

Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat Pemilik Usaha Melalui Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kulonprogo

Daery Farras Saputro
Universitas Islam Indonesia

Andriyastuti Suratman
Universitas Islam Indonesia

Korespondensi penulis: 19311215@students.uii.ac.id

Abstract: *The existence of infrastructure and development that continues to develop in Kulon Progo, such as the YIA Airport in Kulon Progo, hotels and shopping centers can lead to rapid development growth in Kulon Progo. With development increasing rapidly but not accompanied by the development of human resources in the surrounding area, this has resulted in the marginalization of the surrounding community. The author's aim is to analyze the activities carried out by the Kulon Progo government to increase the capacity of the Kulon Progo community. Can also analyze problems that arise in the development process and how the Department handles them. A qualitative approach was chosen for this research process, namely descriptive research. The data sources used are primary data obtained during the research process and secondary data from books and other literature. The data collection process was carried out by interviews, direct observation and documentation. The research results include plans for development and empowerment activities prepared by the department taking into account various agency linkages and the needs of business actors in Kulon Progo. The Department carries out various programs such as training to increase production capacity, improving central management, issuing permits to increase business capacity in Kulon Progo. Monitoring and evaluation of activities is also carried out to determine the obstacles and successes of activity programs.*

Keywords: *Empowerment, empowering business actors in Kulon Progo*

Abstrak: Adanya infrastruktur dan pembangunan terus berkembang di Kulon Progo seperti Bandara YIA yang ada di Kulon Progo, hotel, dan pusat perbelanjaan dapat menjadikan pertumbuhan pembangunan yang pesat di Kulon Progo. Dengan pembangunan yang semakin pesat tetapi tidak diikuti dengan berkembangnya Sumber Daya Manusia yang ada di daerah sekitar menyebabkan tersingkirnya masyarakat yang ada disekitarnya. Tujuan penulis dapat menganalisa kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah Kulon Progo untuk meningkatkan kapasitas masyarakat Kulon Progo. Bisa juga menganalisa permasalahan yang muncul dalam proses pengembangan dan cara Dinas menangani hal tersebut. Pendekatan kualitatif dipilih untuk proses penelitian ini yaitu dengan penelitian yang bersifat deskriptif. Sumber data yang dipakai merupakan data primer yang didapatkan ketika proses penelitian maupun sekunder dari buku maupun literatur lainnya. Proses pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi secara langsung maupun dokumentasi. Hasil penelitian meliputi rencana kegiatan pengembangan dan pemberdayaan disusun oleh dinas dengan mempertimbangkan berbagai keterkaitan instansi maupun kebutuhan pelaku usaha yang ada di Kulon Progo. Dinas melaksanakan berbagai program seperti pelatihan peningkatan kapasitas produksi, peningkatan manajemen sentra, pembuatan perizinan untuk meningkatkan kapasitas usaha yang ada di Kulon Progo. Monitoring dan evaluasi kegiatan juga dilakukan guna mengetahui hambatan dan keberhasilan program kegiatan.

Kata kunci: Pemberdayaan, pemberdayaan pelaku usaha di Kulon Progo

LATAR BELAKANG

Pembangunan ekonomi merupakan suatu Upaya untuk mengurangi kemiskinan, menanggulangi ketimpangan pendapatan, serta menyediakan lapangan kerja. Salah satu hal penting untuk meningkatkan pembangunan ekonomi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu daerah. Peningkatan sumber daya manusia memiliki peran penting karena memiliki unsur yang krusial dalam faktor produksi. Menurut Rusdiana dan Ibrahim (2020) permasalahan pembangunan saat ini juga diukur dari kualitas masyarakat yang

Received Agustus 30, 2023; Revised September 25, 2023; Accepted Oktober 16, 2023

* Daery Farras Saputro, 19311215@students.uii.ac.id

tercermin dalam indeks pembangunan manusia. Dengan fakta itu, masyarakat Kulon Progo akan semakin menghadapi sejumlah masalah dengan keberadaan pusat-pusat bisnis tersebut. Susanto (2020) mengklaim bahwa sejumlah persoalan berpotensi muncul bagi kehidupan masyarakat sekitar. Dari sisi tingkat ekonomi, sebagian besar warga akan merasakan dampak positif dari keberadaan hotel-hotel tersebut, namun tidak sedikit dampak negatif yang ditimbulkan sehingga perlu ada antisipasi sejak dini.

Rendahnya kesejahteraan ini diakibatkan karena pertumbuhan dan juga pemerataan ekonomi yang masih relatif rendah karena kemiskinan serta tingkat pengangguran yang relatif tinggi, hal tersebut diakibatkan oleh daya saing yang rendah. Untuk mendongkrak ekonomi daerah harus terus digalakkan untuk mendukung produk lokal serta kesadaran masyarakat dengan adanya hal tersebut. Peningkatan daya saing yang rendah terkait dengan beberapa aspek seperti sumber daya manusianya hingga infrastruktur yang tersedia. Potensi sumber daya perlu ditingkatkan untuk mendongkrak kesejahteraan masyarakat kabupaten Kulon Progo. Pemkab KP menyatakan bahwa pemerintah harus lebih meningkatkan kualitas pelayanan dalam segala aspek, dengan peningkatan penegakan perda dan juga peningkatan pelayanan perizinan dengan kemudahan akses, transparan dan juga cepat. Pemkab KP melalui Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Kulon Progo memiliki rencana strategis atau rencana kerja dalam peningkatan sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan agar peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai. Selain rencana strategis itu DISDAGIN juga memiliki visi terwujudnya peningkatan kinerja industri dan perdagangan yang handal untuk mendukung sistem perekonomian berbasis kerakyatan serta memiliki misi mewujudkan peningkatan nilai usaha industri dan mewujudkan peningkatan nilai usaha perdagangan. Denganadanya hal tersebut maka untuk peningkatan Sumber daya manusia dalam menaikkan nilai usaha perdagangan maupun industri di Kabupaten Kulon Progo pasti akan dilakukan oleh dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Kulon Progo.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara memberdayakan seorang karyawan, mengembangkan, membuat pekerjaan untuk dapat mengembangkan dan memberikan imbalan atas usahanya (Snell *et.al*, 2013). Sedangkan menurut Hasibuan (2016), pengelolaan sumber daya manusia adalah bidang dan juga seni untuk menyesuaikan hubungan kerja yang efektif dan juga efisien untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan publik. Mello *et.al* (2015) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan dalam konsep manajemen stratejik menjadi sumber investasi bagi sebuah

perusahaan. pemberian keterampilan dan juga pengetahuan yang melibatkan karyawan dan untuk segera diimplementasikan adalah pelatihan ada beberapa model pengembangan dan pelatihan seperti *needs assessment, design*, implementasi dan juga evaluasi (Snell *et.al*, 2013). Jamaludin (2021) menjabarkan dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja perludiaawasi dengan efisien dan efektif selama melakukan pekerjaan agar tidak terjadi pemborosan. Sedangkan menurut Mello *et.al* (2015) kesuksesan kemampuan perusahaan untuk pemenuhan tujuan berdasarkan pada kemampuannya dalam pengelolaan kinerja karyawan dan menegaskan ukuran kinerja yang selaras pada keperluan sebuah organisasi. Menurut Rusdiana *et.al* (2020) tujuan pengembangan sumber dayamanusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang berkualitas dalam mencapai tujuan sebuah organisasi sebagai peningkatan kinerja dan pertumbuhan. Pengembangan sumber daya manusia juga akan menciptakan dampak negatif jika tidak mempertimbangkan dan memperhatikan dalam proses pembangunan. Pengembangan SDM masuk dalam upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi (Kurniawati, 2020). Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Sunyoto & Danang, 2012).

Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan keahlian dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dapat ditunjukkan oleh penelitian (Elfrianto, 2016) dengan adanya itu, individu yang dilatih dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan keahlian dan ketrampilan yang didapat dalam pelatihan. Pada penelitian yang ada dapat ditunjukkan oleh penelitian (Elfrianto, 2016) pelatihan sumber daya manusia juga diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan, keahlian, *skill* untuk jangka panjang untuk menghadapi masa depan. Tujuan pelatihan tujuan lain menurut Carrel *et.al* (2011) dalam jurnal yaitu meningkatkan ketrampilan karyawan, menghindari ketertinggalan manajemen, memecahkan permasalahan yang ada, orientasi karyawan baru, mempersiapkan promosi dan keberhasilan perusahaan, memperbaiki kepuasan konsumen, dan juga pengembangan sumber daya manusia. Menurut Bernadin *et.al*(2003) tujuandari program pelatihan adalah untuk memperbaiki keahlian dalam berbagai bidangseperti ketrampilan dan teknik lainnya untuk menghadapi pekerjaan pada masa saat ini.

METODE PENELITIAN

Menurut Creswell (2017) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, konsep atau fenomena, masalah sosial, dan lain-lain.

Landasanteori diperlukan untuk panduan agar penelitian lebih terarah dan sistematis. Ada beberapa metode yang dilakukan seperti studi kasus dan juga wawancara.

Studi kasus yang dilakukan untuk mempelajari suatu permasalahan SDM yang ada di dalam instansi Dinas perdagangan dan perindustrian, mengidentifikasi persoalan tentang SDM yang ada. Dengan praktik kerja langsung kita bisa melakukan pengamatan bagaimana pengembangan SDM yang dilakukan oleh Dinas perdagangan dan perindustrian. Studi kasus yang akan dilakukan selama kegiatan Magang di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kulon Progo ini nantinya berkaitan dengan manajemen SDM.

Metode yang dilakukan selain study kasus yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan pendamping praktek lapangan, mentor, pengajar dan beberapa karyawan terkait yang ada di Dinas perdagangan dan perindustrian. Selain itu bisa juga melakukan wawancara terhadap masyarakat yang sedang dibina oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kulon Progo. Dengan adanya wawancara, bisa lebih mendukung dan menguatkan data yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tugas dan Kegiatan Magang

Dalam kegiatan magang ini penulis melakukan kegiatan magang dibagian industri yang dipimpin oleh kepala bagian perindustrian. pada minggu pertama, penulis mengikuti rapat koordinasi untuk pembahasan agenda pelatihan untuk IKM Kulon Progo yang dilakukan oleh bidang industry sub bagian kerajinan dan batik. penulis juga mengikuti pelatihan kapasitas IKM dari sub bagian aneka makanan dan minuman bersama bapak kepala dinas dan kepala bidang industry. Dalam pelatihan tersebut diisi oleh *Inopak Institute*. *Inopak Institute* adalah sebuah lembaga yang focus kepada pengembangan dan peningkatan UMKM terutama produk makanan dan teknologi tepat guna.

Penulis juga mengikuti kegiatan mentoring kegiatan pemberdayaan dan monitoring terhadap salah satu kelompok masyarakat yang mempunyai usaha bersama dan dijalankan oleh beberapa anggota. Kemudian pada bulan selanjutnya penulis mulai mengikuti project yang

dilakukan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kulon Progo. Dalam hal ini mengharuskan penulis untuk mencari dan mempersiapkan kegiatan seperti pelatihan. Penulis juga diberi tugas untuk mendesain property yang harus disiapkan serta ikut serta dalam merancang kegiatan yang akan dilakukan. Selain merancang kegiatan, penulis juga mendampingi para peserta saat kegiatan berlangsung.

Kegiatan selanjutnya yang dilakukan oleh penulis yang ikut serta dalam project yang meliputi pelatihan, study banding, dan juga monitoring IKM yang ada di Kulon Progo. Penulis juga ikut serta dalam penawaran kegiatan pameran kepada para IKM untuk mengikuti kegiatan pameran serta rapat koordinasi bersama Dekranasda Kabupaten Kulon Progo dan Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kulon Progo.

Pengembangan dan Pemberdayaan IKM

Strategi dan rencana Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Kulon Progo dalam pengembangan dan pemberdayaan selalu memperhatikan keterkaitan instansi lainnya dalam merencanakan semua kegiatan. Dalam hal ini melihat dari beberapa aspek untuk rencana kegiatan yang akan dilakukan seperti rencana tujuan yang akan dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Yogyakarta. Rencana kegiatan yang sudah dirancang merupakan roadmap yang harus disusun guna menentukan rencana kegiatan yang akan dilakukan untuk pengembangan SDM yang ada di Kulon Progo. Kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan tersebut meliputi pelatihan, sehingga idelanya pelatihan ini menjadi bagian dari road-map Kulon Progo untuk pengembangan wirausaha yang sukses atau menumbuhkan wirausaha yang unggul.

DISDAGIN Kulon Progo mendeskripsikan dalam melaksanakan visi dan misi terdapat penghambat dan pendorong dilakukannya program tersebut. Hal tersebut sejalan dengan apa yang ada dalam jurnal menurut Carrel *et.al* (2011) dalam jurnal yaitu meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari ketertinggalan manajemen, memecahkan permasalahan yang ada, orientasi karyawan baru, mempersiapkan promosi dan keberhasilan perusahaan, memperbaiki kepuasan konsumen, dan juga pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hal di atas maka rencana kegiatan yang akan dirancang akan sistematis dan dapat dibuat rencana kegiatan pelatihan maupun pengembangan yang akan dilakukan. Rencana pengembangan dan pelatihan yang akan dilakukan oleh Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Kulon Progo dapat dilihat dari renja yang disusun.

Setelah adanya perencanaan seperti yang ditulis di atas maka akan ditindaklanjuti dengan pelaksanaan program kegiatan pengembangan dan pemberdayaan untuk para pelaku usaha Kabupaten Kulon Progo. Rencana kegiatan yang sudah dibuat akan dibagi kepada masing-

masing sub divisi yang ada di bidang industri. Hal tersebut guna memudahkan kegiatan yang dilakukan oleh dinas. DISDAGIN terutama bidang industri membagi karyawan menjadi beberapa sub divisi atau sub bagian yang dibagi menjadi 3 divisi yaitu sub dibidang industri logam kimia dan aneka, sub bidang industri sandang kulit dan kerajinan, sub bidang makanan minuman dan agro.

Berbagai pengembangan dan pelatihan terkait peningkatan SDM pelaku usaha yang dilakukan juga tidak sekedar pelatihan yang dilakukan secara formal dan terjadwal. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kulon Progo juga selalu membuka ruang bagi pelaku usaha atau siapapun yang ingin berkonsultasi dan juga berkomunikasi secara langsung kepada dinas maupun bidang industri.

Untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik dengan pendampingan narasumber maupun mentor dari pelatihan yang akan dilakukan. Pencarian narasumber harus dilakukan dengan baik agar sesuai dengan tujuan pelaksanaan program dan sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha harus sering dilakukan agar para pelaku usaha yang ada di Kulon Progo dapat lebih berkembang dan lebih maju. Proses pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan juga tak jarang mengalami permasalahan maupun hambatan yang dihadapi. Permasalahan untuk pengembangan dan pemberdayaan kabupaten Kulon Progo salah satunya program kegiatan yang direncanakan untuk perkembangan pasar yang lebih luas, namun dukungan ini tidak sejalan dengan karakter yang dimiliki pelaku usaha yang ada di Kabupaten Kulon Progo. Pelaku usaha yang ada di kabupaten Kulon Progo lebih nyaman dan senang untuk memproduksi.

Tahap evaluasi dan monitoring, tahap ini sebaiknya dilakukan dengan warga masyarakat agar dapat terbentuk system komunitas dan dalam jangka panjang dapat membangun komunikasi masyarakat dengan lebih mandiri. Tahap evaluasi diharapkan dapat mengetahui tingkat keberhasilan program yang dilakukan. Monitoring (pemantauan) dan evaluasi merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi program yang dilaksanakan. Monitoring adalah pemantauan secara berkala pada proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Monitoring dapat dilakukan dengan membaca hasil laporan dan juga bisa dilakukan secara langsung. Hendrawati (2018) monitoring berarti pengumpulan informasi tentang apa yang terjadi dalam proses penerapan program, sedangkan evaluasi merupakan kegiatan pengamatan, perbandingan, dan penilaian atas segala sesuatu yang diamati. Dari penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf (2000), evaluasi harus dilakukan berdasar data dan juga fakta dan juga menggunakan pedoman yang sudah ditentukan

sebelumnya, ada berbagai macam metode yang dapat digunakan dalam evaluasi dan monitoring, seperti kunjungan lapangan, wawancara, kuisisioner dan juga dialog.

Tantangan utama pengembangan yang dihadapi pada era globalisasi ini adalah ketidakselarasannya antara kompetensi yang dihasilkan dari pengembangan itu oleh institusi yang bersistem Pendidikan tradisional dan tidak seimbang dengan apa yang dibutuhkan oleh pelaku usaha atau pelaku industri pada saat ini. Pelatihan pemasaran juga sudah dilakukan oleh dinas, tetapi kadang sasaran yang dituju kurang tepat sehingga hasil yang diharapkan kurang maksimal.

Pernyataan itu membuktikan bahwa pelatihan pemasaran yang dituju kurang tepat karena melakukan pelatihan tentang teknologi kepada orang tua yang sudah tidak paham tentang teknologi pemasaran *online*. Pelaksana kegiatan juga harus menyeleksi dengan baik para pelaku usaha untuk ikut dalam kegiatan pengembangan dan pelatihan yang akan dilakukan agar pelatihan berjalan sesuai rencana.

Proses pelaksanaan kegiatan pelatihan, pengembangan maupun pemberdayaan perlu adanya evaluasi untuk mengetahui kekurangan dari pelatihan yang sudah berjalan atau sudah dilakukan. Selain melakukan evaluasi secara informal, dinas juga melakukan evaluasi berjalan dengan cara monitoring datang langsung ke pelaku usaha yang ada atau yang sudah melakukan pelatihan.

Melihat uraian di atas, pengembangan memang harus dilakukan karena dapat meningkatkan nilai dari kemajuan organisasi maupun meningkatkan penghasilan suatu organisasi atau bisnis. Apabila sumber daya manusia dijadikan sumber modal keuntungan maka nilai sebuah perusahaan akan meningkat terlebih dalam pendapatan dengan mengandalkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya lainnya menurut Rusdiana dan Ibrahim (2020). Hal tersebut sejalan dengan apa yang sudah dilaksanakan oleh DISDAGIN dalam hal pengembangan untuk sektor IKM yang ada di Kulon Progo. Apabila sumber daya manusia dijadikan sumber modal keuntungan maka nilai sebuah perusahaan akan meningkat terlebih dalam pendapatan dengan mengandalkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya lainnya menurut Rusdiana dan Ibrahim (2020).

DISDAGIN Kulon Progo dalam proses pengembangan disesuaikan dengan Renja atau renstra yang sudah disusun. Hal tersebut meliputi pelatihan, bimtek, serta pendampingan terhadap IKM yang berada di Kulon Progo. Kegiatan pengembangan tersebut dilakukan seperti strategi apa yang akan digunakan, serta bagaimana fasilitas yang diberikan oleh DISDAGIN kepada pelaku usaha yang berada di Kulon Progo. Kegiatan pengembangan yang dilakukan

tersebut sesuai dengan sub bidang yang berada di DISDAGIN Kulon Progo sendiri. Hal tersebut guna mencapai tujuan agar proses pengembangan yang menjadi rencana DISDAGIN dapat tercapai sesuai dengan apa yang sebelumnya sudah disusun. Dalam proses pengembangan SDM bagi pelaku usaha tersebut juga dilakukan pelatihan terkait dengan peningkatan SDM yang dilakukan bukan hanya sekadar formal dan terjadwal, tetapi DISDAGIN juga membuka ruang bagi pelaku usaha yang ingin berkonsultasi ataupun berkomunikasi langsung dengan DISDAGIN maka terbuka gunamencapai tujuan bersama.

Dalam proses pengembangan yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kulon Progo juga dilakukan proses mentoring. Kegiatan mentoring terhadap kelompok masyarakat yang mempunyai usaha bersama dan dijalankan oleh beberapa anggota. Kelompok masyarakat ini mempunyai beberapaproduk yang mereka produksi dan mereka pasarkan dan sudah memiliki izin berkatpendampingan rutin yang dilakukan oleh dinas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Selama proses magang yang sudah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengembangan dan pemberdayaan Masyarakat pelaku usaha kabupaten Kulon Progo melalui Dinas Perdagangan dan perindustrian kabupaten Kulon Progo disusun dengan relevansi yang dibutuhkan oleh para pelaku usaha. Untuk proses pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan, DISDAGIN melaksanakan berbagai program seperti pelatihan untuk mengembangkan SDM para pelaku usaha Di Kabupaten Kulon Progo. Selain dalam bentuk pelatihan, DISDAGIN juga memfasilitasi para pelaku usaha untuk pembuatan perizinan guna kemajuan usaha yang dimiliki oleh para pelaku usaha. Untuk mendukung pelaksanaan program kegiatan dinas juga bekerja sama dengan beberapa organisasi atau pengembang untuk menjadi narasumber atau mentor dalam kegiatan. Selain dukungan SDM, dinas juga membutuhkan dukungan biaya demi kelancaran program, tetapi biaya juga menjadi permasalahan yang dihadapi oleh dinas karena terbatasnya pembiayaan yang diberikan oleh pemerintah.

Ide dan saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dalam Proses penyusunan rencana kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kulon Progo perlu mengetahui permasalahan dan kendala yang sering dihadapi oleh para pelaku usaha dan kekurangan para pelaku usaha. Hal itu diperlukan supaya dalam penyusunan rencana kegiatan dilaksanakan sesuai dengan tujuan bersama. Setelah mengetahui permasalahan yang ada, maka dinas dapat melakukan program kegiatan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pemilik usaha serta dapat bermanfaat ke depan untuk kemajuan pelaku usaha yang ada di Kabupaten Kulon

Progo. Dalam penyusunan biaya, dinas juga harus lebih memperhitungkan anggarannya supaya pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan tepat sehingga biaya dan pelaksanaan dapat berjalan dengan seimbang serta efisien.

DAFTAR REFERENSI

- Bernadin dan Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung : Armico.
- Carrel, Salinding, 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hassanudin Makasar.
- Creswell, John W. 2017. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogya: Pustaka Pelajar
- Elfrianto, (2016), Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu. Lulusan, *Edutech Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol. 2 No. 2. Hal 46-58.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, Hendrawati, (2018), *Management Pemberdayaan Masyarakat*, Makassar : De La Macca, hlm. 194.
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Mello, A, dan J. (2015). *Strategic Human Resources Management, 4th Edn*. Stamford: Cengage Learning.
- Ma'ruf Ahmad, (2000), Arti Penting Evaluasi Dan Monitoring Pada Program Pemberdayaan Masyarakat. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Rusdiana, Tatang Ibrahim, (2020). *Manajemen Pengembangan Human Capital*. Bandung : Yrama Widya.
- Snell, S, dan Bohlander G. (2013). *Managing Human Resources, 16th Edn*. South Western: Cengage Learning.
- Sunyoto, & Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.