



## Perancangan Model Tingkat Kematangan (*Maturity Level*) Sistem Manajemen Kinerja Balai Pendidikan Dan Pelatihan Industri Studi Kasus: Balai Diklat Industri Padang Kementerian Perindustrian

Aldi Williya<sup>1\*</sup>, Alizar Hasan<sup>1</sup>, Henmaididi Henmaididi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Teknik, Universitas Andalas, Indonesia

\*Korespondensi: [aldiwilliya@gmail.com](mailto:aldiwilliya@gmail.com)

### Info Artikel

Diterima 13 Juli  
2022

Disetujui 26 Juli  
2022

Dipublikasikan 29  
Agustus 2022

Keywords:  
*Sistem Manajemen  
Kinerja; Metode  
Grounded Theory;  
Level Kematangan*

© 2022 The  
Author(s): This is  
an open-access  
article distributed  
under the terms of  
the Creative  
Commons  
Attribution  
ShareAlike (CC BY-  
SA 4.0)



### Abstrak

*Balai Diklat Industri Padang (BDIP) adalah pusat pendidikan dan pelatihan industri Kementerian Perindustrian, sebagai center of excellence dengan pelatihan vokasi industri dengan sistem 3 in 1 dituntut memiliki tingkat kematangan sistem manajemen kinerja yang baik. Model penilaian kematangan organisasi pemerintah yang sudah ada hanya melakukan penelitian yang terintegrasi kepada teknologi informasi, tidak meninjau sistem manajemen kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode grounded theory. Model konseptual dirancang dari berbagai literatur tentang tingkat kematangan yang berisi variabel dan sub variabel penentuan kematangan dan skala penilaian. Pengambilan data menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menghasilkan model kematangan yang digunakan untuk penilaian tingkat kematangan sistem manajemen kinerja di BDIP. Faktor yang diukur adalah struktur organisasi, tugas dan fungsi, budaya, e-office, keterbukaan informasi publik, dan SOP kegiatan utama, sistem informasi kepegawaian, perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, kinerja pegawai, kinerja organisasi, penegakan aturan disiplin/kode etik perilaku, manajemen resiko, manajemen informasi, perencanaan kegiatan, dan sarana prasarana. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kematangan sistem manajemen kinerja BDIP berada pada level 2 (managed) yang artinya organisasi mampu mendefinisikan kinerja dengan baik namun strategi pencapaian kinerja belum relevan dan masih sebatas pemenuhan.*

### Abstract

*The Padang Industrial Training Centre (BDIP) is the Industrial Education and Training Centre of Industry Ministry which is a centre of excellence with industrial vocational training with a 3 in 1 system is required to have a good level of maturity of the performance management system. The existing models for assessing the maturity of government organizations only carry out integrated research into information technology and do not review the organization's performance management system as a whole. Based on these problems the researchers conducted research with a qualitative approach using the grounded theory method. The conceptual*

*model designed and taken from various literatures on maturity levels which contains of variables and sub-variables determining maturity and rating scale. Data retrieval using purposive sampling technique to determine the opinion of stakeholders at the BDIP regarding the assessment of the maturity level of the organization's performance management system. This research produces a maturity model that is used to assess the maturity level of the performance management system at the BDIP. The measured factors are organizational structure, duties and functions, culture, e-office, public information disclosure, and SOPs for main activities, personnel information systems, planning for employee needs, competency development, employee performance, organizational performance, enforcement of disciplinary rules/code of conduct, risk management, information management, activity planning, and infrastructure. The results of the study show that the maturity level of the BDIP's performance management system is at level 2 (managed), which means that the organization is able to define performance well, but the strategy for achieving performance is not relevant and is still limited to fulfilment.*

## 1. Pendahuluan

Industri kecil dan industri menengah memiliki peran yang penting dalam perekonomian nasional. Pemerintah memiliki peran dalam mengembangkan dan memberdayakan industri kecil dan menengah (IKM), menciptakan industri kecil dan menengah yang berdaya saing, memperkuat struktur industri nasional, sekaligus untuk pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. Pemerintah melalui Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) tahun 2015-2035, jumlah IKM akan meningkat sebesar satu persen atau sekitar tiga puluh ribu usaha di bidang IKM dan membuka lapangan pekerjaan sebesar tiga persen per tahun (Pusat Komunikasi Publik Kementerian Perindustrian, 2015).

Balai Diklat Industri Padang merupakan Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri dibawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian yang berfungsi sebagai tempat melakukan pelatihan dan pendidikan bagi para pekerja industri dan pengusaha IKM sesuai dengan keahlian dan kemampuannya berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian nomor 40 tahun 2014(Renstra BDIP 2020-2024, 2020). Selanjutnya, melalui Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 1009 tahun 2021 pemerintah berencana menjadikan Balai Diklat Industri dibawah Kementerian Perindustrian sebagai *Centre of Excellences* pembangunan tenaga kerja industri yaitu melalui pelatihan vokasi industry (Kemenperin, 2021).

Balai Diklat Industri Padang sebagai salah satu Balai Diklat Industri di bawah Kementerian Perindustrian dituntut memiliki manajemen kinerja yang baik untuk memenuhi tugas dan fungsinya sebagai organisasi yang diberi amanat untuk menciptakan tenaga kerja industri dan wirausaha industri yang kompeten di bidangnya. Manajemen kinerja adalah proses membangun pemahaman bersama tentang apa yang dapat dicapai dan bagaimana hal itu dapat dicapai, dan merupakan pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi (Sherwani, 2014).

Balai Diklat Industri Padang sebagai organisasi pemerintah, penilaian indikator kinerja organisasi mengacu kepada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Balai Diklat Industri Padang. Penilaian SAKIP bertujuan sejauh mana organisasi pemerintah telah mengimplementasikan, memberikan

saran untuk perbaikan implementasi dan memonitor tindak lanjut perbaikan terhadap sistem manajemen kinerja di organisasi (BDIP, 2020).

Berdasarkan hasil penilaian SAKIP pada Balai Diklat Industri Padang pada tahun 2021 diperoleh nilai 72,01 kategori BB dengan interpretasi sangat baik (BDIP, 2021) hal ini menggambarkan Balai Diklat Industri Padang sudah memiliki manajemen kinerja yang baik yang berbasis teknologi informasi dan efisiensi penggunaan anggaran untuk peningkatan kinerja yang sudah mulai terwujud. Nilai SAKIP Balai Diklat Industri Padang pada tahun 2022 adalah 72.57 (BDIP, 2022), jika dibandingkan dengan nilai yang didapat pada tahun 2021 terjadi peningkatan pada penilaian evaluasi SAKIP tahun 2022 walaupun dari segi interpretasi masih sama-sama tergolong sangat baik.

Dilihat dari kondisi sekarang manajemen kinerja Balai Diklat Industri Padang masih jauh dari kondisi ideal untuk sebuah Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri yang dibebankan untuk menciptakan tenaga kerja industri dan wirausaha industri mulai dari organisasi, sumber daya manusia, tata laksana dan manajemen. Dari data yang didapat Badan Kepegawaian Negara nilai Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang mengukur berdasarkan empat aspek kualifikasi pendidikan, kemampuan, kinerja, dan disiplin Balai Diklat Industri Padang mendapatkan nilai 43,94 yang merupakan peringkat terendah dari tujuh Balai Diklat Industri di bawah Kementerian Perindustrian dan peringkat terakhir dari sembilan puluh sembilan unit kerja di bawah Kementerian Perindustrian. Dari data diatas Balai Diklat Industri Padang perlu mempercepat pengembangan kapasitas dan profesionalitas manajemen kinerja Balai Diklat Industri Padang menuju pada kondisi yang diinginkan, maka perlu mengukur dan memetakan kemampuan manajemen kinerja dan tingkat maturitas Balai Diklat Industri Padang. Pengukuran tingkat kematangan memerlukan variabel dan tata cara pengukuran sesuai dengan tugas dan karakteristik Balai Diklat Industri Padang.

Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan kajian tingkat kematangan organisasi pemerintah yang berorientasi kepada E-Government sistem pemerintahan baik itu layanan publik dan layanan administrasi berbasis sistem informasi (Wulansari, 2016); (Bouty et al., 2019); (Oni et al., 2016).

Berdasarkan studi literatur, peneliti hanya membahas terbatas mengenai tingkat kematangan penggunaan teknologi informasi pada organisasi pemerintahan, tidak membahas mengenai tingkat kematangan keseluruhan sistem manajemen kinerja organisasi sehingga perlu dilakukan perancangan model tingkat kematangan sistem manajemen kinerja yang ideal pada organisasi pemerintahan untuk menciptakan organisasi pemerintahan yang profesional sehingga organisasi dapat mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, Balai diklat Industri Padang sebagai Pusat Pendidikan Pelatihan Industri yang menciptakan tenaga kerja industri dan wirausaha industri yang kompeten di bidangnya perlu melakukan pengukuran tingkat kematangan manajemen kinerja yang efektif yang akan meningkatkan kualitas Balai Diklat Industri sebagai Center of Excellences bagi pelatihan vokasi industri dengan sistem 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi dan penempatan).

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan adalah observasi langsung ke lapangan (*case research/case study*) biasa disebut dengan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode *grounded theory*. Pada tahap studi pendahuluan ini dilakukan observasi langsung dan wawancara dengan beberapa narasumber di Balai Diklat Industri Padang mengenai sistem manajemen kinerja serta target yang ingin dicapai untuk mendapatkan organisasi yang sudah matang untuk menunjang visi dan misi organisasi menciptakan tenaga kerja industri dan wirausaha industri yang kompeten. Selain itu juga dilakukan studi literatur dilakukan dengan mencari literatur dari berbagai sumber mengenai sistem manajemen kinerja, *Capability Maturity Model (CMM)*, dan peraturan-peraturan terkait yang menunjang organisasi untuk memiliki level kematangan yang diinginkan. Berdasarkan dari studi pendahuluan dan studi literatur, maka dibuat lah model konseptual yang menggambarkan variabel yang digunakan untuk mengukur level kematangan sistem manajemen kinerja di Balai Diklat Industri (Product Development Team, 2000).

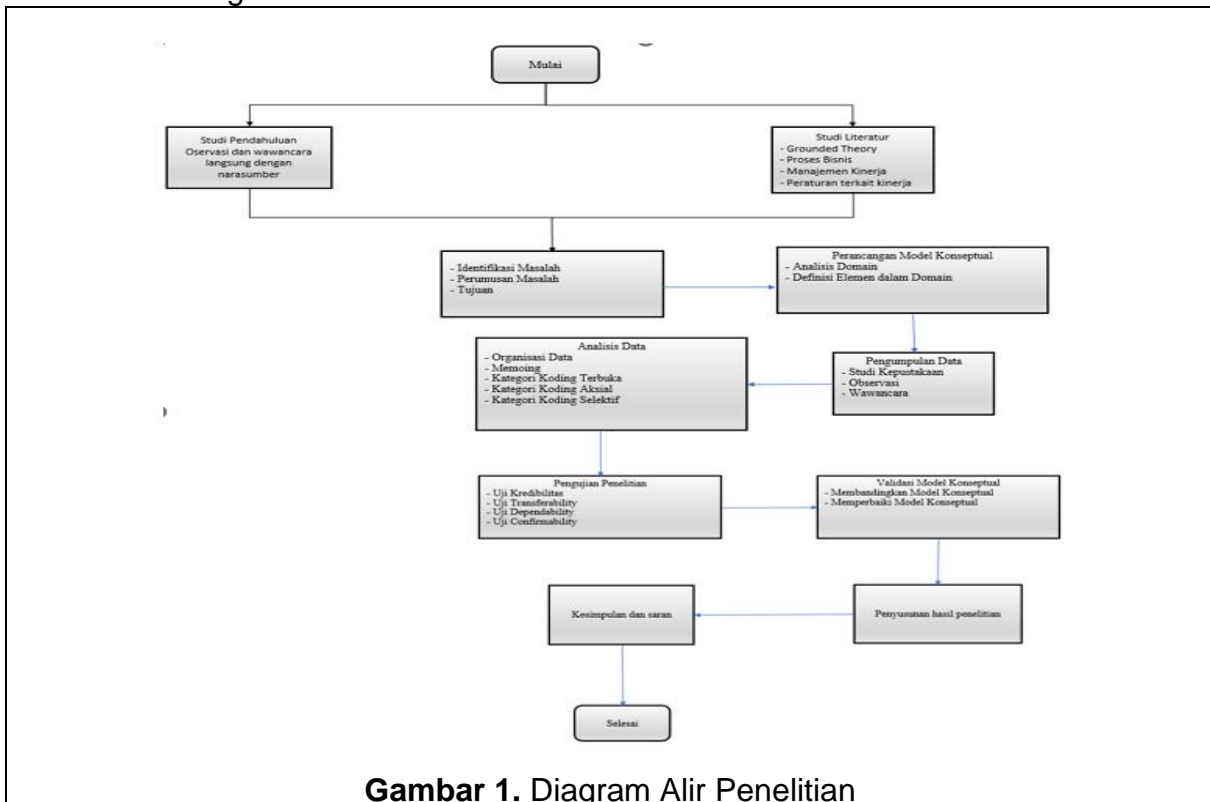
**Tabel 1.** Rancangan Model Konseptual

No	Variabel	Sub Variabel	Level				
			1	2	3	4	5
1	Organisasi (LKPP, 2015)	Struktur organisasi					
		tugas dan fungsi					
		Budaya					
2	Tata Laksana (Kemenkumham RI, 2019);(LKPP, 2015)	<i>E- Office</i>					
		Keterbukaan Informasi Publik					
		SOP kegiatan Utama					
3	Sumber Daya Manusia (LKPP, 2015); (Kemenkumham RI, 2019)	Perencanaan Kebutuhan Pegawai					
		Pola Mutasi Internal					
		Pengembangan Kompetensi					
		Kinerja Pegawai					
		Penegakan Aturan Disiplin/ Kode Etik Prilaku					
		Sistem Informasi Kepegawaian					
		Kinerja Organisasi					
4	Manajemen (Kemenkumham RI, 2019); (LKPP, 2015)	Manajemen Risiko					
		Manajemen Informasi					
		Perencanaan Kegiatan					
		Sarana Prasarana					

Model ini menggambarkan variabel kematangan yang diukur dan cara mengukur kematangan dan level kematangan. Untuk melengkapi bahan penelitian maka dilakukan teknik pengumpulan data dengan metode observasi yaitu metode mendapatkan data dengan mengamati langsung dengan cara memperhatikan gejala dan fenomena yang terjadi tanpa mengajukan pertanyaan dan metode kuisisioner. Metode penelitian ini juga dilakukan kepada narasumber ahli dengan

cara melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan yang mendukung permasalahan.

Pada tahap analisis data dimulai dengan koding terbuka yaitu dengan mengorganisasikan data dan menentukan kata kunci yang didapat dari hasil wawancara dengan narasumber. Proses berikut merepresentasikan pengklasifikasian data ke dalam kode dan tema, atau yang biasa disebut dengan axial coding. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil kategori dari kode terbuka, mengidentifikasinya sebagai fenomena sentral, dan mengembalikannya ke database (a) apa yang dianalisis dan yang menyebabkan fenomena tersebut (b) mengidentifikasi fenomena tersebut (c) menemukan konteks dan konteks spesifik dari hambatan yang mempengaruhi strategi, (d) apa konsekuensi dari semua strategi tersebut (Wulansari, 2016). Setelah melakukan koding aksial selanjutnya dilakukan proses analisis dari pernyataan wawancara melalui kategori koding terbuka dan koding aksial yang menghasilkan variabel – variabel yang digunakan untuk penilaian tingkat kematangan sistem manajemen kinerja pada Balai Diklat Industri Padang Kementerian Perindustrian.



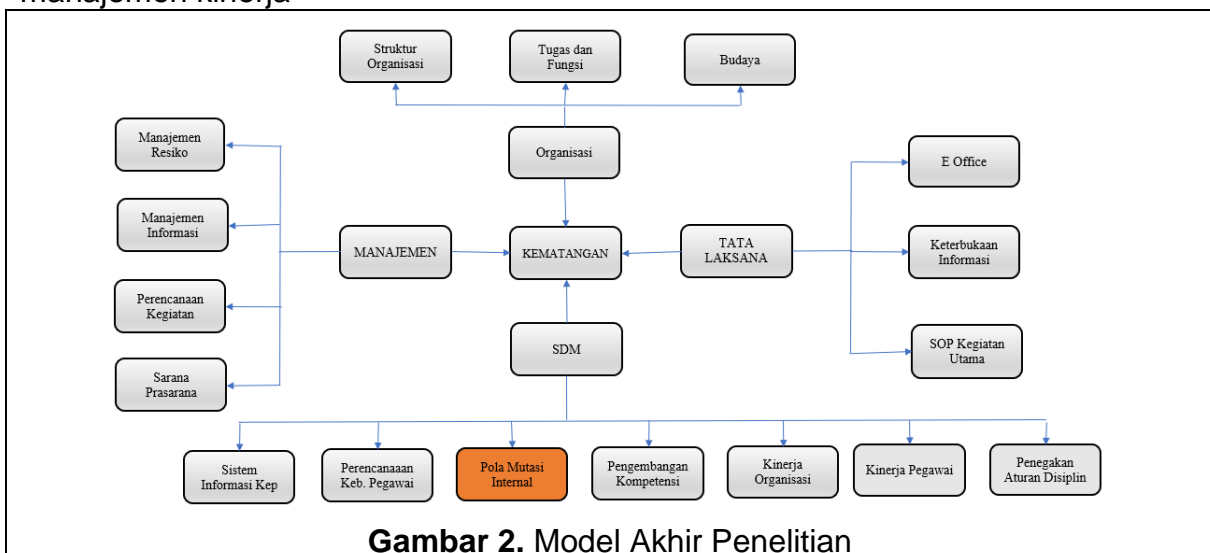
**Gambar 1.** Diagram Alir Penelitian

### 3. Hasil

Variabel pengukuran tingkat kematangan sistem manajemen kinerja Balai Diklat Industri Padang yang didapat melalui studi literatur ada tujuh belas variabel, yaitu struktur organisasi, tugas dan fungsi, budaya, e-office, keterbukaan informasi publik, SOP kegiatan, perencanaan kebutuhan pegawai, pola mutasi internal, pengembangan kompetensi, sistem informasi kepegawaian, kinerja organisasi, kinerja pegawai, penegakan aturan disiplin, manajemen resiko, manajemen informasi, perencanaan kegiatan, serta sarana prasarana. Tujuh belas Variabel tersebut dilakukan wawancara dengan 5 orang narasumber yang telah berpengalaman di bidangnya selanjutnya dilakukan pengorganisasian data dan

menetapkan kata kunci dari hasil wawancara biasa disebut dengan koding terbuka. Dari kata-kata kunci yang didapat melalui proses koding terbuka untuk ditentukan sebagai fenomena sentral yang dikembalikan ke dalam *database*. Pada penelitian ini didapat fenomena sentral yaitu penilaian kinerja dan bagaimana memberi nilai atau skala terhadap variabel yang diukur. Dari wawancara dengan narasumber memberikan nilai level kematangan 3 tetapi indikator yang menjadi penilaian berbeda. Dari observasi yang dilakukan banyak faktor yang membuat organisasi tidak berjalan mulai motivasi kerja, kerjaan yang saling tumpang tindih dan tidak sesuai dengan beban kerja sesuai jabatan, perlakuan organisasi terhadap pegawai, dan tidak berjalannya kode etik perilaku di organisasi, gaya kepemimpinan.

Setelah melakukan koding aksial selanjutnya dilakukan proses analisis dari pernyataan wawancara melalui kategori koding terbuka dan koding aksial yang menghasilkan variabel – variabel yang digunakan untuk penilaian tingkat kematangan sistem manajemen kinerja pada Balai Diklat Industri Padang Kementerian Perindustrian. Dari hasil wawancara didapatkan variabel pola mutasi internal tidak dimasukkan variabel penilaian level kematangan sistem manajemen karena dianggap tidak terlalu fundamental dan dianggap memperlambat proses pekerjaan. Berikut adalah model akhir penilaian level kematangan sistem manajemen kinerja

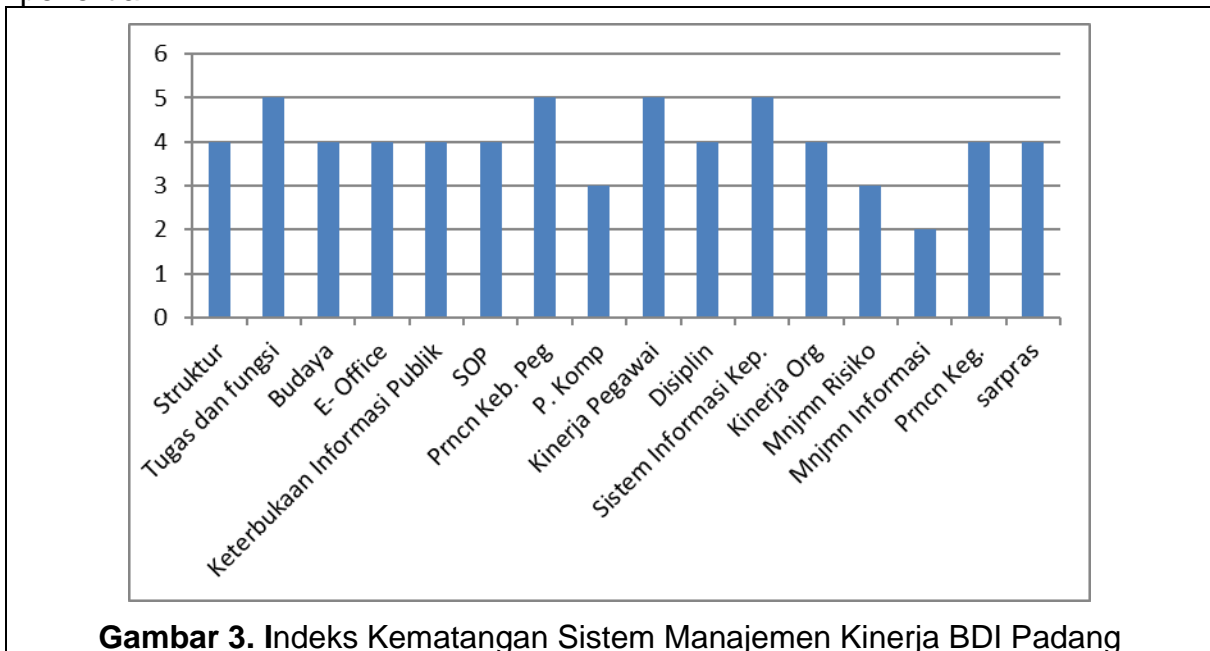


Dari gambar 2 didapatkan model ideal untuk mengukur level kematangan sistem manajemen kinerja yang terdiri dari empat variabel independen yaitu organisasi, tata laksana, manajemen, dan sumber daya manusia dan enam belas dimensi yang akan dijadikan untuk bahan pengukuran tingkat kematangan sistem manajemen kinerja di Balai Diklat Industri Padang. Terdapat dua belas responden yang melakukan penilaian terhadap model yang telah didapatkan melalui metode *grounded theory*. Responden merupakan pegawai Balai Diklat Industri Padang yang mengetahui dan paham dengan manajemen kinerja di Balai Diklat Industri Padang.

Pada penilaian ini responden diminta untuk mengisi sesuai dengan skala yang telah ditentukan untuk masing - masing variabel. Responden disuruh memilih level kematangan sesuai dengan variabel yang diisi. Penilaian dilakukan dengan pemberian angka 0 sampai dengan 5 dimana masing- masing angka mempunyai nilai mulai dari nol sampai 13,89.

Pada pengujian keabsahan data penelitian dilakukan dengan metode uji kredibilitas yaitu melalui triangulasi data dan *member checking*. Triangulasi yang dilakukan adalah menggunakan triangulasi sumber data, triangulasi pengumpulan data dan triangulasi metode.

Selanjutnya dilakukan pengujian data dependabilitas dan uji konfirmabilitas yang digunakan untuk menguji tahapan penelitian dan hasil penelitian yang dilakukan oleh auditor independen dalam penelitian ini dilakukan oleh pembimbing penelitian.



**Gambar 3.** Indeks Kematangan Sistem Manajemen Kinerja BDI Padang

#### 4. Pembahasan

Balai Diklat Industri Padang sebagai organisasi pemerintah dibawah Kementerian Perindustrian merupakan salah satu dari tujuh satuan kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri di Indonesia. Balai Diklat Industri Padang dituntut harus profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Balai Pendidikan dan Pelatihan Industri yang mempunyai spesialisasi di bidang bordir dan fesyen. Sesuai dengan instruksi Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Indonesia pada tahun 2021 bahwa setiap satuan kerja dituntut bekerja profesional, memiliki kinerja yang baik, relevan dan terintegrasi dan struktur pengendalian telah efektif. Sesuai dengan instruksi tersebut Balai Industri Padang menargetkan untuk level kematangan sistem manajemen kinerja di Balai Diklat Industri Padang pada level empat yaitu terkelola dan terukur (Kemenperin, 2021).

Seiring dengan berjalannya waktu Balai Diklat Industri Padang terus memperbaiki sistem manajemen kinerja agar menjadi lembaga pelatihan yang profesional dan unggul sesuai dengan visi dan misi organisasi. Responden menilai level kematangan sistem manajemen kinerja pada variabel pengembangan kompetensi, manajemen resiko dan manajemen informasi perlu perhatian lebih untuk memperbaiki level kematangan sistem manajemen kinerja Balai Diklat Industri Padang secara keseluruhan.

Dari Gambar 3 dapat dilihat level kematangan pada variabel manajemen informasi yang berada pada level kematangan dua, gap analisis antara level

kematangan yang diharapkan (to-be) dengan level kematangan sekarang (as-is) adalah sebesar 3,7. Secara keseluruhan level kematangan sistem manajemen kinerja Balai Diklat Industri Padang adalah berada di level kematangan dua. Menurut LKPP (2017), apabila melakukan pengukuran tingkat kematangan organisasi maka level kematangan organisasi secara keseluruhan mengambil level kematangan terendah dari semua variabel (LKPP, 2017).

Variabel pengembangan kompetensi mendapatkan rata – rata nilai level kematangan 3 ( defined) yang artinya semua prosedur untuk pengembangan kompetensi telah di komunikasikan, didokumentasikan tetapi dalam perjalanannya semua diserahkan pada setiap individu tanpa adanya evaluasi dan monitoring dari Balai Diklat Industri Padang sehingga kemungkinan penyimpangan tidak dapat dideteksi.

Menurut Fathurrochman (2017) Pengembangan pegawai tidak bisa lepas dari namanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan kegiatan pelatihan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai agar dapat digunakan secara efektif (Irwan Fathurrochman, 2017).

Peraturan Lembaga Administrasi Negara no. 10 tahun 2018 menyebutkan bahwa semua aparatur sipil negara wajib mengikuti pengembangan kompetensi baik pengembangan kompetensi teknis, manajerial maupun sosial kultural selama 20 jam selama satu tahun (Peraturan Lembaga Administrasi Negara, 2018).

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan level kematangan sistem manajemen kinerja variabel pengembangan kompetensi di Balai Diklat Industri Padang Yaitu:

- a) Melakukan *Training Need Analisis (TNA)* berguna untuk organisasi menganalisa kebutuhan training masing – masing pegawai, tujuan diadakan TNA ini adalah untuk meningkatkan efektifitas *training* sehingga adanya pemerataan untuk pegawai melakukan pengembangan kompetensi baik itu kompetensi teknis, manajerial maupun sosial kultural
- b) Melakukan evaluasi dan monitoring bagi pegawai yang telah melakukan pengembangan kompetensi ini berguna menilai efektifitas *training* dan menjamin *training* yang diberikan sesuai dengan tujuan
- c) Menggunakan berbagai metode pengembangan kompetensi misal dengan melakukan *inhouse training, meeting pagi, knowledge sharing*
- d) Membuat matrik kompetensi pegawai yang terintegrasi dengan teknologi informasi sehingga data – data pegawai yang telah mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi bisa terus di monitoring berguna untuk terjadinya pengulangan di kompetensi yang sama.

Variabel manajemen resiko berada pada level 3 (defined), dari observasi di lapangan didapatkan Balai Diklat Industri Padang belum menerapkan manajemen resiko, masalah – masalah terjadi selalu hampir sama dan berulang.

Balai Diklat Industri Padang sebagai pusat pendidikan dan pelatihan industri harus sudah menerapkan manajemen resiko karena persoalan yang datang secara berulang akan mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai.

Pengelolaan manajemen resiko dapat juga dijadikan sebagai alat pengawasan dalam organisasi, banyak manfaat yang akan terjadi jika suatu organisasi benar benar menerapkan manajemen resiko karena semua masalah yang akan terjadi pada masa akan datang sudah diidentifikasi sekaligus di analisa sehingga kemungkinan organisasi untuk mendapatkan masalah semakin kecil.



Menurut Saleem et.al (2011) banyak manfaat jika suatu organisasi menerapkan manajemen resiko diantara organisasi terhindar dari kemungkinan resiko sekaligus dampak yang akan terjadi, dengan cepat mengetahui perubahan – perubahan yang akan terjadi di dalam organisasi, organisasi dapat menghitung dan mengukur pengalokasian sumber daya jika ada masalah yang terjadi, dan organisasi dapat membuat alternatif penyelesaian masalah sehingga jika muncul resiko yang mengancam organisasi, organisasi sudah siap dengan beberapa alternatif (Saleem, 2011).

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk penilaian level kematangan sistem manajemen kinerja pada variabel manajemen resiko di Balai Diklat Industri Padang adalah:

- 1) Balai Diklat Industri Padang sebagai pusat pendidikan dan pelatihan bagi industri kecil dan menengah harus selalu menerapkan manajemen resiko disetiap kegiatan berguna untuk mengurangi masalah yang akan terjadi di masa akan datang
- 2) Memberikan pelatihan atau bimbingan teknis kepada pegawai agar semua pegawai memahami konsep dari manajemen resiko
- 3) Balai Diklat Industri Padang harus selalu melakukan identifikasi, analisis, evaluasi resiko yang telah terjadi selanjutnya Balai Diklat Industri Padang bisa fokus pada penanggulangan dan dapat mengontrol resiko yang terjadi
- 4) Balai Diklat Industri Padang harus selalu mengulas kembali resiko yang telah terjadi yang digunakan sebagai dokumentasi untuk pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

Variabel manajemen resiko berada pada level 2 (defined), dari semua variabel yang dinilai pada sistem manajemen kinerja variabel manajemen informasi mendapatkan level kematangan terendah.

Dari observasi yang dilakukan pengelolaan informasi di Balai Diklat Industri Padang masih dilakukan secara individu belum ada standar operasional prosedur mengenai pengelolaan informasi, sering informasi berhenti pada satu orang sehingga informasi tidak sampai ke seluruh pegawai. Sebagai organisasi pemerintah harusnya informasi harus cepat untuk mengurangi suatu pekerjaan terlambat diselesaikan.

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk penilaian level kematangan sistem manajemen kinerja pada variabel manajemen informasi di Balai Diklat Industri Padang adalah:

- a) Balai Diklat Industri Padang membuat SOP mengenai manajemen informasi yang didalamnya berisi tentang pengelolaan informasi, penyebaran informasi, waktu, dan yang bertanggung jawab mengenai informasi tersebut
- b) Secara berkala melakukan monitoring dan evaluasi terhadap manajemen informasi yang berguna untuk membuat keputusan di masa yang akan datang
- c) Membangun sistem yang berbasis teknologi informasi untuk menampung informasi sehingga semua pegawai mengetahui informasi tersebut dan dapat melakukan tindakan langsung untuk mengelola informasi tersebut.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian level kematangan sistem manajemen kinerja pada Balai Diklat Industri Padang, yaitu di dalam penelitian perancangan model level kematangan sistem manajemen kinerja di Balai Diklat Industri Padang terdapat

empat variabel yang diukur, yaitu organisasi, tata laksana, sumber daya manusia, dan manajemen dibagi menjadi enam belas dimensi pengukuran tingkat kematangan sistem manajemen kinerja. Level kematangan sistem manajemen kinerja Balai Diklat Industri Padang berada pada level kematangan dua (*managed*). Hasil pengukuran level kematangan sistem manajemen kinerja di Balai Diklat Industri Padang terdapat tiga variabel yang masih dibawah level kematangan yang diharapkan yaitu pada variabel pengembangan kompetensi, manajemen resiko dan manajemen informasi dan diberikan rekomendasi perbaikan untuk perbaikan implementasi sistem manajemen kinerja di Balai Diklat Industri Padang.

## 6. Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada Balai Diklat Industri Padang atas partisipasinya dalam kelancaran pelaksanaan penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- BDIP. (2020). *Laporan Kinerja Balai Diklat Industri Padang tahun 2020* (B. D. I. Padang (ed.); 1st ed., Vol. 1, Issue 1). Balai Diklat Industri Padang.
- Renstra BDIP 2020-2024, Pub. L. No. Renstra BDIP 2020-2024, 1 (2020).
- BDIP. (2021). *Laporan Hasil Evaluasi Atas Implementasi Sakip Pada BDI Padang*. Padang: Balai Diklat Industri Padang.
- Bouty, A. A., Koniyo, M. H., & Novian, D. (2019). Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Menggunakan E-Government Maturity Model (Kasus di Pemerintah Kota Gorontalo). *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 23(1), 16–24. <https://doi.org/10.33299/jpkop.23.1.1758>
- Irwan Fathurrochman. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.
- Kemenkumham RI. (2019). Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi & Birokrasi Bersih Dan Meyalani. In Kemenkumham RI (Ed.), *Kemenkumham RI* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). Kemenkumham RI.
- Kemenperin. (2021). Keputusan Menteri Perindustrian No. 1009 tahun 2021. In *Kementerian Perindustrian*. Kementerian perindustrian. [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- LKPP. (2015). Pengukuran Tingkat Kematangan Organisasi ULP. In *Direktorat Pengembangan Profesi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah* (Vol. 7, Issue 1). [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- LKPP. (2017). *Pengukuran Tingkat Kematangan Organisasi ULP*. Jakarta: LKPP.

- Oni, A., Okunoye, A., & Mbarika, V. (2016). Evaluation of E-Government Implementation: The Case of State Government Websites in Nigeria. *The Electronic Journal of E-Government*, 14(1), 48–59. [www.ejeg.com](http://www.ejeg.com)%0A
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara. (2018). Peraturan Kepala LAN Nomor 10 Tahun 2018. *Peraturan Kepala LAN*.
- Product Development Team, C. (2000). *CMMI for Systems Engineering/Software Engineering, Version 1.02, Staged Representation (CMMI-SE/SW, V1.02, Staged)*. <http://www.sei.cmu.edu/publications/pubweb.html>
- Pusat Komunikasi Publik Kementerian Perindustrian. (2015). *Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Republik Indonesia* (Pusat Komunikasi Publik Kementerian Perindustrian (ed.); 1st ed., Vol. 1). Kementerian perindustrian. [www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id)
- Saleem, S. (2011). Do effective risk management affect organizational performance. *European Journal of Business and Management* *Www.liste.Org ISSN*, 3(3), 258–267. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Sherwani, K. H. (2014). Development of Performance Management Concept in Higher Education Context. *International Journal of Social Sciences & Educaitonl Studies*, 1(2), 46–5471.
- Wulansari, A. (2016). *Pengembangan Model Penilaian Kematangan Citizen Relationship Management (CiRM) Oriented E-government* [Institut Teknologi Sepuluh Nopember]. <http://repository.its.ac.id/62383/>