

**PENERAPAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT DI KAB. SLEMAN
OLEH DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN DAN KOPERASI
KAB. SLEMAN**

Laporan Magang



Disusun Oleh:

Veronica Putri
14211002

**Program Studi Manajemen Perusahaan
Program Diploma III Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
2016**

**PENERAPAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT DI KAB. SLEMAN
OLEH DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN DAN KOPERASI
KAB. SLEMAN**

Laporan Magang

Laporan magang ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan jenjang Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

**Veronica Putri
14211002**

**Program Studi Manajemen Perusahaan
Program Diploma III Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
2016**

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN MAGANG**

**PENERAPAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT DI KAB. SLEMAN
OLEH DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN DAN KOPERASI
KAB. SLEMAN**



Disusun Oleh:

Nama : Veronica Putri
No. Mahasiswa : 14211002
Program Studi : Manajemen Perusahaan

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada tanggal: 04 Oktober 2016
Dosen Pembimbing**



(Mellisa Fitri Andriyani M., S.E., M.M.)

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN

“Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa laporan magang ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 04 Oktober 2016

Penulis



Veronica Putri

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia dan tentu perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan magang periode waktu 1 Juni – 1 Juli 2016 dan penyusunan laporan magang pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kab. Sleman yang beralamat di Jl. Parasamya, Beran, Tridadi, Sleman, D.I. Yogyakarta (55511), dengan judul “Penerapan Pengembangan Masyarakat di Kab. Sleman oleh Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kab. Sleman”.

Penulis menyadari bahwa laporan magang ini dapat diselesaikan dengan baik berkat do’a, dukungan, bimbingan, semangat dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak, Ibu dan kakak yang selalu mendo’akan dan memberikan nasihat serta dukungan tanpa henti.
2. Dra. Nur Fauziah, M.M. selaku Ketua Program Diploma III.
3. Mellisa Fitri Andriyani M., S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing yang bersedia memberikan bantuan dan mengarahkan penulis dalam penyusunan laporan magang ini.
4. Seluruh dosen dan staff yang telah bekerja sama dalam memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh jajaran pimpinan dan staf Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kab. Sleman yang senang hati membimbing penulis selama magang.
6. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan do’a dan dukungan.

Penulis menyadari, bahwa laporan magang ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga laporan magang ini bisa memberikan manfaat dan bisa menjadi referensi bagi pembaca.

Yogyakarta, 04 Oktober 2016

Penulis



(Veronica Putri)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan Bebas Penjiplakan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 Dasar Pemikiran Magang	1
1.2 Tujuan Magang	3
1.3 Target Magang.....	4
1.4 Bidang Magang.....	4
1.5 Lokasi Magang	5
1.6 Jadwal Magang	5
1.7 Sistematika Penulisan Laporan Magang.....	5
BAB II: LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	7
2.1.1 Tujuan Manajemen SDM	7
2.2 Pengembangan SDM	9
2.2.1 Jenis Pengembangan SDM	10
2.2.2 Manfaat Pengembangan SDM	11
2.2.3 Tujuan Pengembangan SDM	12
2.2.4 Langkah-Langkah Pengembangan SDM	16
2.2.5 Metode Pengembangan SDM	18
BAB III: ANALISIS DESKRIPTIF	
3.1 Data Umum.....	24
3.1.1 Sejarah Disperindagkop Kab. Sleman	24
3.1.2 Struktur Organisasi	27

3.1.3 Visi dan Misi.....	30
3.2 Data Khusus	31
3.2.1 Penerapan Pengembangan masyarakat	32
3.2.2 Hambatan.....	37
BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	39
4.2 Saran	40
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Data Pelatihan Kerajinan Tahun 2015	36
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1: Bagan Struktur Organisasi Disperindagkop Kab. Sleman	27
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Magang

Lampiran 2: Contoh Laporan Kegiatan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek kunci yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM merupakan kunci menuju keunggulan kompetitif bagi organisasi. SDM menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi yang tak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari SDM meskipun menggunakan teknologi dan alat-alat yang begitu canggih. Karena tanpa SDM sebagai pelaksana, teknologi dan alat-alat yang begitu canggih menjadi bukan apa-apa. Berbicara mengenai SDM tentunya ada dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Dari segi kuantitas atau jumlah, Negara kita Indonesia memiliki jumlah penduduk yang berlimpah. Namun, kuantitas tidaklah cukup tanpa didukung oleh kualitas yang baik.

Seperti yang kita ketahui, bahwa akhir tahun 2015 telah resmi dibuka pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dimana ditetapkan kebijakan bahwa setiap negara-negara ASEAN memiliki kebebasan untuk keluar masuk dan bekerja di negara lain dalam lingkup Asia Tenggara tanpa syarat dan prosedur yang mempersulit. Selain itu, setiap negara-negara ASEAN akan berlomba untuk menawarkan produk dan jasanya yang didukung dengan kemudahan sistem perdagangan. Hal tersebut menjadi peluang bagi negara lain masuk ke Indonesia untuk bekerja, apalagi negara Indonesia merupakan salah satu tujuan pasar yang berpotensi. Dengan demikian, persaingan SDM akan semakin sulit. SDM di Indonesia yang berlimpah akan semakin sulit

bersaing dan mendapatkan pekerjaan tanpa dibekali dengan kualitas yang membuatnya mampu berkompetisi dengan negara-negara ASEAN lainnya. Ada dua hal mutlak yang harus dimiliki oleh SDM Indonesia yaitu kemampuan atau kompetensi dan daya saing. Kedua hal tersebut mutlak dimiliki agar dapat bersaing di level nasional maupun internasional. Jika tidak, potensi di Indonesia akan dikuasi oleh negara asing dan kita sebagai tuan rumah hanya bisa gigit jari dan menonton.

Pemerintah sebagai penentu kebijakan dan yang berperan dalam terwujudnya MEA tentunya telah mempersiapkan strategi dalam kaitannya dengan upaya menghadapi MEA bagi masyarakat sebagai SDM Indonesia. Pemerintah saat ini gencar meningkatkan SDM Indonesia. Salah satunya melalui pelatihan kerja selain jalur pendidikan formal dan pengembangan karier di tempat kerja. Selain itu, program penumbuhan dan pengembangan kewirausahaan juga dilakukan untuk mempercepat pertumbuhan wirausaha baru serta meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) agar tumbuh menjadi wirausaha yang tangguh, bertanggung jawab dan mampu bersaing di pasar global. Sehingga SDM Indonesia akan menjadi kompeten dan profesional sebagai bagian dari peningkatan daya saing nasional, serta seiring dengan itu juga akan meningkatkan produktivitas nasional.

Salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melakukan pengembangan masyarakat adalah Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi (Disperindagkop) Kabupaten Sleman. Disperindagkop Kabupaten

Sleman yang terdiri dari tiga bidang yaitu bidang perindustrian, bidang perdagangan serta bidang koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki salah satu program yaitu pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) yang dalam hal ini adalah masyarakat di Kabupaten Sleman. Sektor IKM memiliki ketahanan terhadap gejolak krisis ekonomi dan juga menyerap banyak tenaga kerja yang memiliki peran strategis untuk menjaga dinamika dan keseimbangan struktur perekonomian nasional dan kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera. Oleh karena itu, perlu adanya pembinaan dan pengembangan agar lebih mampu bersaing di era pasar bebas.

Berdasarkan dari pemaparan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai pengembangan masyarakat di Kab. Sleman yang dilakukan oleh Disperindagkop khususnya bidang perindustrian, dengan mengusung judul **“Penerapan Pengembangan Masyarakat di Kab. Sleman oleh Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kab. Sleman”**.

1.2 Tujuan Magang

- a. Untuk mengetahui penerapan pengembangan masyarakat di Kab. Sleman oleh Disperindagkop Kab. Sleman.
- b. Untuk mengetahui hambatan dalam penerapan pengembangan masyarakat di Kab. Sleman oleh Disperindagkop Kab. Sleman.

1.3 Target Magang

- a. Mampu memahami dan menjelaskan penerapan pengembangan masyarakat di Kab. Sleman oleh Disperindagkop Kab. Sleman.
- b. Mampu memahami dan menjelaskan hambatan dalam penerapan pengembangan masyarakat di Kab. Sleman oleh Disperindagkop Kab. Sleman.

1.4 Bidang Magang

Bidang perindustrian bagian seksi pengembangan usaha industri yang memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut:

- a. Tugas

Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan usaha industri.

- b. Fungsi

- 1) Penyusunan rencana kerja seksi pengembangan usaha industri.
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan usaha industri.
- 3) Penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan usaha industri.
- 4) Penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan kewirausahaan industri.
- 5) Penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia usaha industri.
- 6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana kerja seksi pengembangan usaha industri.

1.5 Lokasi Magang

Magang dilaksanakan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Sleman.

Alamat : Jl. Parasamya, No. 8, Beran, Tridadi, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

No. Telepon : (0274) 865559

Faximile : (0274) 865559

Website : <http://perindagkop.slemankab.go.id>

1.6 Jadwal Magang

Jadwal pelaksanaan selama 1 bulan sejak tanggal 1 Juni 2016 sampai dengan 1 Juli 2016 dengan masa kerja 5 hari kerja.

1.7 Sistematika Penulisan Laporan Magang

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini membahas tentang dasar pemikiran magang, tujuan magang, target magang, bidang magang, lokasi magang, jadwal magang dan sistematika penulisan laporan magang.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas mengenai teori yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan analisis dan pembahasan data.

BAB III ANALISA DESKRIPTIF

Bab ini merupakan isi pokok dari keseluruhan penelitian ini. Berisi pembahasan mengenai data umum dan data khusus. Data umum menjelaskan

gambaran umum dari perusahaan tempat magang. Data khusus mendeskripsikan data hasil temuan di lapangan yang sesuai dengan topik yang diangkat.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil analisis dari bab sebelumnya dan juga saran-saran dari penulis yang berhubungan dengan penelitian untuk menunjang kinerja perusahaan tempat magang yang didasarkan pada landasan teori.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2012). Manajemen SDM adalah manajemen fungsional sumber daya manusia bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang memaanajementi manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2015). Manajemen SDM merupakan penerapan pendekatan SDM, dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu: (1) tujuan untuk perusahaan; dan (2) untuk karyawan (Mangkuprawira, 2014)

2.1.1 Tujuan Manajemen SDM

Menurut Widodo (2015), tujuan manajemen SDM secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

- a. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus

memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.

- b. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penerapan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.
- c. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekadar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
- d. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM

mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

2.2 Pengembangan SDM

Berikut ini dijelaskan beberapa pengertian mengenai pengembangan SDM menurut para ahli, yaitu:

- a. Pengembangan (*Development*) adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan (Noe et al., 2013)
- b. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2013)
- c. Pengembangan SDM (*Human Resources Development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa (Notoatmodjo, 2015)
- d. Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM (Kadarisman, 2012)
- e. Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran (Widodo, 2015)

Jadi, dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan manusia untuk menghadapi tantangan-tantangan dan meningkatkan kinerja. Hal penting dalam sebuah perusahaan adalah mensosialisai para karyawannya ke dalam budaya perusahaa agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif, segera setelah memasuki dan menjadi anggota sistem sosial pada perusahaan. Suatu cara utama untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Sekali pun karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Melalui pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan. Pengembangan dapat membantu karyawan agar mampu mengatasi tanggung jawabnya di masa depan. Pelatihan lebih berorientasi pada kondisi sekarang, Sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada perspektif masa depan (Mangkuprawira, 2014)

2.2.1 Jenis Pengembangan SDM

Menurut Wirawan (2015) secara umum program pengembangan SDM dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Pelatihan (*Training*). Adalah pengembangan SDM yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap dan perilaku pegawai dalam rangka mengembangkan kinerja para

pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaannya yang sedang mereka lakukan sekarang.

- b. Pendidikan (*Education*). Adalah pengembangan SDM yang ditujukan untuk mempersiapkan pegawai untuk pekerjaan baru yang akan ditugaskan kepadanya.
- c. Pengembangan (*Development*). Adalah pengembangan SDM yang dirancang untuk mengembangkan profesional dan personal para pegawai baik untuk kepentingan perusahaan atau kepentingan individual pegawai yang terkait secara tidak langsung dengan pekerjaan.

2.2.2 Manfaat Pengembangan SDM

Menurut Siagian (2014) tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan.

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknis maupun intelektual, saling menghargai

dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.

- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- g. Menyelesaikan konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh subur nya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

2.2.3 Tujuan Pengembangan SDM

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) terdapat berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan SDM, antara lain:

- a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi. Peningkatan produktivitas tersebut, dapat dilakukan melalui pelaksanaan

pengembangan karyawan. Dengan adanya pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan berarti adanya peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berpikir, dan kemampuan manajerial, dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan, baik di level bawahan maupun level pimpinan, dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Efisiensi perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan dengan perusahaan lain. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, biaya, dan bahan baku, serta berkurangnya kerusakan dari mesin-mesin sehingga efisiensi dapat dikatakan suatu tindakan yang sangat penting dan sangat berguna bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan laba yang diinginkan perusahaan.

c. Kerusakan

Kerusakan ialah tidak berfungsinya atau tidak bergunanya nilai barang dan alat. Kerusakan ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang terbatas, sehingga cenderung menggunakan barang dan alat dengan cara yang tidak baik. Dengan adanya pengembangan karyawan ini, kerusakan barang dan alat produksi perusahaan dapat dikurangi atau ditekan.

d. Kecelakaan

Berkurangnya atau tidak adanya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan ini dapat dijadikan sebagai suatu standar untuk mengetahui

sejauh mana seorang karyawan ahli dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan menandakan kurang tepatnya perusahaan atau pimpinan dalam menempatkan setiap karyawan. Salah satu tujuan penting diadakannya pengembangan karyawan ialah mengurangi atau menekan tingkat kecelakaan karyawan yang terjadi dalam perusahaan ketika menjalankan kegiatan atau pekerjaan.

e. Pelayanan

Selain peningkatan produktivitas, efisiensi, kerusakan dan kecelakaan kerja, tujuan lain dari pengembangan karyawan adalah pelayanan. Dengan adanya pengembangan karyawan, maka setiap karyawan diharapkan mampu melayani pelanggan perusahaan dengan lebih mampu menambah pelanggan. Pelayanan ini merupakan daya tarik yang sangat penting bagi peningkatan laba suatu perusahaan.

f. Moral karyawan

Dengan adanya pengembangan karyawan, maka moral karyawan diharapkan akan lebih baik, dimana keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga karyawan bekerja bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

g. Karier

Jabatan dalam suatu perusahaan atau kantor menuntut adanya syarat-syarat pendidikan umum dan khusus, baik itu jenjang pendidikan ataupun keahlian yang dimiliki oleh seseorang, dengan adanya pengembangan bagi karyawan maka kesempatan untuk meningkatkan karier itu lebih besar, dimana pendidikan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya lebih baik dari sebelum mereka mendapat pengembangan.

h. Kepemimpinan

Pengembangan perlu dilakukan pula kepada pemimpin mengingat jabatan pimpinan memegang peranan yang sangat vital. Dengan adanya pengembangan tersebut, diharapkan seorang pemimpin dapat melakukan tugasnya secara baik, sehingga keberhasilan ataupun kegagalan yang diperoleh perusahaan, bergantung pada bagaimana pemimpin dalam mengatur, menjaga, dan menjalankan setiap rencana yang telah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

i. Kompensasi

Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga laba yang diperoleh perusahaan otomatis akan meningkat. Peningkatan kompensasi karyawan itu berdasarkan atas

kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, serta berdasarkan laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Jadi, tujuan pengembangan karyawan adalah untuk dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran kerja. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan melalui: (1) peningkatan pengetahuan,(2) perbaikan keterampilan, (3) pembinaan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap tugas-tugasnya (Subekhi dan Jauhar, 2012)

2.2.4 Langkah-langkah Pengembangan SDM

Para pakar pelatihan dan pengembangan pada umumnya sudah sependapat bahwa langkah-langkah dimaksud terdiri dari:

a. Penentuan kebutuhan

Pelatihan dan pengembangan tertentu hanya diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu mutlak perlu didasarkan pada analisis yang tepat. Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu: masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan (Siagian, 2014)

b. Penentuan sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku. Atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran tersebut harus dinyatakan sejelas dan sekongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta (Siagian, 2014)

c. Penentuan program

Dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas (Siagian, 2014)

d. Prinsip-prinsip belajar

Dikalangan para pakar pelatihan dan pengembangan telah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan dan umpan balik (Siagian, 2014)

e. Pelaksanaan program

Perlu ditekankan bahwa sesungguhnya penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar yang telah dibahas dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya tercermin pada teknik-teknik tertentu dalam proses belajar-mengajar.

Disamping itu, suatu teknik mengajar dapat berupa pelatihan bagi sekelompok peserta, tetapi berupa pengembangan bagi sekelompok peserta yang lain padahal sama-sama mengikuti program yang sama (Siagian, 2014)

2.2.5 Metode Pengembangan SDM

Menurut Widodo (2015) metode-metode pelatihan dan pengembangan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Metode *On the Job* (di tempat kerja) merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang ‘pelatih’ yang berpengalaman (karyawan lain). Meliputi semua upaya bagi karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Berbagai macam metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Rotasi Jabatan (*Job Rotation*)

Yaitu pelatihan yang dilakukan di berbagai pekerjaan dan tempat kerja yang berbeda (Wirawan, 2015). Rotasi pekerjaan melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya. Keuntungan job rotasi, antara lain karyawan mendapatkan gambaran luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antara karyawan, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh karyawan, mempermudah penyesuaian diri dengan

lingkungan tempat bekerja, dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja sesuai dengan potensi karyawan.

- 2) Latihan Instruksi Pekerjaan (*Job Instruction Learning*). Menurut Handoko dalam Widodo (2015) latihan instruksi pekerjaan adalah metode yang digunakan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka sekarang.
- 3) Magang (*Apprenticeship*) merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan '*Off the job*' yaitu dengan mengombinasikan materi di kelas dengan praktik di lapangan. Lebih ditekankan pada keterampilan perajinan atau pertukangan.
- 4) *Coaching*, menurut Handoko dalam Widodo (2015) *coaching* merupakan suatu bimbingan dan pengarahan yang diberikan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada karyawan bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.
- 5) Penugasan sementara, merupakan kegiatan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Dalam penugasan sementara karyawan berpartisipasi dalam memecahkan permasalahan, merencanakan masa

depan dan berdiskusi serta berperan dalam isu-isu kritis bagi organisasi.

b. Metode *Off the Job* (di luar pekerjaan)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Metode-metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Metode-metode simulasi

Simulasi adalah melakukan imitasi atau meniru proses atau operasi terjadinya sesuatu yang telah terjadi atau diperkirakan akan terjadi di kehidupan yang sesungguhnya (Wirawan, 2015). Metode simulasi meliputi:

a) Metode studi kasus. Merupakan metode dimana uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada. Karyawan diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasikan pemecahan masalahnya. Diharapkan dapat mengembangkan keterampilan karyawan dalam pengambilan keputusan.

b) *Role playing* (bermain peran). Metode yang memungkinkan para karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta diberitahu mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Metode ini terutama digunakan untuk memberi kesempatan kepada peserta mempelajari keterampilan

berhubungan antara manusia melalui praktik, mengembangkan pemahaman mengenai pengaruh perilaku mereka pada peserta lainnya.

- c) *Business games* (permainan bisnis). Merupakan suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis yang nyata. Tujuannya adalah untuk melatih karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi organisasi.
 - d) *Vestibule training*. Merupakan bentuk pelatihan yang dilaksanakan di area-area terpisah yang dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.
 - e) *Laboratory training*. Merupakan suatu bentuk latihan kelompok terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.
- 2) Metode-metode Presentasi Informasi

Menurut Handoko dalam Widodo (2015) yang dimaksud dengan metode ini ialah penyajian informasi, yang tujuannya untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep, atau keterampilan kepada peserta. Metode-metode yang termasuk dalam presentasi informasi yaitu:

- a) Kuliah. Merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah.

Metode ini cenderung lebih tergantung pada komunikasi, bukan modeling. Berupa ceramah yang disampaikan secara lisan. Metode ini harus dikombinasikan dengan metode lainnya seperti diskusi dan tanya jawab karena peserta cenderung pasif disebabkan adanya komunikasi satu arah saja.

- b) Presentasi Video. Presentasi TV, film, slide dan sejenisnya adalah serupa dengan bentuk kuliah. Metode ini biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk pelatihan lainnya.
- c) Metode Konferensi. Metode ini analog dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti metode kuliah. Berupa pertemuan moral formal dimana terjadi diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting.
- d) Studi sendiri (*self study*). Metode ini biasanya menggunakan modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman dimana para karyawan mempelajarinya sendiri. Studi sendiri berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

Dalam pemilihan metode pelatihan dan pengembangan tergantung pada kebutuhan. Dalam penggunaan metode tersebut ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Efektivitas biaya (*cost-effectiveness*)
- b. Isi program yang dikehendaki (*desired program content*)
- c. Kelayakan fasilitas-fasilitas (*appropriateness of the facilities*)

- d. Preferensi dan kemampuan peserta (*trainee preferences and capabilities*)
- e. Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih (*trainer preferences and capabilities*)
- f. Prinsip-prinsip belajar (*learning principles*)

BAB III

ANALISIS DESKRIPTIF

3.1 Data Umum

3.1.1 Sejarah Disperindagkop Kab. Sleman

a. Era Pemerintahan daerah berdasarkan UU No 5 tahun 1974

Pada era ini sebagian besar Urusan Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi masih merupakan urusan Pemerintah Pusat dan di daerah dilaksanakan oleh instansi vertikal yang dikenal dengan Kantor Departemen yang meliputi Kantor Departemen Perdagangan, Kantor Departemen Perindustrian dan Kantor Departemen Koperasi.

b. Era Percontohan Otonomi Daerah

Pada era ini di Kabupaten Sleman dibentuk 22 Dinas Daerah yang tiga diantaranya adalah dinas yang menangani urusan Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi, yaitu:

- 1) Dinas Perindustrian, dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 23 Tahun 1995 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Perindustrian Kabupaten Sleman.
- 2) Dinas Perdagangan, dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 1995 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Perdagangan Kabupaten Sleman.
- 3) Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil, dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pembentukan dan

Organisasi Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil
Kabupaten Sleman.

c. Era Pemerintahan daerah berdasarkan UU No 22 tahun 1999

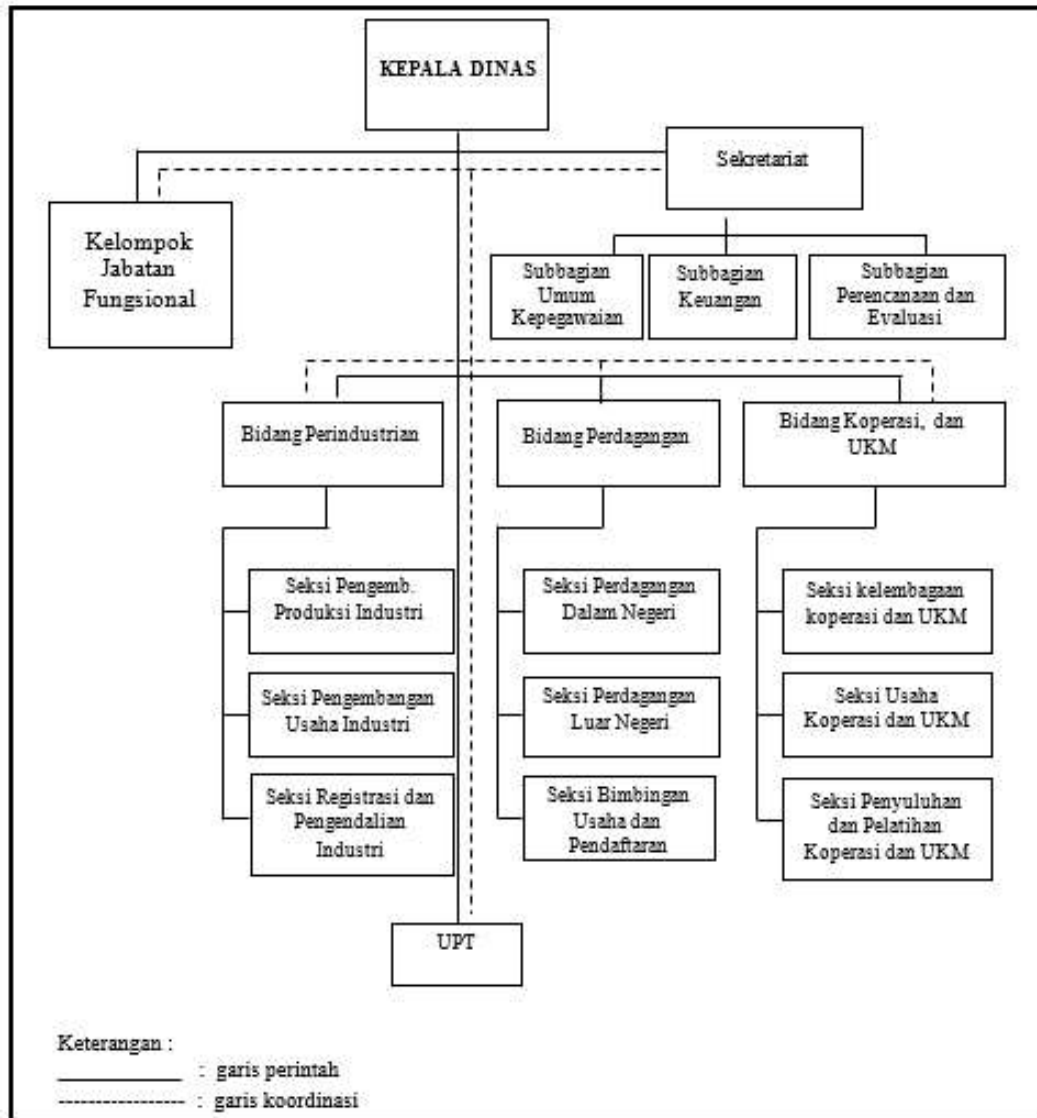
Pada era pemerintahan daerah yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Dinas yang menangani Urusan Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi telah mengalami sekali perubahan yaitu pada awalnya dibentuk Dinas Perekonomian dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 12 Tahun 2000 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman, dimana Dinas ini mengurus bidang Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Pengusaha Kecil, serta Pariwisata. Selanjutnya dalam perkembangannya diubah menjadi Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Penanaman Modal (P2KPM) yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 12 Tahun 2003 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 12 Tahun 2000 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman, dan Keputusan Bupati Sleman Nomor 28/Kep.KDH/A/2003 tentang Struktur Organisasi, Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Penanaman Modal.

d. Era Pemerintahan daerah berdasarkan UU No 32 Tahun 2004

Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Penanaman Modal (P2KPM) yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten

Sleman Nomor 12 Tahun 2003 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 12 Tahun 2000 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman, kemudian dalam perkembangannya adanya perubahan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 dan yang terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008, maka pada tahun 2009 Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Penanaman Modal (P2KPM) diubah menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman.

3.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: Disperindagkop Kab. Sleman (2016)

Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi Disperindagkop Kab. Sleman

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sleman, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Sleman Nomor 23 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi terdiri dari:

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretariat, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi, dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi.

Sekretariat terdiri dari:

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum dan kepegawaian.
 - 2) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan keuangan.
 - 3) Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan perencanaan dan evaluasi.
- c. Bidang Perindustrian, mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan produksi dan usaha industri, serta pelayanan registrasi dan pengendalian industri.

Bidang Perindustrian terdiri dari:

- 1) Seksi Pengembangan Produksi Industri, mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan produksi industri.

- 2) Seksi Pengembangan Usaha Industri, mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan usaha industri.
 - 3) Seksi Registrasi dan Pengendalian Industri, mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan pelayanan registrasi dan pengendalian industri.
- d. Bidang Perdagangan, mempunyai tugas menyelenggarakan, membina, dan memantau perdagangan dalam negeri dan luar negeri, serta bimbingan usaha dan pendaftaran perusahaan perdagangan.

Bidang Pedagangan terdiri dari:

- 1) Seksi Perdagangan Dalam Negeri, mempunyai tugas menyelenggarakan, membina, dan memantau perdagangan dalam negeri.
 - 2) Seksi Perdagangan Luar Negeri, mempunyai tugas menyelenggarakan, membina, dan memantau perdagangan luar negeri.
 - 3) Seksi Bimbingan Usaha dan Pendaftaran Perusahaan, mempunyai tugas menyelenggarakan bimbingan usaha dan pendaftaran perusahaan.
- e. Bidang Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, mempunyai tugas menyelenggarakan, membina, dan mengembangkan kelembagaan, usaha, penyuluhan, dan pelatihan koperasi dan usaha kecil dan menengah.

Bidang Koperasi terdiri dari:

- 1) Seksi Kelembagaan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan kelembagaan koperasi dan usaha kecil dan menengah.
 - 2) Seksi Usaha Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah, mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan usaha koperasi dan usaha kecil dan menengah.
 - 3) Seksi Penyuluhan dan pelatihan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, mempunyai tugas menyelenggarakan penyuluhan dan pelatihan koperasi dan usaha kecil dan menengah.
- f. Unit Pelaksana Teknis, mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi sesuai dengan keahlian.

3.1.3 Visi dan Misi

a. Visi

” Terwujudnya Pelaku Usaha yang Mandiri dan Profesional ”

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan urusan perindustrian, perdagangan dan koperasi.
- 2) Mewujudkan iklim usaha yang kondusif bagi berlangsungnya investasi, distribusi barang dan jasa.

- 3) Mewujudkan usaha ekonomi produktif yang berdaya saing, tangguh dan berwawasan lingkungan yang bertumpu pada sumberdaya yang berkualitas.
- 4) Mewujudkan penumbuhan, peningkatan dan pengembangan koperasi menuju koperasi yang berkualitas dan berdaya saing.

3.2 Data Khusus

Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Sleman merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) strategis dalam perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas maupun penyelenggaraan pelayanan umum dalam bidang perindustrian, perdagangan dan koperasi, diharapkan akan mampu mendorong dan mempercepat pertumbuhan perekonomian rakyat maupun daerah sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu kegiatan yang selalu dilaksanakan adalah program pengembangan SDM (selanjutnya disebut masyarakat) yang diharapkan mampu menambah wawasan bagi para peserta.

Data-data yang diperoleh penulis selama magang di Disperindagkop Kabupaten Sleman berupa hasil wawancara penulis dengan staf bidang perindustrian yang bertanggung jawab terhadap kegiatan pengembangan masyarakat yang ada di Kabupaten Sleman. Diperoleh informasi mengenai beberapa kegiatan yang dilakukan dalam rangka menjalankan program pengembangan masyarakat. Adapun kegiatan tersebut akan dibahas di bawah ini.

3.2.1 Penerapan Pengembangan Masyarakat

Program pengembangan masyarakat yang dilakukan oleh Disperindagkop kabupaten Sleman merupakan program tahunan dengan agenda pelatihan/bimbingan teknis (bimtek) kerajinan yang dilaksanakan tiap bulan dengan tema yang berbeda-beda. Pelatihan/bimtek yang dilaksanakan dengan tema yang sama akan dilaksanakan di tempat atau desa yang berbeda dalam bulan yang sama ataupun di bulan berikutnya. Kadang kala dilaksanakan beberapa pelatihan dalam satu bulan namun dengan tema ataupun tempat yang berbeda. Pelatihan/bimtek kerajinan yang dilakukan disini adalah memberikan bantuan kepada para peserta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam mengolah suatu kerajinan tertentu. Dengan pelatihan tersebut diharapkan para peserta mampu membuat kerajinan yang sesuai dengan standar. Peserta yang diharapkan dalam pelatihan ini adalah masyarakat yang berusia produktif serta memiliki kemampuan dasar. Usia produktif dalam hal ini adalah mereka yang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan masyarakat ini merupakan tanggung jawab dari Disperindagkop khususnya bidang perindustrian yang bekerjasama dengan pihak desa yang berwenang dalam pelaksanaannya. Tujuan dari diadakannya pelatihan dan pengembangan masyarakat yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan/bimtek kerajinan, yaitu:

- a. Mendorong dan meningkatkan kreatifitas serta meningkatkan daya saing pelaku usaha/para peserta.

- b. Para peserta mampu mendesain bentuk/motif dari berbagai macam kerajinan yang diminati oleh pasar.
- c. Dapat menjadikan salah satu bentuk usaha berbahan baku potensi setempat guna meningkatkan pendapatan para peserta
- d. Mampu menciptakan lapangan kerja baru serta mengoptimalkan potensi sumber daya alam yang ada.
- e. Memberdayakan masyarakat dalam mengolah SDA setempat menjadi sumber pendapatan.
- f. Meningkatkan kemampuan peserta (jiwa kewirausahaannya) sehingga terbuka wawasannya dan termotivasi untuk menekuni usaha industri kerajinan.

Langkah-langkah atau prosedur yang ditempuh dalam melaksanakan program pengembangan masyarakat ini yaitu:

- a. Penentuan Kebutuhan. Penentuan kebutuhan ini berdasarkan dari usulan desa yang menginginkan diadakannya pelatihan kerajinan tertentu. Usulan tersebut diajukan kepada Disperindagkop melalui Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) yang diadakan di tingkat kabupaten setelah melalui beberapa tahapan musrenbang dari tingkat kelurahan dan kecamatan. Kegiatan pengembangan masyarakat memang merupakan program dari Disperindagkop sendiri, namun kegiatan tersebut juga merupakan tindak lanjut dari usulan desa yang ingin melakukan pelatihan/ bimtek berkaitan dengan kerajinan.

- b. Penentuan Sasaran. Selanjutnya ditentukan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan/bimtek yang akan dilaksanakan tersebut. Penentuan sasaran ini dimaksudkan untuk membantu dalam penyusunan program dan nantinya sebagai tolak ukur dalam penyelenggaraannya.
- c. Penentuan Program. Penentuan program ini disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan dan penentuan sasaran. Isi program tentunya harus memenuhi kebutuhan dari peserta dan pelaksana kegiatan serta mendukung tercapainya sasaran. Penentuan waktu yang tepat dan pencarian instruktur yang sesuai dengan program pelatihan kerajinan yang akan dilaksanakan.
- d. Pelaksanaan Program. Program dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah disusun sebelumnya dan juga sesuai dengan permintaan dari desa. Pelaksanaan kegiatan dilakukan di desa yang bersangkutan. Lamanya waktu pelaksanaan disesuaikan dengan isi materi pelatihan yang akan diberikan.
- e. Monitoring. Setelah program dilaksanakan akan ada monitoring dari pihak Disperindagkop yang akan memantau perkembangan dari para peserta yang telah mengikuti pelatihan. Pemantauan yang dilakukan berupa kriteria hasil yang diperoleh seperti penerapan hasil pelatihan dengan terciptanya industri baru yang memiliki daya saing, kreativitas baru dan bisa menambah penghasilan.

Dalam melaksanakan program pengembangan masyarakat di Kabupaten Sleman yang berupa pelatihan/bimtek kerajinan, Disperindagkop

Kab. Sleman menggunakan metode pelatihan dan pengembangan yaitu metode pelatihan dan pengembangan *off the job* (di luar pekerjaan). Pelaksanaan kegiatan pelatihan dilaksanakan terpisah dengan tempat kerja karena peserta pelatihan bukan berasal dari satu perusahaan atau organisasi tapi peserta merupakan masyarakat yang membutuhkan pengembangan terutama keterampilan mengenai teknis pengolahan kerajinan. Pelatihan ini dilaksanakan sendiri oleh Disperindagkop dengan menggandeng instruktur dari luar. Dari pihak Disperindagkop biasanya akan melakukan penyuluhan terlebih dahulu kepada para peserta ataupun menyampaikan materi kewirausahaan. Sedangkan untuk instruktur akan menyampaikan teori dan praktik mengenai materi pelatihan. Instruktur tersebut biasanya merupakan pelaku usaha dari wilayah Sleman sendiri yang disesuaikan dengan jenis pelatihan/bimtek kerajinan apa yang akan dilaksanakan.

Metode *off the job* yang dilakukan berupa metode kombinasi antara materi di kelas dengan praktik di lapangan. Instruktur yang menyampaikan teori terlebih dahulu kepada para peserta agar lebih memahami materi sebelum nantinya akan dilaksanakan praktik. Setelah teori sudah disampaikan, dilaksanakanlah praktik pengolahan kerajinan yang sesuai dengan teori dan pelatihan yang disampaikan saat itu. Semua peralatan dan bahan yang digunakan disediakan oleh pihak Disperindagkop. Para peserta melaksanakan praktik dengan dipandu oleh instruktur.

Tabel 3.1 Data Pelatihan Kerajinan Tahun 2015

No	Nama Pelatihan	Tanggal Pelaksanaan	Lokasi
1	Kegiatan Pelatihan Pengolahan Ikan Air Tawar	23 - 25 Maret 2015	Candibinangun Kec. Pakem
		24 - 26 Maret 2015	Margoluwih Kec. Seyegan
2	Kegiatan Bimtek Pengolahan Produk Tahu	13 - 16 April 2015	Margoagung Kec. Seyegan
3	Kegiatan Bintek Kerajinan Payet Manik-manik	20 - 24 April 2015	Sumberrahayu Kec. Moyudan
4	Kegiatan Bimtek Pembuatan Produk Pasir Semen	23 - 30 April 2015	Sendangsari Minggir
5	Bintek Pengolahan Makanan (keripik buah)	18 - 22 Mei 2015	Umbulharjo Cangkringan
6	Pelatihan Batik (4 Angkatan)	20 - 26 Mei 2015	Sumberharjo Prambanan
		22 - 28 Mei 2015	Purwomartani Kalasan
		10- 16 Juni 2015	Beran, Margodadi Seyegan
		02 - 08 Juli 2015	Sidoarum Godean
7	Bintek Mambatik	30 Juni - 6 Juli 2015	Mantaran, Trimulyo, Sleman
8	Pelatihan mambatik lanjutan	16 - 22 September 2015	Girikerto, Turi
		05 - 09 Oktober 2015	Modinan, Banyuraden
9	Pelatihan kurma salak dan manisan	Angk I: 17 - 22 September 2015	Merdikorejo Tempel
		Angk II: 25 - 30 September 2015	Merdikorejo Tempel
10	Bimtek Pembuatan Kerajinan Souvenir Bambu	15 - 22 Oktober 2015	Pranan, Sendangsari, Minggir
11	Bintek Tenun Kombinasi Batik	19 - 23 Oktober 2015	Sumpersari Moyudan
12	Peningkatan Keterampilan IK ATBM	23 - 30 Oktober 2015	Jitar Sumberarum Moyudan
13	Pelatihan Mebel Bambu	04 - 10 November 2015	Purwobinangun Pakem
14	Pelatihan Pembuatan Produk Pasir Semen	05 - 12 Oktober 2015	Sidoluhur, Godean

No	Nama Pelatihan	Tanggal Pelaksanaan	Lokasi
15	Bimtek pembuatan produk pasir semen	16 - 23 November 2015	Ambarketawang, Gamping
		18 - 25 November 2015	Balecatur, Gamping
		20 - 27 November 2015	Trihanggo, Gamping
16	Pelatihan Keterampilan Teknologi Batik	1 - 8 Desember 2015	Jogotirto, Berbah
17	Bimtek Souvenir Kayu	3 - 8 Desember 2015	Gayamharjo Prambanan
18	Bimtek Souvenir Fiber	11 - 17 Desember 2015	Widodomartani Ngemplak
19	Bimtek Kerajinan Tas	14 - 18 Desember 2015	Triharjo Sleman

Sumber: Bidang Perindustrian Disperindagkop Kab. Sleman

3.2.2 Hambatan

Hambatan atau kendala yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan/bimtek kerajinan yang dilaksanakan oleh Disperindagkop untuk pengembangan masyarakat di Kabupaten Sleman yaitu:

- a. Peserta. Pemilihan peserta yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dari pihak Disperindagkop dikarenakan pemilihan peserta dilakukan sendiri oleh pihak desa. Harapan dari pihak Disperindagkop bahwa peserta yang mengikuti pelatihan sudah memiliki keahlian dasar mengenai pelatihan yang akan dilaksanakan. Namun, masih saja ada peserta yang sama sekali tidak tahu atau tidak mengerti mengenai materi pelatihan yang dilaksanakan sehingga memerlukan bimbingan yang lebih untuk mengejar ketertinggalannya dari peserta yang lain. Selain itu, daya tangkap dari peserta pelatihan yang berbeda-beda juga menjadi hambatan dari pelatihan tersebut.

- b. Instruktur/pelatih. Instruktur atau pelatih berasal dari pelaku usaha yang ada di wilayah kabupaten Sleman. Instruktur tersebut ada yang kurang mampu dalam menjadi instruktur atau mengajarkan ilmunya kepada peserta pelatihan atau hanya ahli untuk dirinya sendiri. Kurangnya komunikasi yang efektif dari instruktur menyebabkan materi pelatihan yang tidak tersampaikan dengan baik.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak Disperindagkop Kabupaten Sleman mengenai penerapan pengembangan masyarakat di Kabupaten Sleman diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengembangan masyarakat di Kabupaten Sleman dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan/bimtek berbagai kerajinan yang membantu masyarakat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam mengolah suatu kerajinan tertentu sehingga memiliki daya saing dan bisa menambah pendapatan. Kegiatan ini dilaksanakan setiap bulan dengan tema pelatihan/bimtek kerajinan yang berbeda. Pelatihan/bimtek kerajinan dengan tema yang sama akan dilaksanakan di tempat yang berbeda.
- b. Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan/bimtek kerajinan ditemui hambatan-hambatan baik itu dari internal maupun eksternal. Hambatan internal berasal dari peserta pelatihan sendiri mengenai daya tangkap yang berbeda-beda dan tidak memiliki pengetahuan dasar mengenai materi pelatihan yang akan dilaksanakan sehingga perlu bimbingan lebih untuk menyesuaikan dengan yang lain. Hambatan eksternal bersumber dari instruktur pelatihan yang kurang mampu dalam mengajarkan atau membagi ilmunya dan kurangnya komunikasi yang efektif menyebabkan materi tidak tersampaikan dengan baik.

4.2 Saran

Pada bab ini penulis akan menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Disperindagkop Kabupaten Sleman dalam pelaksanaan program pengembangan masyarakat selanjutnya, yaitu:

- a. Sebaiknya tema pelatihan disesuaikan dengan potensi sumber daya di desa atau tempat kegiatan. Pelatihan bisa dilaksanakan beberapa kali mulai dari pelatihan tingkat dasar hingga tingkatan yang lebih tinggi agar peserta pelatihan benar-benar memahami materi dari pelatihan dan bisa menerapkannya. Dengan demikian, desa tersebut akan terkenal dengan kerajinan ataupun pengolahan sumber dayanya yang khas dan berkualitas.
- b. Saran dari penulis dalam upaya mengatasi hambatan yang dialami dalam program pengembangan masyarakat di Kabupaten Sleman yaitu:
 - 1) Pemilihan instruktur seharusnya dari paraktisi dan juga akademisi. Instruktur praktisi diambil dari pelaku usaha dan instruktur akademisi bisa dari perguruan tinggi yang keilmuannya sesuai dengan tema pelatihan sehingga peserta pelatihan tidak hanya mendapatkan ilmu dari pelaku usaha selaku praktisi namun juga ilmu akademisi yang akan menunjang teori pelatihan tersebut.
 - 2) Calon peserta harus memiliki dasar yang sama dalam mengikuti pelatihan/bimtek kerajinan sesuai dengan tema agar penyampaian materi bisa berjalan dengan lancar. Untuk menyamakan dasar itu bisa dilakukan dengan penyamaan persepsi terlebih dahulu mengenai

pelatihan/bimtek kerajinan yang akan dilaksanakan. Seperti pengenalan dasar mengenai peralatan dan bahan yang diperlukan dalam melaksanakan pelatihan ataupun pengolahan kerajinan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-19. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-17. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Bally, & Wright Patrick M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Memcapai Keunggulan Bersaing*. (Terj.: David Wijaya). Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan ke-1. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN KOPERASI

Jalan Parasmya, Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511

Telepon (0274) 865559, Faksimile (0274) 865559

Website : perindagkop.slemankab.go.id, E-mail : perindagkop@slemankab.go.id

SURAT KETERANGAN MAGANG

Nomor : 070/661

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. nama : Drs. Pustopo
b. jabatan : Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi
Kabupaten Sleman

dengan ini menerangkan bahwa :

- c. nama : Veronica Putri
d. NIM : 14211002
e. pekerjaan : Mahasiswa Diploma III FE
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

telah melaksanakan magang pada tanggal 1 Juni sampai dengan tanggal 1 Juli 2016
di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Sleman.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Sleman, 7 Juli 2016
Kepala Dinas Perindustrian,
Perdagangan dan Koperasi



Pow
Drs. PUSTOPO
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 19610526 198803 1 003

LAPORAN KEGIATAN

**PROGRAM PENGEMBANGAN INDUSTRI KECIL MENENGAH
KEGIATAN PEMANFAATAN SUMBER DAYA BAGI INUSTRI KECIL
DAN MENENGAH
SUB KEGIATAN BIMTEK PEMBUATAN PRODUK PASIR SEMEN**

- **AMBARKETAWANG, 16 s/d 23 NOPEMBER 2015**
- **TRIHANGGO, 20 s/d 27 NOPEMBER 2015**
- **BALECATUR, 18 s/d 25 NOPEMBER 2015**

**BIDANG PERINDUSTRIAN
DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN DAN KOPERASI
KABUPATEN SLEMAN
TAHUN 2015**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan YME, yang telah memberikan rahmat dan hidayah, sehingga atas karunia-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan laporan kegiatan Bimtek pembuatan Produk Pasir Semen di wilayah Kec. Gamping 3 angkatan tahun 2015.

Pelatihan kegiatan ini merupakan program Pengembangan Industri Kecil Menengah, diharapkan dengan adanya program kegiatan ini bisa menambah wawasan bagi para peserta sehingga pada akhirnya nanti bagi pelaku usaha bisa secara mandiri melakukan *inovasi dan invention* terhadap teknologi yang pada muaranya nanti akan memberikan peluang usaha baru serta meningkatkan daya saing produk di pasar.

Dalam penyusunan laporan kegiatan ini kami menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, maka saran dan masukan yang sifatnya membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan laporan kegiatan ini.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan sebagai bahan evaluasi dalam mengambil kebijakan bagi Dinas Perindagkop Kab. Sleman. Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan kegiatan ini.

Sleman, Nopember 2015
Kepala Bidang Perindustrian

Drs. Muhamad Aji Wibowo, M.Si
NIP. 19680527 199403 1 004

DAFTAR ISI

1	Kata pengantar	i
2	Daftar isi	ii
3	Bab I Pendahuluan	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Maksud dan Tujuan Kegiatan	2
4	Bab II Pelaksanaan	3
	A. Dasar Hukum	3
	B. Waktu dan Tempat Kegiatan	3
	C. Instruktur/Pelatih	3
	D. Peserta	4
	E. Materi Pelatihan	4
5	Bab III Anggaran/Pembiayaan	5
6	Bab IV Evaluasi	6
7	Bab V Penutup	6
8	Lampiran	7

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan jumlah perumahan di Indonesia pada tahun 2015 sebesar 13,5 juta unit. Namun yang dapat dipenuhi hanya sekitar \pm 300-400 ribu unit. Hal tersebut disampaikan oleh Direktur Utama Bank Tabungan Negara (BTN) Maryono dalam seminar bertema "Peluang dan Tantangan Pembiayaan Perumahan di Jakarta.

Berdasarkan data yang dirilis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, kebutuhan perumahan di Indonesia mencapai 13.526.000 unit. Sebaran *backlog* tersebut ialah Pulau Sumatera 2.963, Jawa 7.794, Bali dan Kepulauan Nusa Tenggara 692, Kalimantan 805, Sulawesi 950, Kepulauan Maluku 139, dan Papua 183 unit

Sedangkan kebutuhan perumahan di wilayah Yogyakarta dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang cukup signifikan bahkan angkanya mencapai 100 ribu unit lebih, hal ini tentu saja berimbas pada kebutuhan bahan bangunan menjadi meningkat.

Khususnya di wilayah Kab. Sleman potensi Sumber Daya Alam (SDA) yaitu pasir tersedia di wilayah Cangkringan, meskipun sekarang ini ketersediaan pasir tidak bisa dikatakan lagi melimpah. Tetapi hal ini pada waktu-waktu tertentu secara periodik Gunung Merapi “menghasilkan” pasir.

Kabupaten Sleman memiliki potensi Industri Kecil dan Menengah sebanyak 15.977 Unit Usaha dan 43 Sentra pada tahun 2013.

Kegiatan pembinaan dan pendampingan IK Pasir Semen setiap tahun dilakukan hal ini bertujuan untuk menjaga *eksistensi* IK Pasir Semen tersebut terkait dengan penyiapan bahan baku, proses produksi dan pemasaran.

Kegiatan pelatihan ketrampilan juga dilaksanakan pada sasaran calon wirausaha baru. Program kegiatan ini diantaranya melalui Pagu Indikatif Kewilayahan (PIK) tahun 2013 yang untuk pelaksanaannya di tahun 2015. Kegiatan pada tahun 2015 khusus untuk Bimtek Pembuatan Produk Pasir Semen dengan lokasi wilayah Kec. Gamping (3A) di tiga lokasi yaitu Ambarketawang, Trihanggo dan Balecatur juga merupakan usulan PIK dari Kec. Gamping. Berdasarkan hal tersebut diatas maka Dinas Perindagkop Kab. Sleman melalui

Bidang Perindustrian melaksanakan kegiatan Bimtek pembuatan Produk Pasir Semen.

Pada kegiatan ini materi yang akan diberikan adalah teori dan teknik cetak conblok, batako dan buis beton. Maka diharapkan dengan adanya program kegiatan ini nantinya para peserta mampu memproduksi dan memasarkan produk-produk yang telah dihasilkan. Karena kebutuhan produk akan pasir semen setiap tahun selalu meningkat maka keawatiran akan pemasaran produk ini tidak perlu dikawatirkan.

B. Maksud dan tujuan Kegiatan.

Sebagai salah satu bentuk transfer teknologi desain dan finishing pada produk kerajinan pasir semen sehingga dapat lebih meningkatkan nilai tambah.

Tujuan

1. Mendorong dan meningkatkan kreatifitas pelaku usaha serta daya saing produk.
2. Para peserta mampu mendesain bentuk/motif dari produk pasir semen
3. Para peserta mampu memilih desain yang diminati oleh pasar.
4. Meningkatkan pendapatan para pelaku usaha pasir semen.
5. Mampu menciptakan lapangan kerja baru serta mengoptimalkan potensi sumber daya alam yang ada.

BAB II PELAKSANAAN

A. Dasar Hukum

1. Keputusan Kepala DPKAD Nomor : 39/1.15.01/Kep.Ka.DPKAD/DPA-SKPD/2015 tanggal 12 Januari 2015 tentang Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Tahun Anggaran 2015
2. Keputusan Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kabupaten Sleman No 044/KPTS/I/2015 Tanggal 13 Januari 2015 tentang pembentukan tim pelaksana kegiatan Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi tahun anggaran 2015

B. Waktu dan Tempat Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan pada tahun 2015 dan berlangsung selama 6 hari. Adapun tempat dan waktu pelaksanaan:

1. Balai Desa Ambarketawang Gamping pada tanggal 16 s/d 23 Nopember 2015
2. Balai Desa Trihanggo Gamping pada tanggal 20 s/d 27 Nopember 2015
3. Rumah Bpk. Sujiyo Dukuh Kluwih Balecatur Gamping pada tanggal 18 s/d 25 Nopember 2015

C. Instruktur/Pelatih

Materi hari pertama pada kegiatan pelatihan ini adalah nara sumber dari Penyuluhan Perindustrian dan Kasi Ekobang Kec. Gamping dengan materi Kewirausahaan. Sedangkan Instruktur praktek pada kegiatan Bimtek pembuatan Produk Pasir Semen adalah pelaku usaha dari wilayah Sleman sendiri.

D. Peserta

Kegiatan ini diikuti oleh 20 orang peserta untuk tiap angkatannya yang merupakan warga wilayah Desa Ambarketawang, Trihanggo dan Balecatur. Semua peserta

antusias mengikuti pelatihan dengan baik dan mampu menyerap materi yang diajarkan dari awal hingga akhir pelatihan

E. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang disampaikan berupa teori dan praktek teknik pembuatan Conblok, Batako dan Buis Beton.

Dalam proses cetak seperti yang telah disebutkan diatas alat dan bahan baku utama yang harus disiapkan adalah sbb; adalah air, oli, semen, , cetok, sekop, cangkul, selang, ember, kuas, kain perca dan pasir

E.1. Cetak Batako

Langkah yang harus dilaksanakan dalam proses cetak ini adalah sbb:

- a. Mencetak batako adalah paling sederhana karena tanpa halusan pasir yang diayak dan tidak memerlukan presisi yang tepat/bagus
- b. Campuran bahan adalah 1 :13. Campurkan sampai merata dan tuang air secukupnya.
- c. Setelah itu siapkan cetakan dan tuang campuran yang sudah diaduk kedalam cetakan kemudian dijojoh sampai merata, usahakan lebih fokus dipojok-pojok cetakan supaya lebih siku dan rapi.
- d. Angkat cetakan yang terisi dan letakkan di tempat yang rata supaya tidak mudah retak dan tetap siku.

E.2. Cetak Conblok

Dalam proses cetak Conblok ini, teknik pencetakannya tidak jauh beda dengan cetak Batako. Untuk langkah-langkahnya sbb:

- a. Campurkan semen dan pasir dengan perbandingan 1:11 untuk standar rumah. sedangkan untuk jalan perbandingannya 1:9. Untuk halusan dengan campuran 1:2 dengan pasir yang sudah diayak halus.
- b. Siapkan cetakan geblok dan tempat menata hasil cetakan yang telah dialasi pasir supaya rata.
- c. Taburi halusan sampai merata kemudian isikan campuran dasar (1:11) kemudian geblok dengan keras dan usahakan jangan bergerak atau pukulannya merata.

- d. Letakkan di papan dan balik cetakan, tarik cetakan kemudian taruh di tempat penataan yang telah disiapkan. Ditumpuk bersusun supaya bisa menghemat tempat.
- e. Diangkut atau dipasang setelah mencapai umur minimal 6 hari.

E.3. Cetak Buis Beton

Produk buis beton ini memerlukan tenaga besar, bahan cukup banyak dan membutuhkan cukup tempat untuk mencetak. Terdapat berbagai ukuran buis beton dari diameter 100 cm/tinggi 50 cm, 80 cm/50 cm, 60 cm/50 cm dan 70 cm/50 cm yang biasa digunakan untuk pembuatan sumur, septictank maupun gorong-gorong. Ada juga ukuran 40 cm/100 cm, 30 cm/100 cm, 25 cm/100 cm, 20 cm/100 cm biasanya untuk gorong-gorong atau saluran air.

Untuk mencetak 80 cm/t.50 cm caranya adalah sbb:

Menyiapkan alat cetak dan penunjangnya (ember, cetok, jojoh besi).

Untuk campuran bahan adalah 1: 8 kemudian ditambah dengan krakal 2 bagian sambil disiram air sampai merata, siap dicetak dengan cara diisi campuran dan dijojoh.

BAB III ANGGARAN / PEMBEAYAAN

Anggaran yang dipergunakan untuk membiayai kegiatan ini dari APBD Kab. Sleman tahun anggaran 2015 sebesar Rp. 203.429.000,00 (dua ratus tiga juta empat ratus dua puluh sembilan ribu rupiah)

BAB IV EVALUASI

Untuk kegiatan ini secara umum berjalan sesuai dengan rencana dan tidak ditemui kendala yang berarti. Namun demikian dari para peserta paska pelatihan dituntut untuk bisa berproduksi. Untuk kegiatan ini permasalahan yang dihadapi adalah dengan terbitnya UU No:23 Tn 2014 bahwa peserta tidak mendapatkan peralatan dikarenakan kelompok tersebut belum berbadan hukum. sehingga pelaksanaan kegiatan menjadi tidak ideal lagi.

BAB V PENUTUP

Kegiatan Bimtek pembuatan Produk Pasir Semen di wilayah Kec. Gamping 3 angkatan pada tahun 2015 ini merupakan program pengembangan Industri Kecil Menengah yang merupakan hasil dari musrenbang tahun 2013 (PIK) dan bersifat ekonomi produktif, sehingga diharapkan dimasa-masa yang akan datang memberikan manfaat dan mampu mendorong munculnya kelompok-kelompok di masyarakat khususnya sektor Industri Kecil. Harapan program ini mampu menjawab salah satu permasalahan perluasan lapangan kerja dan penumbuhan sektor usaha industri di Kab. Sleman walaupun tentunya masih harus ada proses yang lainnya, dan diharapkan baik langsung maupun tidak akan menciptakan peluang kerja baru yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan dan menggerakkan perekonomian di wilayah tersebut.

Demikian laporan Bimtek pembuatan Produk Pasir Semen pada tahun 2015 ini dibuat sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan kegiatan dan evaluasi serta perencanaan selanjutnya.

LAMPIRAN

DAFTAR PESERTA

Bimtek Pembuatan Produk Pasir Semen di Ambarketawang
pada tanggal 16 - 23 November 2015

No.	Nama	Alamat
1	Sriyanto	Mejing Lor
2	Buang	Mejing Lor
3	IM. Mustofa	Mejing Lor
4	Sarwiyadi	Sorogenen
5	Tri Fajar Aripin	Watulangkah
6	Danang S	Mancasan
7	Slamet Riyadi	Mancasan
8	Sudarman	Watulangkah
9	Suparjono	Karangnongko
10	Margono	Gamping Kidul
11	Wiharyoko	Mancasan
12	Andriyanto	Gamping Kidul
13	Soleh	Bodeh
14	Indarto	Watulangkah
15	Wahyu P	Bodeh
16	Murjana	Bodeh
17	Ponijo	Mejing Lor
18	Wija	Mejing Lor
19	Setu	Mancasan
20	Slamet	Watulangkah

DAFTAR PESERTA

Bimtek Pembuatan Produk Pasir Semen di Balecatur
tanggal 18 - 25 November 2015

No.	Nama	Alamat
1	Nanang Haryanto	Kluwih
2	Sukirno Widodo	Kluwih
3	M Cahyanto Hadi	Kluwih
4	Mudo Kustianto	Kluwih
5	Pandiyono	Kluwih
6	Jarwo Suhandriyo	Kluwih
7	Sugiman	Kluwih
8	Dasilan	Kluwih
9	Adid Purnomo	Kluwih
10	Rustanto	Kluwih
11	Edi Waluyo	Kluwih
12	Suyanto	Kluwih
13	Feri Fajariyanto	Kluwih
14	Kristilan	Kluwih
15	Aziz Mujiyono	Kluwih
16	Suranto	Kluwih
17	Suparno	Kluwih
18	Ndaru PJ	Kluwih
19	Hudha A	Kluwih
20	Ageng Yuwana	Kluwih

DAFTAR PESERTA

Bimtek Pembuatan Produk Pasir Semen di Balecatur
pada tanggal 20 - 27 November 2015

No.	Nama	Alamat
1	Sumartana	Mayangan
2	Lamido	Biru
3	Muryanto	Biru
4	Yoyok Ismanto	Kronggahan
5	Slamet Riyadi	Kronggahan
6	Abdul Salim	Trini
7	Cicik Riyadianto	Trini
8	Supartiman	Papringan
9	Hari Istanto	Bedog
10	Hendar Sugiharto	Bedog
11	Abdul Wakhid	Baturan
12	Dwi Prasetyo Yuli	Jambon
13	Sardi	Mayangan
14	Shodirin	Donokitri
15	Yan Arief	Kronggahan
16	Wahyono	Donokitri
17	Restu Prihatin	Nusapan
18	Endrayana	Mayangan
19	Suparno SR	Jambon
20	Giran	Mayangan

JADWAL KEGIATAN

Bintek pembuatan produk pasir semen
di Ambarketawang Gamping
Tanggal 16 s/d 23 Nopember 2015

No	Hari/Tanggal	Waktu	Materi	Keterangan
1	Senin 16-11-2015	09.30-10.15	Pembukaan	Penyelenggara
		10.15-11.45	Teknis pelaksanaan produk pasir semen	Narasumber PNS
		11.45-12.30	ISHOMA	-
		12.30-14.00	Manajemen Pemasaran	Narasumber PNS
2	Selasa 17-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
3	Rabu 18-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
4	Kamis 19-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
5	Jum'at 20-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
6	Senin 23-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
			Evaluasi dan penutupan	

JADWAL KEGIATAN

Bimtek pembuatan produk pasir semen
di Trihanggo Gamping
Tanggal 20 s/d 27 Nopember 2015

No	Hari/Tanggal	Waktu	Materi	Keterangan
1	Jum'at 20-11-2015	09.30-10.15	Pembukaan	Penyelenggara
		10.15-11.45	Teknis pelaksanaan produk pasir semen	Narasumber PNS
		11.45-12.30	ISHOMA	-
		12.30-14.00	Manajemen Pemasaran	Narasumber PNS
2	Senin 23-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
3	Selasa 24-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
4	Rabu 25-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
5	Kamis 26-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
6	Jum'at 27-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
			Evaluasi dan penutupan	

JADWAL KEGIATAN

Bimtek pembuatan produk pasir semen
di Balecatur Gamping
Tanggal 18 s/d 25 Nopember 2015

No	Hari/Tanggal	Waktu	Materi	Keterangan
1	Rabu 18-11-2015	09.30-10.15	Pembukaan	Penyelenggara
		10.15-11.45	Teknis pelaksanaan produk pasir semen	Narasumber PNS
		11.45-12.30	ISHOMA	-
		12.30-14.00	Manajemen Pemasaran	Narasumber PNS
2	Kamis 19-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
3	Jum'at 20-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
4	Senin 23-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
5	Selasa 24-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
6	Rabu 25-11-2015	09.00-12.00	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
		12.00-13.00	I S H O M A	-
		13.00-14.30	Praktek teknis produk pasir semen	Instruktur
			Evaluasi dan penutupan	