

SKRIPSI

**ANALISIS DAMPAK BIMBINGAN TEKNIS DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKSI
OLAHAN PANGAN DI DINAS PERINDUSTRIAN
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

**ANALYSIS OF THE IMPACT OF TECHNICAL GUIDANCE AND
TRAINING ON IMPROVING THE QUALITY AND PRODUCTION OF
FOOD PREPARATIONS IN THE INDUSTRY DEPARTMENT IN THE
PROVINCE OF NUSA TENGGARA BARAT**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2019**

SKRIPSI

**ANALISIS DAMPAK BIMBINGAN TEKNIS DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKSI
OLAHAH PANGAN DI DINAS PERINDUSTRIAN
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

**ANALYSIS OF THE IMPACT OF TECHNICAL GUIDANCE AND
TRAINING ON IMPROVING THE QUALITY AND PRODUCTION OF
FOOD PREPARATIONS IN THE INDUSTRY DEPARTMENT IN THE
PROVINCE OF NUSA TENGGARA BARAT**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Skripsi Sarjana Satu (S1)
pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



DISUSUN OLEH

EMINURIYATI
NIM. 21512A0015

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

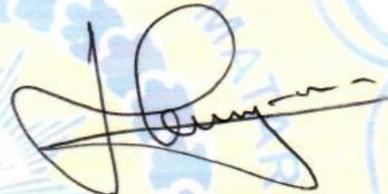
SKRIPSI

**ANALISIS DAMPAK BIMBINGAN TEKNIS DAN PELATIHAN
TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKSI
OLAHAH PANGAN DI DINAS PERINDUSTRIAN
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Telah Memenuhi Syarat dan Disetujui
Pada Tanggal, 19 Juli 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Ibrahim H. Abdullah, SE., MM
NIDN. 0830125501

Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM
NIDN. 0828108404

**Mengetahui,
Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Ketua Program Studi**



Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM
NIDN. 0828109404

HALAMAN PENGESAHAN

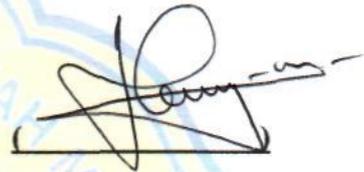
Skripsi dengan judul: “analisis dampak bimbingan teknis dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas dan produksi olahan pangan di dinas perindustrian provinsi nusa tenggara barat”.Telah disetujui oleh dewan penguji Skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis, pada Program Studi Administrasi Bisnis.

Mataram, 5 Agustus 2019

Dr. Ibrahim H. Abdullah, SE., MM (Ketua)
NIDN. 0830125501

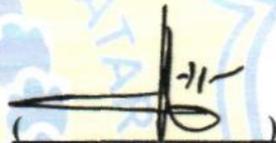


Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM (Anggota)
NIDN. 0828108404

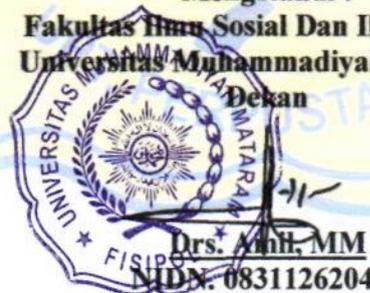


Drs. Amil, MM
NIDN. 0813078902

(Anggota)



Mengetahui :
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan



Drs. Amil, MM
NIDN. 0831126204

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, dan/atau Doktor). Baik di universitas Muhammadiyah, Maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka .
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila ditemukan hari terdapat penyimpangan dan dengan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia sangsi akadenmik, serta sangsi lain sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi lainnya .

Mataram, Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,



Eminuriyati
NIM. 21512A0015



RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Dompu pada tanggal 12 April 1997, Sebagai putri kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Ahmad Sainun dan Ibu St.Habibah. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 02 Hu'u pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008.

Penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Hu'u lulus pada tahun 2011, dan menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Hu'u lulus pada tahun 2014. Tahun 2015 Penulis mengikuti tes masuk perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa Strata 1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.



PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Ku Persembahkan Untuk :

1. Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kehidupan untukku dengan segala keagungannya
2. Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku ibunda tercinta St.Habibah Dan Ayahanda Ahmad Sainun M. Saleh Syam, atas ketulusan kasih sayang dan do'a untuk ananda selama ananda berada di bumi. Dan mampu berdiri tegak dalam menggapai asa. Karena atas keridhoan bapak/ibu lah ananda mendapatkan ridho Ilahi.
3. Teruntuk Nenekku tercinta Imo M.Saleh Syam dan H. Usman-Maemuna makasih atas do'a dan ketulusan selama ini.
4. Untuk Abangku Muh. Arifrahman (jadilah yang terbaik sa,e. Mencari sesuatu yang berharga membutuhkan kerja keras). Adik bungsu Nuratull Umull Haerati (Belajar yang rajin kakak emy punya kewajiban untuk membiayai mu).
5. Teruntuk paman dan bibi ku tercinta , bibi som, bibi Ti, Paman Irfan, Om Wan, Aba Gama, (Makasih nanda telah membuat kalian susah disaat nanda mau ke mataram), serta sepupuku dae deo, dae ko.o, dae ady, eka, fitri, tuti, fadlu, Rizal, akba, ady, (semoga cepat selesai dan dapat wisuda tepat waktu), Hendra, Haykal, Uti, riski,atun, lia, raka, (jangan nakal).
6. Teruntuk seorang yang mendampingiku, disaat pertama kali aku berada di mataram hingga sekarang . makasih atas ketulusan cinta dan kasih sayangmu selama ini. Percayalah jodoh itu tidak akan kemana.
7. Muh. Aresh's Pratama kapan kamu hadir di dunia.
8. Untuk Sahabat terbaikku Nursahi S.AP , makasih banyak atas bantuan dalam pembuatan skripsi ini, dan yang telah membantu memberikan motivasi serta dorongan dan semangat, saran dan solusinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. tanpa dirimu, skripsi ini mungkin belum ada persembahannya, sekali lagi terimakasih banyak.
9. Untuk adinda Ayu Puspita Semoga menjadi yang terbaik, terimakasih sudah mendukung kakakmu ini dalam segala hal Aku menyayangimu, Adik Lena makasih banyak mio nya, adik sarah makasih telah merepotkanmu selama disini, Adik Rati kurangi begadangnya dan makasih atas dukungannya.

10. Teruntuk sahabat Ririningsih, makasih banyak atas dukungan dan motivasinya, tanpa dirimu sa'at ini mungkin aku belum bisa sampai ke finish, (maksih juga Laptopnya).
11. Teruntuk Kakanda Astriani makasih banyak atas kebaikan mu selama disini, semuanya tidak akan pernah aku lupa.
12. Teman-teman kos gang ceri, Sri, juli, Nursahi, ririn, rati, lena, fadlu, sarah, ayu, evi, Kakanda Astriani, Makasih atas kebaikan dan kerendahan hati kalian , saya selalu ingat pahit dan manisnya hidup di mataram, dan maksih telah membuat aku ketawa, tentunya semuanya akan kita kenang.
13. Kepada dosen pembimbing terimakasih atas bimbingan dan masukanya selama penyusunan skripsi ini serta bapak dan ibu dosen program studi administrasi bisnis yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat ternilai sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk Almamater Hijau selaku kampus Universitas Muhammadiyah Mataram terima kasih karena telah menjadi kampusku tempatku menuntut ilmu sebagai serjana muda .



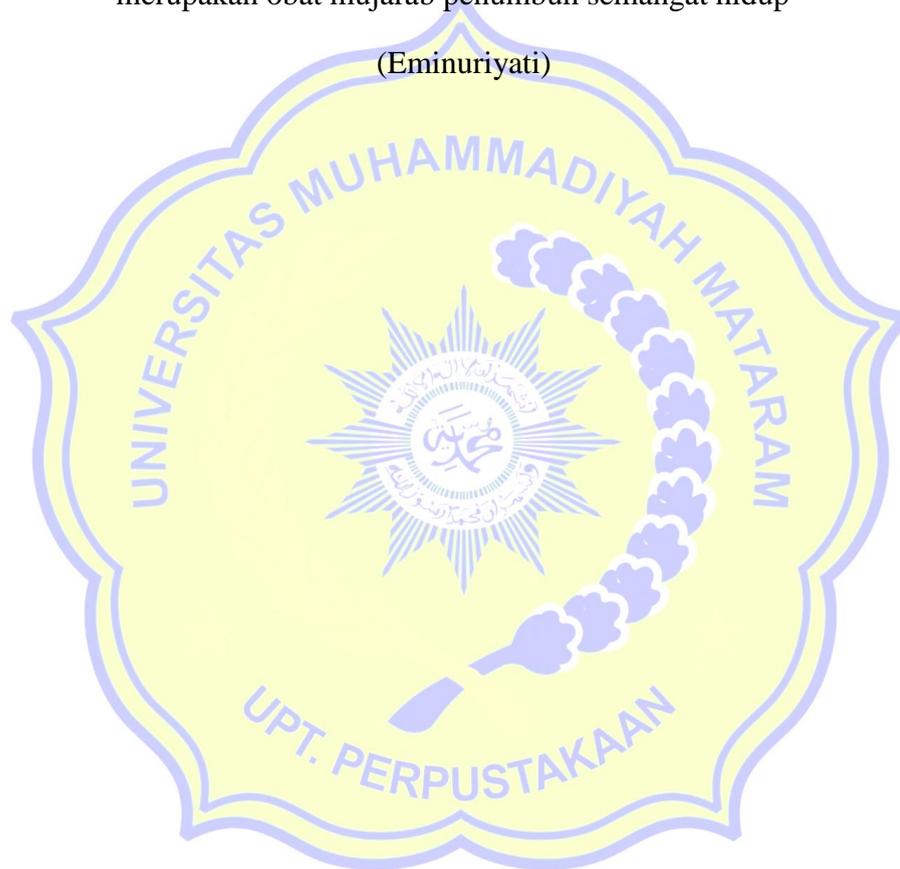
MOTTO

Harapan selalu ada bagi orang yang percaya, hadapi setiap tantangan dalam hidup dengan niat mencari ridhonya, lakukan usaha maksimal mungkin sesuai kebutuhan kenyamanan dengan do.a.

(Qs Yusuf : 87)

“Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan, Dengan bermodal yakin merupakan obat mujarab penumbuh semangat hidup“

(Eminuriyati)



KATA PENGANTAR

Untaian rasa syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia, rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“analisis dampak bimbingan teknis dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas dan produksi olahan pangan di dinas perindustrian provinsi nusa tenggara barat”**.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi agung *Nabiyyuna* Muhammad SAW, sang revolusioner sejati yang telah membuka pintu gerbang jalan terang bagi kita semua untuk tetap semangat berjuang dijalan-Nya. Tak lupa kepada sahabat dan keluarga beliau yang dirahmati-Nya. Semoga kita semua termasuk orang-orang yang mendapatkan hidayah dan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti. Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam sebuah penulisan skripsi atau karya ilmiah memang bukanlah pekerjaan yang mudah, tetapi sebuah perjuangan tanpa lelah menuntut keseriusan, kejelian pikiran, menyita waktu dan tenaga yang cukup banyak serta tak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan beribu-ribu terima kasih tiada terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi, pengarahan, bimbingan, saran dan bantuan baik moral dan spiritual serta hal-hal lainnya dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih banyak dalam kepada:

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam. Shalawat serta salam semoga tercurahkan bagi kekasihnya Muhammad SAW, beserta keluarga yang mulia, sahabatnya tercinta dan pengikutnya yang setia hingga akhir zaman.

1. Bapak Drs. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Drs. H. M. Junaidi, M.M selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S. Sos., MM selaku Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Bapak Dr. Ibrahim H. Abdullah, SE., MM Pembimbing I, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusannya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai proses sampai akhir dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Lalu Hendra Maniza, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusannya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai proses sampai akhir dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Administrasi Bisnis yang telah membekali berbagai pengalaman dan pengetahuan selama penulis kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
7. Sembah sujud dan ta'dzim kuhaturkan kepada Ayah dan Ibu tercinta, terima kasih mendalam atas perjuangannya yang gigih membesarkan, mendidik, menyayangi serta mendo'akan ananda dengan tulus.
8. Teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis angkatan 2015 yang selalu memberi motivasi dan kebersamaannya.
9. Teman-teman koss yang selalu memberikan keceriaan dan warna warni kehidupan selama masa perkuliahan.

Tiada sesuatu apapun yang dapat penulis berikan selain doá semoga Allah SWT, senantiasa memberikan ridho-Nya dan memberikan imbalan yang lebih baik kepada semua pihak yang bersangkutan, yang telah banyak berjasa sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. *Jazakumullah Ahsanal Jaza.*

Selanjutnya *Nobody's perfect*, itulah yang bisa penulis sampaikan dengan berbagai keterbatasan penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi yang masih jauh dari kesempurnaan ini. Oleh karena itu, penulis tetap membuka hati untuk menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penulis dimasa mendatang.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama pelaku dunia pendidikan. Aamiin Ya Rabbal Álamin.

Mataram, 5 Agustus 2019
Penulis

Eminuriyati
NIM. 21512A0015

Analisis dampak bimbingan teknis dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas dan produksi olahan pangan di dinas perindustrian provinsi nusa tenggara barat

Eminuriyati¹, Dr. Ibrahim H. Abdullah, SE., MM², Lalu Hendra Maniza, SE., MM³
Mahasiswa¹, Pembimbing Utama², Pendamping³
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Bimbingan teknis dan pelatihan merupakan kesatuan arah organisasi yang memberikan pengarahan dalam mengarahkan sumber daya. Bimbingan teknis dan pelatihan juga adalah penentuan cara yang harus dilakukan, supaya memungkinkan untuk memperoleh hasil yang efektif, dan dalam jangka waktu yang relatif singkat serta tepat menuju tercapainya tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah yaitu Bagaimanakah Analisis dampak bimbingan teknis dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas dan produksi olahan pangan di dinas perindustrian provinsi nusa tenggara barat.

Hasil penelitian yang dilaksanakan, dapat diambil kesimpulan bahwa dampak bimbingan teknis dan pelatihan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat terhadap Peningkatan Kualitas Produksi Bahan Pangan yaitu sebelum dilakukan bimbingan teknis dan pelatihan masyarakat kurang memahi tentang cara meningkatkan kualitas produksi bahan seperti membersihkan alat yang digunakan, lantai tidak becek, akan tetapi setelah dilakukan bimbingan teknis dan pelatihan terjadi peningkatan kualitas produksi bahan pangan oleh seperti selalu membersihkan alat yang digunakan, lantai tidak becek, dinding tidak berjelaga, bebas dari debu dan sarang laba-laba, terdapat jendela atau ventilasi yang digunakan untuk sirkulasi udara serta penerangan yang cukup baik. Faktor-faktor yang memotivasi peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk memproduksi olahan pangan (kue kering) di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat meliputi arah kebijakan, kedaan masyarakat yang majemuk. Sedangkan faktor penghambat meliputi ketersediaan anggaran, ketersediaan sarana dan prasarana.

Kata Kunci : Bimbingan, Pelatihan, Kualitas dan Produksi.

Analysis of the impact of technical guidance and training on improving the quality and production of food preparations in the industry department in the province of Nusa Tenggara Barat

*Eminuriyati¹, Dr.Ibrahim H.Abdullah,SE.,MM², Lalu Hendra Maniza.SE.,MM³
Student¹, Main Advisor², Assistant³*

*Business Administration Study Program Faculty of Social and Political Sciences
Muhammadiyah University of Mataram*

ABSTRACT

Technical guidance and training is a unified direction of the organization that provides direction in directing resources. Technical guidance and training are also possible to obtain effective results, and in a relatively short period of time and right toward the achievement of the goals set, based on the background, the researches how the Analysis of the impact of technical guidance and training on improving the quality and production of food preparation in the industry department in the province of nusa tenggara barat.

The results of the research charried out, it can be conclude that the imparct of technical guidance and trainging in the department of industry of the province of west nusa tenggara on improving the quality of food production. Production is prior to conducting technical guidance and community training less understanding about how to improve the quality of production tools used, floors not muddy, but after technical guidance and training there has been an increase in the quality of food production by such as always clening the tools used, the floor is not muddy, the wals are not sooty, free from dust and cobwebs, there are windows or vents used for circulation air and good lingthing. Factors that motivate the improvement of the quality of human resources to product food preparations (pastries) in the department of industry of west nusa tenggara province include the direction of policy the situation of a pluralistic society. While the inhibiting factor include the availability of the budged, the availability of facilities and infrastructure. Ways that must be done, in order to formulate the problem namely.

Keywords : guidance, training, quality and production

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan Penelitian	7
1.4.Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Pelatihan	10
2.3 Definisi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	11
2.3.1 Faktor-Faktor yang perlu di perhatikan dalam Pendidikan dan pelatihan	13
2.4 Kualitas	
2.5 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	
2.5.1 Definisi Pengembangan sumber daya manusia	21

2.5.2 Pentingnya pengembangan sumber daya manusia.....	24
2.5.3 Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia	28
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Metode yang Digunakan	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.3 Fokus Penelitian	31
3.4 Teknik Penentuan Informan	31
3.5 Jenis Data	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6.1 Metode Observasi.....	33
3.6.2 Metode Wawancara (Interview).....	34
3.6.3 Metode Dokumentasi	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	38
4.2 Pembahasan.....	45
SBAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
4.3 Simpulan	73
4.4 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Pelatihan yang pernah dilakukan di tiap KabupatenKota Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2017 di Dinas Perindustrian NTB	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel. 4.1. Data Produksi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2016-2018	46
Tabel. 4.2. Data Produksi Pangan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2016-2018	52
Tabel. 4.3. Data Sarana dan Prasarana Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2016-2018.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan, baik dalam berorganisasi maupun individu. Peralatan yang canggih tanpa di sertai sumber daya manusia yang handal tidak akan mampu beroperasi secara optimal. Kemajuan teknologi yang pesat dan tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat menuntut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pendidikan dan pelatihan perlu secara terus menerus diselenggarakan disegala bidang untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan berkompentensi. Tujuan organisasi mampu perorangan dapat tercapai sebagaimana yang di harapkan apabila memiliki sumber daya manusia yang terampil. Tanpa adanya pelatihan, sumber daya manusia tidak memiliki keahlian khusus sehingga menjadikanya kalah bersaing dalam dunia bisnis.

Berbagai usaha dan kebijakan dalam pembangunan sektor industri yang dilakukan selama beberapa tahun ini ditujukan untuk memperbaiki kesejahteraan masyarakat industri pada khususnya dan perekonomian umumnya melalui perluasan kesempatan kerja, pengelolaan sumber daya alam, meningkatkan ekspor, meningkatkan pendapatan masyarakat dan terwujudnya struktur industri yang kuat sehingga dapat menurunkan angka kemiskinan di Nusa Tenggara Barat.

Pengembangan sektor industri di Nusa Tenggara Barat merupakan bagian integral dari pembangunan sektor industri nasional maupun regional dengan tidak mengabaikan aktifitas pembangunan sektor lain di daerah serta potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Pembangunan ekonomi harus menitikberatkan pada pengelolaan pertanian, hutan dan perkebunan untuk meningkatkan kesejahteraan yang di rancang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan komunitas dan wilayahnya, yaitu dengan mengubah struktur masyarakat agraris menjadi masyarakat industri yang berbasis agro yang bisa diolah menjadi berbagai macam makanan ringan yang merupakan peluang pasar cukup bagus, seperti :nangka, pisang, umbi-umbi, dan lain-lain.

Provinsi Nusa Tenggara Barat khususnya pulau Lombok memiliki potensi komoditi yang cukup beragam, maka masyarakat/ Industri Kecil Menengah (IKM) diharapkan untuk terus melakukan inovasi dan kreativitas baru terutama terhadap bahan baku lokal yang berbasis umbi-umbian dan kacang-kacangan agar mampu memberikan nilai tambah terhadap produk yang di hasilkan serta senantiasa meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya dengan mengikuti berbagai macam bimtek dan memanfaatkan berbagai macam teknologi baru seperti pemasaran melalui internet yang menjangkau global dengan biaya yang relative lebih murah. (Sumber Buku Panduan Dinas Perindustrian, 2017).

Pembinaan sumber daya manusia memang merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara terus menerus, karena dinamika usaha, selera konsumen, permintaan pasar sangat cepat berubah. Dengan adanya BIMTEK

ini sehinggakan memperoleh bekal pengetahuan yang cukup untuk dapat menghasilkan produk makanan ringan sehingga dapat memenuhi selera pasar yang setiap saat selalu berubah selain itu juga industri kecil menengah (IKM)/ pelaku usaha agar dapat terus berinovasi dengan bahan baku lokal, diversifikasi bahan baku ini dapat mengurangi ketergantungan akan impor terigu/ gandum dan sekaligus dapat meningkatkan nilai jual bahan baku lokal yang cukup banyak tersedia di desa.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang di laksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam suatu organisasi.

Menurut mangkuprawira (2004:135), pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Peran pelatihan kerja dan bimbingan khusus yang tinggi ditandai dengan peningkatan pertumbuhan nilai tambah produksi industri itu sendiri

Sumber Daya Manusia terdiri atas daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Atau lebih jelasnya merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia di tentukan oleh daya fikir serta daya fisiknya. Sumber Daya Manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang di lakukan. Walaupun adanya peralatan yang canggih tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Karena Daya Pikir

merupakan modal dasar yang di bawa sejak lahir sedangkan keahlian di dapatkan dari usaha (belajar dan pelatihan).Hasibuan (2003:244)

Pencapaian pertumbuhan wirausaha baru di pemerintah provinsi nusa tenggara barat melalui kegiatan bimbingan teknis pada tiap-tiap desa, pendidikan dan usaha yang dijalankan satu tahun atau lebih, memiliki sarana produksi terbatas, memiliki produk dan masih membutuhkan pembinaan dan pendampingan dalam rangka memperkuat kelembagaan usaha, meningkatkan skill produksi serta memperluas akses pemasaran. Wirausaha baru merupakan salah satu strategi untuk menumbuhkan jiwa *enterprenurship* dikalangan masyarakat untuk mendorong partisipasi pemerintah dalam rangka meningkatkan kapasitas usaha masyarakat serta sebagai bentuk keberpihakan pemerintah daerah untuk pemberdayaan usaha agar mampu berkontribusi dalam mengurangi angka kemiskinan, menciptakan lapangan pekerjaan, menekan angka pengangguran dan mendorong angka pertumbuhan ekonomi khususnya di Nusa Tenggara Barat.

Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat mengadakan kegiatan Bimtek pengolahan makanan ringan. Salah satu strategi pengembangan Industri Kecil Menengah (IKM) yang di lakukan adalah mengacu kepada “pembangunan IKM yang mampu, tumbuh secara efisien, produktif, berdaya saing yang kuat, mandiri dan modern serta mampu mengantisipasi peluang dan tantangan di masa depan” sehingga sasaran yang hendak dicapai dalam pembangunan industry kecil yaitu pengembangan ekonomi kerakyatan, mewujudkan struktur Industri Kecil Menengah (IKM)

yang kuat dan tangguh, meningkatkan ragam, volume dan nilai ekspor produk-produk industry kecil, mewujudkan struktur ekonomi yang lebih merata dan pengembangan produk.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pelatihan yang pernah dilakukan di tiap Kabupaten / Kota Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2017 di Dinas Perindustrian NTB.

NO	Materi pelatihan	Kab/Kota	Jumlah Terkait (Orang)		
			Tahun 2016	2017	2018
1.	Pengolahan makanan ringan	Mataram	20	20	26
2.	Pengolahan pangan berbasis HHBK dan horti	Lombok Timur	20	20	25
3.	Pengolahan pemindangan ikan	Mataram	20	30	23
4.	Pengolahan gula briket dan gula semut	KLU	20	25	23
5.	Pengolahan rumput laut	Kabupaten Sumbawa Barat	20	25	24
6.	Teknis pembuatan pakan ternak	Dompu	30	30	32
7.	Teknis WUB pengolahan pakan ternak	Sumbawa	20	21	28
8.	Pengolahan produk & variasi kopi bubuk	Lombok barat	20	23	20
9.	Pengolahan sayur dan buah-buahan	Mataram	20	24	24
Jumlah			190	218	225

Sumber: Dinas Perindustrian tahun 2017, jumlah dari pencapaian yang mengikuti kegiatan pelatihan dari setiap kabupaten.

Berdasarkan Tabel di atas, yang terbesar di 9 Kabupten/Kota Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pelatihan yang menjadi binaan dinas, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dari setiap Kabupaten atau Kota jumlah klasifikasi Pelatihan yang paling banyak anggota pelatihan Teknis Pembuatan Pakar Ternak

sebesar 30 di kota Dompu. Dilihat dari jumlah pelatihan yang dilakuka dari setiap Kabupaten dan Kota sudah banyak yang diminati, dengan total jumlah pelatihan yang dilakukan dari setiap Kabupaten dan Kota berjumlah 190.

Dampak dari bimbingan teknisnya adalah terjadinya Pencapaian pertumbuhan wira usaha baru di pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui kegiatan bimbingan teknis, pelatihan dan usaha yang di jalankan satu tahun atau lebih, memiliki sarana produksi terbatas, memiliki produk dan masih membutuhkan pembinaan dan pendampingan dalam rangka memperkuat kelembagaan usaha, meningkatkan skill produksi serta memperluas akses sumber daya manusia. Wirausaha baru merupakan salah satu strategi untuk menumbuhkan jiwa *enterprenurship* dikalangan masyarakat untuk mendorong partisipasi pemerintah dalam rangka meningkatkan kapasitas usaha masyarakat serta sebagai bentuk keberpihakan pmerintah daerah untuk pemberdayaan usaha agar mampu berkontribusi dalam mengurangi angka kemiskinan, menciptakan lapangan pekerjaan, menekan angka pengangguran dan mendorong angka pertumbuhan ekonomi khususnya di Nusa Tenggara Barat.

Berdasarkan kondisi tersebut diatas yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian tentang ANALISIS DAMPAK BIMBINGAN TEKNIS DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKSI PANGAN DI DINAS PERINDUSTRIAN PROPINSI NUSA TENGGARA BARAT.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

1. Bagaimanakah analisis dampak bimbingan teknis dan pelatihan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat terhadap peningkatan kualitas produksi bahan pangan ?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang memotivasi dan menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk memproduksi olahan pangan (kue kering) di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi peserta bimtek tentang pengolahan pangan (kue kering) dinas perindustrian Provinsi NTB di mataram.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang memotivasi dan menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk memproduksi olahan pangan (kue kering) di Dinas perindustrian Provinsi NTB.
3. Mendorong motivasi dan kreativitas IKM dalam penganekaragaman hasil olahan melalui diversifikasi bahan baku, serta meningkatkan mutu hasil olahan sesuai standar permintaan konsumen/pasar.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kegunaan praktis dari hasil penelitian ini nantinya adalah sebagai bahan masukan kepada Dinas perindustrian Provinsi NTB untuk mengetahui sejauh mana tingkat sumber daya masyarakat pada lingkungan pemerintah kemudian dapat dijadikan dasar untuk bahan perbaikan dan penyempurnaan dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pelatihan dan kualitas dan produksi olahan pangan.

2. Manfaat secara metodologis

Kegunaan metodologis hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi para peneliltain yang tertarik mengambil judul dan topik yang sama.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penerbit	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Adeline Juliana Benyaminsz Tahun terbit: 2017	Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makasar.	Di mana penelitian ini sama-sama membahas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	Di dalam penelitian ini meneliti tentang direktorat sumber daya manusia pada PT. pelabuhan Indonesia V makasar. Sedangkan Penelitian ini meneliti di dinas perindustrian provinsi NTB.
2	Leli Farida Tahun penerbit: 2018	Analisis Strategi Pengembangan Produk Pangan Lokal Dalam Meningkatkan Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Islam.	Di dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang menganalisis produksi olahan pangan	Di dalam penelitian terdahulu ini peneliti menggunakan produk pangan lokal dalam meningkatkan industri kreatif sebagai tujuannya sedangkan Penelitian ini menggunakan bimbingan teknis dan pelatihan dalam peningkatan kualitas produksi olahan pangan

Tabel 2.1 Lanjutan.....

3	Masita Nur Febria Tahun penerbit: 2017	Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan SDM Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP).	Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan pelatihan dan pengembangan (SDM).	Di dalam penelitian ini meneliti direktorat SDM oleh badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan (BKPP). Sedangkan Penelitian ini menggunakan analisis dampak bimbingan teknis dan pelatihan di dinas perindustrian terhadap peningkatan kualitas dan produksi olahan pangan di kota mataram.
---	---	---	--	---

Sumber Jurnal Mandala tahun 2014

2.2. Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses mengerjakan pengetahuan dan keahlian tentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. (Mangkuprawira, 2002:135).

Pelatihan Pengajar/pelatih (*Trainer Teacher Training*) Sebelum bertindak sebagai pengajar atau pelatih, mereka perlu diberikan dan pelatihan yang cukup memadai. Tidak sedikit program dan pelatihan mengalami kegagalan karena adanya anggapan bahwa tenaga kerja yang dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, dapat mengajarkan dengan

baikpula. Banyak pemilik, manajemen baru, dan *top management* diharapkan ikut serta sebagai dalam pelatihan. tanpa mempertimbangkan kemungkinan bahwa yang bersangkutan tidak mengetahui bagaimana harus mengajar.

2.3. Definisi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menyoroti keterkaitan antara upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, Moenir (1995:196) menegaskan bahwa perlunya organisasi kerja mengadakan pendidikan dan latihan bagi pegawainya. Karenadengan pendidikan dan latihan diharapkan dapat membantupara pegawai mampu menjangkau ke tingkat lebih tinggi dalam susunan kepegawaian/hierarki dan kemajuan organisasi, serta terciptanya keserasian kepentingan pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Untuk lebih jelasnya berikut disajikan pengertian pendidikan dan pelatihan dari para ahli Sastro (2003:200) mengenai pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

Pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluarsekolah, untuk pembangunanpersatuan dan masyarakatadildanmakmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang

relative singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 tentang pelaksanaan Kepres Nomor 34 Tahun 1972 disebutkan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut. Proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Flippo (2005: 54), pengertian Pendidikan dan Pelatihan adalah *Education is concerned with in creasing general knowledge and understanding of our total environment.* (Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh). *Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job.* (Latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu).

Definisi diatas terlihat ada perbedaan antara pendidikan dan pelatihan. Perbedaan ini dikemukakan baik oleh Denyer (Moekijat, 1991:7) yaitu pendidikan berhubungan dengan mengetahui “bagaimana” dan

“mengapa” dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan. Sedangkan pelatihan adalah lebih banyak bersifat praktis.

Menurut Siagian (2015:175) bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan pelatihan menurut Fandy Ciptrono dan Anastasia Diana (1996) mengatakan bahwa pelatihan akan bersifat filosofis dan teoritis, walaupun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pengembangan.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Perlu Diperhatikan dalam Pendidikan dan Pelatihan

Untuk memberikan pedoman atau petunjuk terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan prinsip fundamental dapat dijadikan pedoman normatif dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pelatihan. Prinsip umum dalam pendidikan dan pelatihan yang dikemukakan Siswanto Sastro (2003:211), meliputi:

1. Perbedaan Individu (*Individual Difference*)

Pada kenyataannya, sulit menemukan dua individu yang memiliki karakteristik yang sama. Apabila ada persamaan, hanya dalam hal tertentu saja, artinya banyak hal yang menunjukkan perbedaannya. Manajemen tenaga kerja harus mengetahui keanekaragaman individu-individu peserta pendidikan dan pelatihan. Mungkin dapat ditemui peserta pendidikan dan pelatihan yang berpikir

dan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dalam waktu singkat. Tidak mustahil pula ada peserta yang cara berpikir maupun belajarnya sangat lambat dibandingkan pesertalainnya. Selain itu, bukan merupakan hal yang aneh apabila peserta pendidikan dan pelatihan berbeda kecepatan belajarnya untukilmupengetahuanyang berbeda. Perbedaan individu yang menyangkut latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, dan minat harus mendapat perhatian yang saksama khususnya dalam menyusun program pendidikan dan pelatihan. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para penyelia, latar belakang pendidikan dan pengalaman dapat.

2. Hubungan Dengan Analisis Pekerjaan (*Relation to Job Analysis*)

Proses analisis pekerjaan telah menghasilkan dua keputusan yang berguna bagi pelaksanaan fungsi manajemen tenaga kerja. Yang *pertama* adalah suatu keterangan yang nyata dan teratur mengenai kewajiban dari tanggung jawab tertentu dan sekaligus merupakan gambaran menyeluruh tentang tugas dan pekerjaan yang akan dibagikan kepada seorang tenaga kerja (*job description*). *Kedua* adalah informasi menyeluruh yang harus dipenuhi tenagakerja, baik menyangkut materiil, immateril, maupun intelektual agar dapat memangku suatu pekerjaan yang akan diberikan kepadanya (*job specification*). Program pendidikan dan pelatihan harus dihubungkan dengan kebutuhan tersebut, baik deskripsi pekerjaan maupun syarat-syarat pekerjaan. Deskripsi pekerjaan dan catatan khusus terhadap

kemungkinan promosi para tenaga kerja dapat juga mensentralisasikan perhatian pada pengetahuan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang penting untuk promosi tenaga kerja. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan dapat memantau terhadap kekurangan dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

3. Motivasi (*Motivation*)

Program pendidikan dan pelatihan dapat membantu belajar para tenaga kerja dan juga membantu mereka dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja dan pengembangan dirinya. Akan tetapi, belajar dan pengembangan merupakan fungsi sebagai pelajar (peserta pendidikan dan pelatihan) dan fungsi sebagai salah satu unsur dalam perusahaan (tenaga kerja), harus memainkan peran yang aktif. Perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivasi para tenaga kerja dalam seluruh program pendidikan dan pelatihan. Faktor usia sangat mempengaruhi motivasi seseorang, motivasi orang yang telah dewasa dalam pengalaman belajar, mungkin lebih sulit dari pada motivasi anak-anak yang masih bersekolah.

4. Partisipasi yang Aktif (*Active Participation*)

Sebenarnya partisipasi aktif seorang tenaga kerja bukan hanya diharapkan dalam proses belajar mengajar pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan saja, tetapi lebih dari itu adalah partisipasi dalam setiap aktivitas perusahaan. Dengan demikian, diharapkan ia sadarkan tanggung jawabnya dalam perusahaan bukan terbatas pada

tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Mereka merasa bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas perusahaan dan kelangsungan perusahaan saat sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

Peserta pendidikan dan pelatihan yang aktif dalam proses belajar mengajar mungkin dapat menambah minat dan motivasi. Seleksi Pendidikan dan Pelatihan (*Selection of Training and Education*) Menurut urgensinya bahwa seluruh tenaga kerja, khususnya tenaga kerja baru, perlu diikuti sertakan dalam pendidikan dan pelatihan, akan lebih baik jika yang mengikuti adalah tenaga kerja yang telah menunjukkan bakat dan minat dan bakat lebih termotivasi.

5. Pemilihan Para Pengajar (*Selection Of Teacher*)

Ketepatan tujuan pendidikan dan pelatihan, secara langsung mencerminkan minat dan kemampuan belajar para pengajar. Meskipun terdapat alasan tertentu untuk menunjuk para manajemen atau para penyelia sebagai pengajar dan pelatih, pemilihan diawasi dengan baik. Mereka yang dipandang tidak memiliki kompetensi dengan baik sebagai pengajar dan pelatih harus diberhentikan, tidak memandang status dalam hierarki perusahaan. Karena yang bersangkutan di khawatirkan menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan tindakan inefektivitas dan inefisiensi dan menjalar kepada tenaga kerja lain dalam perusahaan. Akibatnya, perusahaanlah yang akan memperoleh kerugian.

6. Pelatihan Pengajar/pelatih (*Trainer Teacher Training*)

Sebelum bertindak sebagai pengajar atau pelatih, mereka perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang cukup memadai. Tidak sedikit program pendidikan dan pelatihan mengalami kegagalan Karena adanya anggapan bahwa tenaga kerja yang dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, dapat mengajarkan dengan baik pula. Banyak penyelia, manajemen baru, dan *top management* diharapkan ikut serta sebagai pengajar dalam pendidikan dan pelatihan tanpa mempertimbangkan kemungkinan bahwa yang bersangkutan tidak mengetahui bagaimana harus mengajar.

7. Metode Pendidikan dan Pelatihan (*Trainer Teacher Training*)

Sangat langka menyelesaikan beberapa pekerjaan hanya menggunakan satu cara saja, seperti halnya seorang dokter mengobati berbagai jenis penyakit hanya menggunakan satu macam obat saja. Mungkin akibat negative yang akan diterima para pasien tersebut. Demikian halnya dalam pendidikan dan pelatihan, harus jelas metode yang bagaimana yang cocok dengan jenis pendidikan dan pelatihan, harus jelas metode yang perlu dipertimbangkan untuk mengajar para tenaga kerja baru. Akan tetapi, mungkin kurang efektif untuk melatih para penyelia dan para mandor guna mengatasi keluhan atau keberatan yang dialami para tenaga kerja dengan menggunakan metode kuliah. Pembicaraan, konferensi, *role playing*, demonstrasi, dan sebagainya,

semua memiliki tempatnya sendiri-sendiri dan jarang satu jenis pun yang dapat ditetapkan secara umum.

Para pengajar harus cermat dalam membaca minat dan bakat para peserta pendidikan dan pelatihan, dan mampu mencegah kemungkinan timbulnya hal-hal yang mengganggu proses belajar mengajar. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus direncanakan bahwa peserta akan memperoleh nilai tambah yang bermanfaat, dari yang tadinya hanya mengetahui cara penyelesaian pekerjaan yang kadarnya rendah menjadi tinggi, yang tadinya tak mengetahui menjadi tahu dan sebagainya.

Menurut Hamalik (2001:35-36) dan Gomes (2002:206-208), pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

Para pengajar harus cermat dalam membaca minat dan bakat para peserta pendidikan dan pelatihan, dan mampu mencegah kemungkinan timbulnya hal-hal yang mengganggu proses belajar mengajar. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus direncanakan bahwa peserta akan memperoleh nilai tambah yang bermanfaat, dari yang tadinya hanya mengetahui cara penyelesaian pekerjaan yang kadarnya rendah menjadi tinggi, yang tadinya tak mengetahui menjadi tahu dan sebagainya.

Menurut Hamalik (2001:35-36) dan Gomes (2002:206-208), pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut :

a. Peserta

Penetapan peserta erat kaitannya dengan keberhasilan suatu pelatihan. Oleh Karena itu perlu seleksi yang teliti untuk menentukan peserta untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan seperti persyaratan akademik (jenjang pendidikan), jabatan (telah menempati pekerjaan tertentu atau akan menempati pekerjaan tertentu), pengalaman kerja, motivasi dan minat tingkat intelektualitas yang diketahui melalui tes seleksi.

b. Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau widyaiswara sebagai penyampaian materi adalah orang-orang yang dipilih dengan kriteria tertentu yang minimal kemampuannya berada di atas peserta pelatihan, memiliki pendidikan yang

8. Lamanya Pelatihan (waktu pelatihan)

a. Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih tinggi bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan latihan.

b. Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama.

c. Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu

kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.

9. Materi (bahan pelatihan)

Materi pelatihan disusun berdasarkan tujuan pelatihan, peserta, harapan lembaga penyelenggara, dan lamanya pelatihan.

10. Metode Pelatihan

Didalam usaha untuk mengubah perilaku peserta, pelatih tidak terlepas dari metode dan alat bantu pendidikan yang digunakan. Metode pelatihan yang tepat tergantung dari tujuan pelatihan karena tujuan dan sasaran yang berbeda akan berakibat pada metode yang berbeda pula (Gomes, 2002: 207).

Untuk mengatasi kekurangan-kekurangan yang ada serta untuk mencapai efektivitas pelatihan yang tinggi, maka sering digunakan teknik campuran. Formulasi teknik campuran ini berbeda-beda tergantung dari kebutuhan pelatihan. Untuk menentukan teknik campuran dalam pelatihan, training director harus mempelajari tujuan dari pelatihan serta jenis pelatihan apa yang dibutuhkan.

11. Media

Hamalik (2001:67) mengatakan bahwa media pelatihan adalah salah satu komponen yang berfungsi sebagai unsure penunjang proses pelatihan, menggugah gairah dan motivasi belajar. Pemilihan dan penggunaan media ini mempertimbangkan tujuan dan materi pelatihan,

ketersediaan media itu sendiri serta kemampuan pelatih untuk menggunakannya

2.4 Kualitas

Kualitas memiliki banyak kriteria dan sangat tergantung pada konteksnya. Menurut Hardiansyah (2011:65) mendefinisikan kualitas adalah apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen kualitas sering kali di artikan sebagai segala sesuatu yang memuaskan pelanggan atau kesesuaian terhadap persyaratan atau kebutuhan perusahaan jasa lebih menekan pada kualitas proses karena masyarakat terliat langsung dalam proses tersebut. untuk itu di perlukan system manajemen kualitas yang dapat memberikan jaminan kepada masyarakat.

Hamalik (2001:67), Kualitas adalah totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan, tersurat maupun tersirat. kualitas Sebagai kesesuaian untuk digunakan (fitness untuk digunakan). Definisi lain yang menekankan orientasi harapan pelanggan pertemuan (Gomes, 2002: 207).

Menurut Hamalik (2001:35-36) dan Gomes (2002:206-208), bahwa kualitas adalah tujuan yang sulit dipahami (tujuan yang sulit dipahami), karena harapan para konsumen akan selalu berubah. Setiap standar baru ditemukan, maka konsumen akan menuntut lebih untuk mendapatkan standar baru lain yang lebih baru dan lebih baik. Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir (meningkatkan kualitas kontinuitas).

2.5. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.5.1 Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2001:43) mengemukakan bahwa terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*nonmaterial/nonfinansial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal dan memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh masyarakat. Untuk mencapai standar mutu tersebut, maka harus diciptakan situasi yang mendukung. Perhatian dan pengkajian terhadap sumber daya manusia haruslah terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni

yang digunakan untuk mengatur orang atau pegawai, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan diperusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membua tperusahaan tersebut dapat terus berkembang karena kebershasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada pegawai di dalam.

2. Definisi pengembangan

Menurut Simamora (2001:143) mengemukakan definisi pengembangan, yaitu: Pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2000:68) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

3. Definisi pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan SDM (*development personnel*) padadasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi dan sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Wahyudi (1996) bahwa kegiatan-kegiatan dalam ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia (*development of personnel*) ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sedangkan Nedler (2005:13) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan peningkatan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap individu yang diwujudkan dalam bentuk kinerja.

Secara umum meningkatkan kemampuan individu. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan peningkatan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap individu yang diwujudkan dalam bentuk kinerja.

2.5.2 Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sudah merupakan kebutuhan dikarenakan tuntutan dinamika lingkungan, perkembangan teknologi maupun persaingan bisnis yang terus berjalan.

Hal tersebut sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2002:75) bahwa pengembangan pegawai ini dirasa semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis”.

Pernyataan senada dikemukakan oleh Heldjaracman (2000) bahwa sesudah pegawai diperoleh, sudah selayaknya kalau mereka dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui:

1. Latihan (*training*), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologidan makin kompleksnya tugas-tugas pemimpin.
2. Perencanaan strategi korganisasi yang menetapkan tempat kegiatan usaha akan di adakan, dan banyaknya sumber yang di butuhkan. Dengan kata lain bahwa titik awal program sumber daya manusia terletak pada rencana strategi organisasi yang dialihkan kerena sumber daya manusia tentang berapa banyak dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan.

Pada masa yang akan datang. Ini berarti peran strategis pengembangan sumber daya manusia selanjutnya dimulai dengan sumber daya manusia saat ini, kemudian membandingkannya dengan kebutuhan.

Untuk menentukan secara tepat kebutuhan pengembangan SDM diperlukan sekurang-kurangnya tiga analisis sebagaimana dikemukakan oleh Goldstein dan Bukton (Anwar Prabu, 2000) yaitu:

1. Analisis seorganisasi (*organization analysis*)

Analisis organisasi adalah suatu analisis yang dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan tentang bagian mana dari organisasi yang harus dikembangkan? Untuk hal tersebut cara yang dapat ditempuh adalah dengan mengadakan survei mengenai sikap pegawai terhadap kepuasan kerja, persepsi pegawai, dan sikap pegawai dalam administrasi. Selain itu dapat juga memanfaatkan *turnover*, absensi, kartu pelatihan, daftar kemajuan pegawai dan data perencanaan pegawai.

2. Analisis tugas (*Job or task analysis*)

Analisis tugas adalah suatu analisis yang dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan tentang apa yang harus dipelajari para peserta agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Analisis ini merupakan dasar bagi pengembangan program pelatihan kerja. Sebagaimana suatu program pelatihan dimaksudkan adalah untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, *skill*, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

3. Analisis orang (*Person analysis*)

Analisis orang adalah suatu analisis dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan tentang siapa yang harus dikembangkan. Untuk hal tersebut, maka peranan penilaian kinerja menjadi dasar yang pokok bagi penentuan orang-orang yang *harus* dikembangkan oleh organisasi/perusahaan. Menurut Prabu (2000:47) bahwa analisis orang/pegawai “difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan training bagi pegawai yang bekerja pada jobnya. Kebutuhan *training* pegawai dapat dianalisis secara individu maupun kelompok”.

Dalam *rangka* pengembangan tenaga kependidikan, Hasibuan (2003:70) diantaranya mengemukakan beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, meliputi :

1. Meningkatkan produktivitas kerja,
2. Meningkatkan efisiensi,
3. Mengurangi kerusakan,
4. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai,
5. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik,
6. Moral pegawai lebih baik,
7. Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar,
8. *Technical skill, human skill*, dan *managerial skill* semakin baik,
9. Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik,
10. Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar,

11. Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen

12. karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Sedangkan faedah pengembangan pegawai/sumber daya manusia menurut Manullang (1975:15) dapat dilihat dari dua segi, yakni :

1. Segi personil, yaitu :

- a. Membantu para personil untuk membuat keputusan yang lebih baik, Meningkatnya kemampuan personil,
- b. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasional, Timbulnya suatu dorongan untuk meningkatkan kemampuan,
- c. Peningkatan kemampuan personil dalam mengatasi stress, frustasi dan konflik,
- d. Tersedianya informasi berbagai program pengembangan, Meningkatkan kepuasan kerja,
- e. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, Makin besar bagi pegawai untuk bersikap mandiri,
- f. Mengurangi ketakutan dalam menghadapi tugas-tugas baru.

2. Segi organisasi, yaitu :

- a. Meningkatkan produktivitas personil,
- b. Menurunkan biaya pengeluaran,
- c. Mengurangi *turnover* personil (keusangan pegawai).

2.5.3 Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2003: 72) menyebutkan bahwa jenis pengembangan sumber daya manusia dibagi dua yaitu;

- a. *Informal* yaitu personil atau pegawai atas keinginan dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku *literature* yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi lembaga atau organisasi karena prestasi kerja pegawai yaitu semakin besar, efisien dan produktivitasnya semakin baik. Adapun kegiatan informal yang dilaksanakan dapat berupa: mengikuti seminar, lokakarya, pertemuan ilmiah lainnya, program penelitian, dan lain-lain.
- b. *Formal* yaitu pegawai ditugaskan oleh instansi atau lembaga untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal ini dilakukan oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang. Yang sifatnya non-karier atau peningkatan karier seorang pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Setiap penelitian memerlukan pendekatan (desain) yang menunjukkan rencana cara pengumpulan dan menganalisa data agar penelitian dapat dilaksanakan secara konsisten dan serasi dengan tujuan penelitian.

Menurut (Azwar, 2001:8) Apabila dilihat dari jenisnya penelitian ini termasuk kedalam penelitian lapangan (*Fieldresearch*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk melakukan studi mendalam mengenai suatu unit sosial sedemikian rupa, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai unit sosial tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang (Sudjana, 2002: 65).

Penelitian pengaruh bimbingan teknis dan pelatihan di dinas perindustrian provinsi NTB terhadap peningkatan kualitas dan produksi olahan pangan di mataram. memusatkan perhatiannya kepada pemecahan masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berorientasi kepada gejala yang bersifat alamiah karna orientasinya bersifat naturalistik dan mendasar serta tidak dapat dilakukan melainkan di lapangan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian Provinsi NTB. Kehadiran peneliti dalam rangka melaksanakan penelitian berperan sebagai instrument kunci yang langsung melibatkan diri ke dalam subjek dalam jangka waktu penelitian yang ditentukan oleh penelitian.

3.3 Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:32), mengungkapkan fokus penelitian kualitatif bersifat holistic (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan) sehingga penelitian kualitatif menetapkan penelitiannya berdasarkan keseluruhan situasi social yang diteliti yang meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktifitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Pada penelitian ini fokus penelitiannya mengenai bagaimana Analisis dampak bimbingan teknis dan pelatihan di Dinas Perindustrian Provinsi NTB terhadap peningkatan kualitas dan faktor-faktor yang mendorong dan menghambat optimalisasi kualitas dan produksi olahan pangan di mataram.

3.4 Teknik Penentuan Informan

Istilah lain yang digunakan untuk menyebut informan adalah informan, yaitu orang yang memberi respon atas suatu perlakuan yang diberikan kepadanya. Dikalangan peneliti kualitatif, istilah informan atau subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Informan adalah orang yang dianggap mengetahui dengan baik terhadap masalah yang diteliti dan bersedia untuk memberikan informasi kepada peneliti. Dalam penelitian kualitatif posisi narasumber sangat penting, sebagai individu yang memberikan informasi yang merupakan tumpuan pengumpulan data bagi peneliti dalam mengungkapkan permasalahan penelitian (Arikunto, 2010: 188)

Menurut Margono (2004:128), pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling* didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri informan yang sudah diketahui sebelumnya, dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian.

Teknik penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini ialah *purposive sampling*. Alasan menggunakan *purposive sampling*, diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian yang akan dilaksanakan, untuk mendukung berjalannya penelitian ini maka penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Dengan pemilihan berakhir jika sudah terjadi pengulangan itu pada sampel bertujuan seperti ini jumlah sampel ditentukan oleh pertimbangan- pertimbangan informasi yang diperlukan. Jika maksudnya memperluas informasi, dan jika tidak ada lagi informasi yang dapat dijangkau, maka penarikan sampel pun sudah harus diakhiri.

Jadi, kuncinya disini adalah jika sudah mulai terjadi pengulangan informasi, maka penarikan sampel sudah harus dihentikan.

3.5 Jenis Data

Pemahaman jenis data adalah suatu hal yang mutlak dalam penelitian. Hal ini cukup beralasan karena dengan mengetahui data tersebut peneliti dapat mencari metode yang paling cocok sehubungan dengan jenis data yang tersedia. Data menurut jenisnya ada dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan karakteristik berwujud pernyataan atau berpakata-kata (Ridwan, 2005:25)

Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan bukannya kuantitatif, karena tidak berhubungan dengan angka-angka (statistik), namun dijelaskan dengan kata-kata atau kalimat.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Metode Observasi

Sugiono (2007: 145) bahwa Observasi adalah cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu secara langsung.

Observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi langsung dengan mengadakan pengamatan secara langsung, berpartisipasi mengikuti beberapa kegiatan yang akan dilakukan masyarakat

Metode observasi adalah tehnik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung (tempat alat) terhadap gejala-

gejala objek yang diteliti. Pengamatan ini dilakukan baik dalam situasi yang sebenarnya terjadi dilapangan. Metode ini peneliti guna untuk menggali data atau mengumpulkan data primer dan data-data skunder. Data-data tersebut adalah keadaan tanah dan pengelolaannya.

3.6.2 Metode Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan idemelalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu (Sugiyono 2010:231).

Dari pengertian diatas untuk itu penulis memberikan suatu penjabaran yang kiranya mampumemberikan informasi-informasi yang relevan tentang obyek penelitian yang akan diteliti. Pelaksanaan wawancara akan dilakukan untuk menggali informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan metode mendapatkan pengetahuan berupa data yang bersifat kualitatif. Agar diperoleh data kualitatif maka wawancara akan dilakukan dengan cara wawancara mendalam dengan para informan.

Adapun wawancara yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah jenis atau teknik wawancara bebas terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara mengikuti situasi. Pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarakan jika menyimpang. Mendalam dengan para informan.

Seluruh wawancara akan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka, sehingga diharapkan orang-orang yang akan diwawancarai dapat memberikan jawaban secara bebas dan terperinci. Agar proses wawancara tidak terlalu jauh menyimpang dari masalah penelitian yang ditentukan, maka penulis akan menggunakan pedoman wawancara sebagai panduan dalam melakukan wawancara tersebut

3.6.3 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode atau cara pengumpulan data yang diambil dari sumber dokumen untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan transkrip agenda bukudan sebagainya (Arikunto 2010; 240).

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data ketiga yang dilakukan oleh peneliti untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk tulisan (catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan), gambar (foto, gambar hidup, sketsa), atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2010: 240)

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, rapat, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui internet, mempelajari buku-buku sebagai referensi atau dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan atau berhubungan erat dengan pokok permasalahan penelitian dan juga digunakan sebagai data

sekunder dengan tujuan untuk memperjelas hasil pengamatan yang telah ada.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong,2010:248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2007), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, hingga datanya jenuh. Aktivitas tersebut adalah reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan *conclusion drawing/verification*.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah analisis data yang dilakukan dengan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang diperoleh di dalam lapangan ditulis/diketik dalam.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Berdasarkan data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Miles dan Huberman (Sugiyono,2007) menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion drawing)

Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dikategorikan, dicari tema dan polanya kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Berdasarkan hasil pengumpulan data maka data-data tersebut akan diolah dan dianalisis, yang dimaksud dengan analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan yakni menghubungkan data dengan konteks yang sesuai dengan tema penelitian.

