan masyarakat satu dengan yang lain belum tentu sama, begitu juga dengan kebutuhan dan keinginannya.

## **4. Responsibilitas**

Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan Keterampilan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja sudah tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, dapat dilihat dari adanya tanggung jawab yang telah sesuai dengan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah untuk menerapkan disiplin di dalam organisasinya, diberikan pelatihan mengenai pengembangan kepribadian dalam melayani masyarakat dan selalu melakukan evaluasi kerja. Responsibilitas merupakan otoritas yang diberikan atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan. Responsibilitas berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi atau penilaian mengenai standar pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan standar yang dibuat tepat dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dan apabila dirasa sudah tepat, manajemen memiliki responsibilitas berkenaan untuk mengimplementasikan standar-standar tersebut. Responsibilitas termasuk sistem administrasi yang baik dan SOP yang ada dalam kegiatan Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dilaksanakan sesuai dengan alur pelayanan, dengan demikian responsibilitas kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan kegiatan administrasi publik sesuai dengan kebijakan yang telah di buat. Responsibilitas dari Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah cukup baik karena dapat

mempertanggungjawabkannya kepada *stakeholders*.

## 5. Akuntabilitas

Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah semuanya sesuai dengan target yang diharapkan dan realisasinya dapat dikatakan mencapai sasaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Laporan-laporan kinerja di dalam sebuah akuntabilitas merupakan suatu indikator untuk dapat mengetahui suatu keberhasilan atau kegagalan di Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Provinsi Jawa Tengah, Laporan-laporan tersebut biasanya dilakukan secara periodik untuk memberikan penyajian data-data akurat sehingga keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan suatu program dapat terlihat.

Keberhasilan atau kegagalan dari suatu program dapat dilihat dari hasil pengukuran kinerja kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Provinsi Jawa Tengah. Kinerja Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Provinsi Jawa Tengah sudah cukup akuntabel karena terdapatnya suatu pengukuran kinerja kegiatan (PKK) untuk mengetahui hasil akhir kegiatan, khususnya kegiatan pelatihan SDM industri di bidang garmen siap kerja.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi dapat dipastikan terdapat juga kendala-kendala yang dihadapi. Hal ini juga terjadi di Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Kendala utama yang dihadapi oleh Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah masalah anggaran dana yang setiap tahun berkurang dan target peserta pelatihan SDM industri di bidang garmen siap kerja terus bertambah jumlahnya.

Pada tahun 2014 Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM

provinsi Jawa Tengah mendapat kucuran anggaran dari APBD Provinsi Jawa Tengah sebesar 7,5 milyar untuk melatih 3.450 orang, sedangkan pada tahun 2015 Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM hanya mendapatkan anggaran sebesar 6,5 milyar untuk melatih 4.000 orang peserta. Dengan anggaran yang berkurang tetapi target peserta yang dilatih bertambah, diharapkan Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Provinsi Jawa Tengah dapat lebih meningkatkan produktivitasnya dan dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bidang garmen di Provinsi Jawa Tengah.

Selain anggaran dana, permasalahan lain yang dihadapi Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah adalah waktu pelaksanaan kegiatan pelatihan yang sangat singkat. Pada periode tahun 2014 waktu yang diberikan untuk melaksanakan pelatihan hanya 4-5 bulan. Hal ini dikarenakan pada tahun 2014 program pengadaan konsumsi, rekrutmen serta pengadaan bahan praktek pelatihan dilakukan dengan sistem lelang yang membutuhkan proses yang cukup panjang. Hal ini menyebabkan waktu dimulainya kegiatan pelatihan menjadi mundur menunggu ditetapkannya pemenang lelang. Sebelum periode 2014 program pengadaan barang dan jasa dilaksanakan dengan sistem penunjukan langsung yang dapat menghemat persiapan pelaksanaan kegiatan pelatihan di Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian secara garis besar dapat disimpulkan bahwa dilihat dari beberapa indikator yaitu kualitas layanan dan responsivitas Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah belum dapat

dikatakan baik karena tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

Sedangkan dilihat dari indikator lain yaitu, produktivitas, responsibilitas dan akuntabilitas Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah kinerja nya dapat dinilai baik karena telah memenuhi faktor-faktor yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan SDM industri di bidang garmen siap kerja.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Dana di dalam pelaksanaan kegiatan Pelatihan Keterampilan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja hendaknya di tingkatkan lagi.
2. Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam Pelatihan Keterampilan SDM Industri di Bidang Garmen Siap Kerja memberikan materi tambahan dalam kegiatan pelatihan yaitu tentang menumbuhkan jiwa kewirausahaan masyarakat.
3. Sosialisasi tentang pelatihan SDM industri di bidang garmen siap kerja hendaknya di tingkatkan supaya masyarakat di Jawa Tengah dapat mengetahui bahwa ada kesempatan berwirausaha dan lapangan pekerjaan.
4. Balai Pengembangan SDM dan Produk IKM harus meningkatkan kinerjanya dikarenakan tuntutan dari industri garmen di Jawa Tengah yang terus meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Fisipol UGM
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Hessel Nogi S. Tangkilisan, 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., Dr., drs., M.Si., Psi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2001. *Pengawasan, Pengendalian, dan Pemeriksaan Kinerja Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Yogyakarta : Andi
- Moleong, Lexy. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda

Ratminto & Atik Septi. 2005.  
*Manajemen Pelayanan.*  
Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad,  
Fawzi, Moh. 2005. *Performance  
Appraisal.* Jakarta: PT Raja  
Grafindo Persada

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan  
Kinerja Organisasi (Perspektif  
Organisasi Pemerintahan).*  
Bandung: Fokusmedia

Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja  
Pegawai Teori Pengukuran dan  
Implikasi.* Yogyakarta: Graha  
Ilmu

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*  
Bandung: ALFABETA

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.*  
Jakarta: PT RAJAGRAFINDO  
PERSADA

Widodo, J. 2006. *Membangun Birokrasi  
Berbasis Kinerja.* Jawa Timur:  
Bayumedia Publishing.

Zanyu, M. Aswan. "Menentukan  
informan/responden/sampel" 17 April  
2015.  
<http://isukomunikasi.blogspot.com/2011/03/menentukan-informanrespondensampel.html>