

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN MUARA ENIM PROVINSI SUMATERA SELATAN

Sarah Nabila Putri

NPP 31.0326

Asdaf Kabupaten Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan

Program Studi MSDMS

Fakultas Manajemen Pemerintahan

Email: sarnabilaa@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Hj. Rinny Dewi Anggraeni, S.Pd., M.Pd

Email: rinny.anggraeni@yahoo.co.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research aims to find out and describe how the competency development of apparatus in the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Muara Enim Regency, determines the factors that hinder development activities and efforts to develop employee competency that need to be carried out by the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Muara Enim Regency. **Objective:** The aim of this research is to explain how employee competence is developed at the Muara Enim Regency Cooperatives, Small and Medium Enterprises Service, identify factors that hinder development activities, and formulate efforts that need to be made to improve employee competence development. **Method:** This research is qualitative research with descriptive methods. The data sources used are primary and secondary data. The primary data source is government officials at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Muara Enim Regency who were interviewed directly by the author, while the secondary data source is supporting documents. Data collection techniques were carried out by interviews, observation and documentation. Data analysis techniques are obtained through data reduction, data presentation and drawing conclusions. This research utilizes a descriptive method with a qualitative approach. **Results:** The results of the research show that the implementation of apparatus competency development in the Muara Enim Regency Cooperatives, Small and Medium Enterprises Service has not been optimal. Judging from the educational aspect, the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises in Muara Enim Regency provides opportunities for employees to continue their education. Competency development through training at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Muara Enim Regency has not been optimal, but for employees who have attended training, there is an influence on employee skills. Competency development through transfers has been implemented where mutations can improve several employee competencies such as discipline, productivity and reduce error rates. **Conclusion:** There are obstacles that cause the implementation of competency development to not be optimal, such as budget limitations and lack of employee motivation, so efforts need to be made in the form of increasing educational and training opportunities for employees as well as increasing motivation.

Keywords: Development, Competency, Apparatus

ABSTRAK

Pernyataan Masalah/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana Pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, mengetahui faktor yang menjadi penghambat kegiatan pengembangan serta upaya pengembangan kompetensi pegawai yang perlu dilakukan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat kegiatan pengembangan, dan merumuskan upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Sumber data primer yaitu aparatur pemerintah di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim yang diwawancara secara langsung oleh penulis sedangkan sumber data sekunder yaitu dokumen pendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim belum maksimal. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan belum optimal, namun bagi pegawai yang telah mengikuti pelatihan, terdapat pengaruh pada keterampilan pegawai. Pengembangan kompetensi melalui mutasi telah dilaksanakan dan dapat meningkatkan beberapa kompetensi pegawai seperti kedisiplinan, produktivitas, dan mengurangi tingkat kesalahan. **Kesimpulan:** Adapun hambatan yang menjadi penyebab tidak maksimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya motivasi pegawai sehingga perlu dilakukan upaya berupa peningkatan kesempatan pendidikan dan pelatihan pegawai serta peningkatan motivasi.

Kata kunci: Pengembangan, Kompetensi, Aparatur

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki visi, misi, serta tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor paling berpengaruh dalam keberhasilan pelaksanaan organisasi. SDM yang terampil dan kompeten adalah aset berharga bagi perusahaan, terutama di era kemajuan teknologi yang pesat. Pengembangan SDM untuk tujuan strategi, implementasi, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karier merupakan inti dari manajemen SDM (Amar et al., 2023).

Dalam konteks pemerintahan, SDM juga memegang peran penting sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi negara. Kinerja aparatur pemerintah sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan pemerintahan, yang pada gilirannya berdampak pada pelayanan publik. Kualitas aparatur yang baik dapat mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Namun, di Indonesia, pelayanan publik sering kali masih diwarnai oleh sistem yang berbelit-belit, praktik

korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta ketidakefisienan akibat aparatur yang tidak kompeten (Syamsulbahri, 2018)

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi untuk meningkatkan kualitas aparatur, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Meskipun telah ada perubahan regulasi, tujuan dari kebijakan tersebut belum sepenuhnya tercapai. Peraturan ini bertujuan untuk membangun aparatur pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan bebas dari praktik KKN (Alfiyah, 2019).

Pengembangan talenta dan karier serta pengembangan kompetensi merupakan bagian dari manajemen ASN. Berdasarkan pasal 49 UU Nomor 20 Tahun 2023, pegawai ASN memiliki hak dan kewajiban untuk terus meningkatkan kompetensinya. Namun, pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di Indonesia masih menemui berbagai kendala (Nugrah Leksono Putri Handayani & Poppy Fitrijanti Soeparan, 2022).

Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), menghadapi masalah ketimpangan kompetensi yang memerlukan perhatian. Data menunjukkan bahwa ada ketimpangan distribusi pegawai dan kebutuhan mendesak akan peningkatan kualifikasi dan pengembangan kompetensi bagi aparatur di dinas tersebut (Aulia & Arimurti, 2023).

Setiap organisasi memiliki visi, misi, serta tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor paling berpengaruh dalam keberhasilan pelaksanaan organisasi. SDM yang terampil dan kompeten adalah aset berharga bagi perusahaan, terutama di era kemajuan teknologi yang pesat. Pengembangan SDM untuk tujuan strategi, implementasi, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karier merupakan inti dari manajemen SDM (Sari et al., 2022).

Dalam konteks pemerintahan, SDM juga memegang peran penting sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi negara. Kinerja aparatur pemerintah sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan pemerintahan, yang pada gilirannya berdampak pada pelayanan publik. Kualitas aparatur yang baik dapat mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Namun, di Indonesia, pelayanan publik sering kali masih diwarnai oleh sistem yang berbelit-belit, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta ketidakefisienan akibat aparatur yang tidak kompeten (Saputra et al., 2023).

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi untuk meningkatkan kualitas aparatur, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Meskipun telah ada perubahan regulasi, tujuan dari kebijakan tersebut belum sepenuhnya tercapai. Peraturan ini bertujuan untuk membangun aparatur pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan bebas dari praktik KKN (Agustin et al., 2023).

Pengembangan talenta dan karier serta pengembangan kompetensi merupakan bagian dari manajemen ASN. Berdasarkan pasal 49 UU Nomor 20 Tahun 2023, pegawai ASN memiliki hak dan kewajiban untuk terus meningkatkan kompetensinya. Namun, pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di Indonesia masih menemui berbagai kendala (Wandira, 2022; Yolanda et al., 2023).

Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), menghadapi masalah ketimpangan kompetensi yang memerlukan perhatian. Data menunjukkan bahwa ada ketimpangan distribusi pegawai dan kebutuhan mendesak akan peningkatan kualifikasi dan pengembangan kompetensi bagi aparatur di dinas tersebut.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Meskipun berbagai regulasi telah diterbitkan untuk meningkatkan kualitas aparatur sipil negara (ASN), implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, ketimpangan kompetensi dan distribusi pegawai di berbagai eselon masih menjadi masalah. Sebagian besar pegawai belum mengikuti diklat jabatan yang memadai, menciptakan kebutuhan mendesak akan pengembangan kompetensi. Meskipun berbagai regulasi telah diterbitkan untuk meningkatkan kualitas aparatur sipil negara (ASN), implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, ketimpangan kompetensi dan distribusi pegawai di berbagai eselon masih menjadi masalah. Sebagian besar pegawai belum mengikuti diklat jabatan yang memadai, menciptakan kebutuhan mendesak akan pengembangan kompetensi.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (asn) telah dilakukan oleh berbagai peneliti dengan fokus yang beragam. (daryani et al., 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “pengembangan kompetensi pegawai pada dinas sosial kabupaten kampar” menggunakan teori rotwell (2004) dan pendekatan kualitatif dengan studi kasus yang bersifat deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pegawai di dinas sosial kabupaten kampar belum optimal jika dilihat dari kriteria perencanaan, pelatihan, penilaian, dan pengembangan kompetensi yang berorientasi pekerjaan. Beberapa faktor penghambat yang ditemukan meliputi kurangnya koordinasi dan sosialisasi antar instansi terkait pengembangan kompetensi serta keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh pemerintah kabupaten kampar (yelvita, 2022).

Penelitian lain berkaitan dengan pengembangan sdm dilakukan oleh (purnomo et al., 2021) berjudul "pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten bojonegoro" yang diterbitkan dalam jurnal mitra manajemen (2021) bertujuan mendeskripsikan pengembangan sdm dan kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten bojonegoro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan menunjukkan bahwa pengembangan sdm melalui training, job rotation, coaching, dan counseling sudah dilakukan dengan baik, meskipun terdapat kendala seperti penundaan pekerjaan dan kurangnya semangat berkembang.

Selanjutnya, penelitian oleh (andriani surya ningsih, saban echdar, 2022) dengan judul “pengaruh kompetensi, disiplin, dan tambahan penghasilan terhadap kinerja asn pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten kepulauan selayar” menggunakan teori dala lubis (2018) dan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial, kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja asn, sedangkan tambahan penghasilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil koefisien regresi, kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja asn di dinas perindustrian, perdagangan, koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten kepulauan selayar (www.ekon.gp.id, 2023).

(hutaaruk et al., 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “analisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha kecil dan menengah provinsi sumatera selatan” menggunakan teori sudarmanto (2009) dan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, dan secara langsung juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan pentingnya kompetensi dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai (maryanto et al., 2022).

Penelitian terdahulu terkait dengan pengembangan kompetensi aparatur dinas koperasi usaha kecil dan menengah kabupaten muara enim provinsi sumatera selatan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Salah satu contoh adalah penelitian "pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil pada dinas koperasi usaha kecil menengah dan perindustrian kabupaten ogan komering ilir" oleh hartati s.alyani dan n.kurniati t. Pada jurnal msda (manajemen sumber daya aparatur) tahun 2022. Penelitian ini berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai sipil negara di dinas koperasi usaha kecil menengah dan perindustrian kabupaten ogan komering ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya motivasi pegawai dan faktor usia menyebabkan banyak pegawai belum melaksanakan pengembangan kompetensi. Selain itu, penempatan pegawai belum optimal karena belum menggunakan merit system secara optimal (hartati et al., 2022).

Penelitian lainnya adalah "strategi dinas koperasi dan usaha kecil menengah kota tangerang selatan dalam pengembangan digitalisasi umkm" oleh holiseh h.izzatusholekha i. Pada jurnal pentahelix tahun 2023. Penelitian ini mengeksplorasi strategi dinas koperasi dan usaha kecil menengah kota tangerang selatan dalam pengembangan digitalisasi umkm. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan digitalisasi untuk mengoptimalkan perkembangan perekonomian di kota tangerang selatan dengan memberikan pelatihan digital marketing, namun pelaksanaannya masih belum optimal karena kurangnya anggaran dan sdm yang kurang memiliki kompetensi (holiseh & izzatusholekha, 2023).

Penelitian lainnya adalah "pengaruh sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja kerja pegawai dinas koperasi dan ukm provinsi kepulauan riau" oleh firman dan chaereyranba sholeh pada jurnal ilmu administrasi negara (juan) tahun 2021. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi dan ukm provinsi kepri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan (firman & sholeh, 2021).

Penelitian lainnya adalah "kemampuan, motivasi, dan kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha kecil menengah kabupaten way kanan" oleh adi pradana m. R. Dan rachmad a. Pada jurnal relevansi ekonomi, manajemen dan bisnis tahun 2023. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi dan usaha kecil menengah kabupaten way kanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (adi pradana & rachmad, 2023).

Penelitian lainnya adalah "pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten sumenep" oleh kurdi m. Abrar u. Pada jurnal manajemen dan bisnis indonesia tahun 2022. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten sumenep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai (kurdi & abrar, 2022).

Penelitian lainnya adalah "pengaruh kompetensi sdm, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan umkm provinsi sumatera barat" oleh gema pertiwi e. Yanti n. Pada jurnal manajemen tahun 2024. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompetensi sdm, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi dan umkm provinsi sumatera barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sdm, motivasi kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (gema pertiwi & yanti, 2024).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah dalam beberapa aspek penting. Pertama, penelitian ini fokus pada pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam dalam konteks penelitian sebelumnya. Kedua, penelitian ini menggabungkan analisis data kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi dan kebutuhan pengembangan kompetensi di instansi tersebut. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi lebih mendalam terhadap faktor penghambat dan penggerak dalam proses pengembangan kompetensi ASN. Ketiga, penelitian ini menyoroti pentingnya peningkatan partisipasi dalam diklat jabatan dan keseimbangan distribusi pegawai di berbagai eselon, yang merupakan isu kritis namun sering diabaikan dalam studi terdahulu. Selain itu, penelitian ini menawarkan solusi praktis yang dapat diimplementasikan oleh pemerintah daerah untuk mengatasi kesenjangan kompetensi, seperti perencanaan program pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan spesifik pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademis, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat langsung diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme ASN di Kabupaten Muara Enim.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi tantangan pengembangan kompetensi aparatur Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim dengan beberapa pendekatan. Pertama, penelitian akan menyusun dan mengevaluasi program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Kedua, penelitian akan mengidentifikasi faktor-faktor penghambat yang menghambat proses pengembangan kompetensi di dinas tersebut, seperti kurangnya koordinasi antarinstansi atau keterbatasan anggaran. Ketiga, penelitian akan mengkarakterisasi langkah-langkah yang telah dilakukan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim untuk meningkatkan kompetensi aparatur, termasuk strategi dan kebijakan yang telah diterapkan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dan rekomendasi yang konkret untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas pelayanan di dinas tersebut, serta memberikan kontribusi positif dalam upaya mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien bagi masyarakat Kabupaten Muara Enim.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini memberikan kesempatan untuk memaparkan dan menganalisis fenomena, kejadian, dan aktivitas dalam lingkungan sosial dengan menggunakan berbagai kata atau bahasa. Menurut Perreault & McCarthy (2006:75), penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh informasi secara transparan, sementara menurut (Sugiyono, 2022), penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami situasi alamiah secara lebih mendalam. Dalam konteks ini, peneliti memilih metode kualitatif karena dianggap lebih relevan untuk mendukung tujuan penelitian dan memberikan hasil yang lebih valid.

Ruang lingkup penelitian ini mencakup inovasi pengembangan untuk meningkatkan daya tarik wisata Pantai Sungai Suci. Untuk memperjelas ruang lingkup tersebut, digunakanlah tabel operasional konsep yang mencakup berbagai dimensi dan indikator yang relevan. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui dua sumber utama, yaitu observasi dan wawancara. Data primer, yang diperoleh langsung dari informan yang terkait dengan inovasi pengembangan aparatur sipil negara, menjadi

fokus utama dalam penelitian ini. Selain itu, data sekunder dari catatan atau laporan yang tersedia di arsip juga digunakan untuk melengkapi informasi yang diperlukan (Laudia Tysara, 2021).

Informan atau narasumber dalam penelitian ini dipilih berdasarkan pengetahuan mereka tentang objek penelitian dan kemampuan mereka untuk memberikan informasi yang tepat dan valid. Dengan demikian, pemilihan informan dilakukan secara hati-hati untuk memastikan kualitas dan relevansi data yang diperoleh. Berdasarkan tabel data informan yang disajikan, terdapat berbagai pihak yang terlibat, mulai dari pejabat pemerintah hingga masyarakat umum (Sugiyono, 2016).

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan observasi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung melalui percakapan atau tanya jawab dengan individu terkait, sedangkan observasi digunakan untuk memperoleh deskripsi dari masalah yang ada melalui pengamatan langsung. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengkategorikan dan mengurutkan informasi sesuai dengan rumusan masalah yang ada (Yusnita & Gursida, 2023).

Lokasi penelitian terpusat di Dinas Pariwisata Bengkulu, tempat di mana informasi dan data yang diperlukan dapat diperoleh. Jadwal penelitian yang direncanakan mencakup berbagai tahapan, mulai dari pengajuan judul dan penyusunan proposal hingga perbaikan dan pengumpulan skripsi. Dengan demikian, keseluruhan proses penelitian direncanakan dengan baik dan terstruktur, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan (Gema Pertiwi & Yanti, 2024).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengembangan Kompetensi Aparatur Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim menjadi kunci dalam mendukung perekonomian daerah. Setiap organisasi, termasuk pemerintah, memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten untuk mencapai tujuannya. Aparatur pemerintah memiliki peran vital dalam menjalankan pemerintahan yang efektif, terutama dalam konteks mengelola UMKM yang merupakan pilar ekonomi penting bagi negara. Melalui pengelolaan dan pemberdayaan koperasi serta UMKM, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal.

Sebagai salah satu tata kerja perangkat daerah di Indonesia, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah berperan penting dalam perekonomian Negara. Hal tersebut karena UMKM adalah bagian potensial dari perekonomian Negara yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks ini, UMKM memiliki tiga fungsi utama: membantu meningkatkan status ekonomi petani kecil, mengurangi kemiskinan, dan menghasilkan devisa bagi negara. Data menunjukkan bahwa UMKM mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan memberikan kontribusi signifikan terhadap PDB negara.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, sebagai salah satu perangkat daerah yang berwenang dalam mengelola koperasi dan UMKM di wilayahnya, berupaya meningkatkan kompetensi aparatur. Melalui inisiatif program inovatif, pemerintah daerah berharap dapat memperkuat ekonomi lokal. Namun, untuk menjaga keberlangsungan program-program tersebut, peningkatan kompetensi aparatur menjadi suatu keharusan.

Pengembangan kompetensi aparatur menjadi esensial dalam menyelenggarakan pemerintahan yang efektif. Hal ini mencakup peningkatan kemampuan teoretis, konseptual, teknis, dan moral pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan yang diemban. Meskipun mayoritas pegawai

Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung, peningkatan kompetensi tetap menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas kinerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

3.2 Pengembangan Kompetensi Melalui Pendidikan

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai. Sebelum adanya program pengembangan, banyak pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim hanya memiliki latar belakang pendidikan terbatas, terutama lulusan SMA. Keterbatasan ini membatasi pemahaman teoretis dan konseptual mereka, menyulitkan dalam tugas-tugas yang memerlukan pemahaman mendalam. Namun, setelah mengikuti program pendidikan formal, terjadi peningkatan yang signifikan dalam kapasitas dan kemampuan pegawai. Mereka memperoleh pengetahuan baru yang relevan dengan perkembangan industri dan teknologi.

Investasi dalam pendidikan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang lebih terdidik cenderung memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengambil inisiatif dalam mencari solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi organisasi. Selain itu, keberadaan pegawai yang berpendidikan tinggi dapat meningkatkan reputasi organisasi di mata publik dan pemangku kepentingan.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal membuka peluang untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Dalam konteks Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, program pendidikan formal menjadi langkah yang penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai. Sebelum adanya program pengembangan, banyak pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim hanya memiliki latar belakang pendidikan terbatas, terutama lulusan SMA. Keterbatasan ini membatasi pemahaman teoretis dan konseptual mereka, menyulitkan dalam tugas-tugas yang memerlukan pemahaman mendalam. Namun, setelah mengikuti program pendidikan formal, terjadi peningkatan yang signifikan dalam kapasitas dan kemampuan pegawai. Mereka memperoleh pengetahuan baru yang relevan dengan perkembangan industri dan teknologi.

Investasi dalam pendidikan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang lebih terdidik cenderung memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengambil inisiatif dalam mencari solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi organisasi. Selain itu, keberadaan pegawai yang berpendidikan tinggi dapat meningkatkan reputasi organisasi di mata publik dan pemangku kepentingan.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal membuka peluang untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Dalam konteks Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, program pendidikan formal menjadi langkah yang penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

3.3 Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan

Dalam orientasi perusahaan, fokus pada kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama bagi Dinas Pariwisata Bengkulu. Melalui serangkaian wawancara dengan pemimpin dan staf terkait, seperti Kepala Dinas Pariwisata, Kepala Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif, Seksi Pemanfaatan Ruang Kreatif, Seksi Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, serta masyarakat, terlihat bahwa setiap langkah yang diambil selalu mempertimbangkan kebutuhan dan harapan pelanggan.

Dalam merespon kebutuhan pelanggan, pertimbangan yang diambil mencakup aspek anggaran, ide kreatif, dan harapan pelanggan. Para pemangku kepentingan di Dinas Pariwisata Bengkulu sadar bahwa untuk menciptakan inovasi yang berkualitas, diperlukan dukungan finansial yang memadai dan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan daya tarik Pantai Sungai Suci.

Salah satu contoh inovasi yang dilakukan adalah penyediaan warung dengan fasilitas wifi dan pojok baca di Pantai Sungai Suci, seperti yang terlihat dalam gambar 4.9. Langkah ini diambil untuk menarik minat pengunjung, meningkatkan kenyamanan, dan memberikan nilai tambah dalam bentuk fasilitas yang menyenangkan. Melalui upaya ini, Dinas Pariwisata Bengkulu tidak hanya memperhatikan aspek fisik, tetapi juga berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan pengunjung.

Respon dari masyarakat juga menunjukkan bahwa upaya Dinas Pariwisata Bengkulu dalam fokus pada kepuasan pelanggan telah memberikan hasil yang positif. Masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, dengan pelayanan yang ramah dan membantu dari petugas di Pantai Sungai Suci.

Secara keseluruhan, orientasi perusahaan Dinas Pariwisata Bengkulu mencerminkan kesadaran akan pentingnya fokus pada kepuasan pelanggan. Dengan mempertimbangkan anggaran, ide kreatif, dan harapan pelanggan, dinas pariwisata ini terus berupaya untuk meningkatkan pengalaman pengunjung di Pantai Sungai Suci, dengan harapan dapat memperkuat citra destinasi wisata tersebut dan meningkatkan kunjungan wisatawan.

3.4 Pengembangan Kompetensi Melalui Mutasi

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas pegawai, terutama dalam aspek keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan. Sebelumnya, pengembangan kompetensi sering bergantung pada pengalaman kerja dan pengetahuan informal, menyebabkan keterbatasan dalam pemahaman konsep dan praktik terkait pekerjaan. Namun, melalui pelatihan formal, pegawai dapat mengasah keterampilan teknis mereka, memperdalam pemahaman tentang praktik terbaik, dan membangun sikap yang positif dalam menjalankan tugas. Meskipun demikian, pelaksanaan pelatihan, seperti diklat dalam jabatan, mungkin belum sepenuhnya dimaksimalkan, menyebabkan kesenjangan dalam standar kompetensi di instansi pemerintah.

Dalam konteks pelatihan, keterampilan pegawai berkembang secara signifikan setelah mengikuti program pelatihan yang relevan dengan bidangnya. Pelatihan memberi kesempatan untuk mengasah keterampilan yang sudah dimiliki dan mempelajari keterampilan baru, sehingga pegawai dapat lebih percaya diri dalam menggunakan peralatan dan teknologi terbaru. Namun, kendala biaya dan kebutuhan akan pelatihan teknis yang lebih luas masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Meskipun demikian, pengembangan kompetensi melalui pelatihan memberikan banyak manfaat bagi organisasi, termasuk penciptaan tenaga kerja yang lebih terampil, peningkatan kepuasan dan retensi pegawai, serta menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam organisasi. Dengan demikian, pelatihan merupakan investasi yang penting untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan zaman.

3.5 Faktor Penghambat Dalam Upaya Yang Dihadapi Saat Melakukan Inovasi Aparatur Sipil Negara Dalam Mengembangkan Pantai Sungai Suci Di Kabupaten Bengkulu Tengah Provinsi Bengkulu

Faktor-faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim merupakan hal yang perlu diperhatikan. Pertama, faktor anggaran menjadi kendala utama karena pelaksanaan kegiatan pengembangan membutuhkan dana yang cukup besar. Dalam wawancara, kepala dinas menyampaikan bahwa anggaran yang tersedia tidak mencukupi untuk mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan teknis tertentu, sehingga kuota yang tersedia jauh dari jumlah pegawai yang membutuhkan. Keterbatasan anggaran juga dipengaruhi oleh kurangnya koordinasi dengan pihak terkait dan kuota yang ditetapkan oleh lembaga penyelenggara.

Kedua, motivasi pegawai menjadi faktor penghambat yang signifikan. Meskipun motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, namun dalam konteks Dinas Koperasi, masih terjadi rendahnya minat pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Hal ini disebabkan oleh rasa nyaman dalam lingkungan kerja saat ini dan kepuasan atas kemampuan yang dimiliki, sehingga tidak ada dorongan untuk meningkatkan diri. Meskipun telah ada upaya seperti mutasi dan izin belajar, namun jumlah pegawai yang benar-benar terlibat masih terbilang rendah.

Dari data tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa hanya sedikit pegawai yang benar-benar terlibat dalam kegiatan pengembangan kompetensi, terutama dalam hal pendidikan dan mutasi. Diklat pun belum terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perlu adanya langkah-langkah lebih lanjut untuk mengatasi faktor-faktor penghambat ini agar upaya pengembangan kompetensi pegawai dapat berjalan lebih efektif dan berdampak positif bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

3.6 Upaya Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan dalam pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim, diperlukan upaya alternatif yang sesuai dengan kapasitas organisasi. Berdasarkan penelitian, Dinas tersebut telah melakukan beberapa upaya, antara lain memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan pelaksanaan tugasnya. Selain itu, melalui kebijakan mutasi, pegawai diberi kesempatan untuk memperoleh wawasan baru dan penyegaran dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka secara keseluruhan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

3.7 Diskusi Temuan Utama

Pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim merupakan kunci untuk mendukung perekonomian daerah. Aparatur pemerintah memainkan peran vital dalam menjalankan pemerintahan yang efektif, terutama dalam mengelola UMKM yang merupakan pilar ekonomi penting. Pengelolaan dan pemberdayaan koperasi serta UMKM oleh dinas ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi lokal. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi aparatur menjadi suatu keharusan untuk mendukung keberlanjutan program-program yang ada.

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal telah menunjukkan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai. Sebelum adanya program

pengembangan, banyak pegawai hanya memiliki latar belakang pendidikan yang terbatas, yang menghambat pemahaman teoretis dan konseptual mereka. Setelah mengikuti program pendidikan formal, terjadi peningkatan yang signifikan dalam kemampuan mereka, memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengambil inisiatif dalam mencari solusi inovatif. Investasi dalam pendidikan juga berdampak positif pada organisasi secara keseluruhan, meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan reputasi organisasi.

Pelatihan merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan keterampilan teknis pegawai. Pelatihan formal membantu pegawai mengasah keterampilan teknis, memperdalam pemahaman tentang praktik terbaik, dan membangun sikap positif dalam menjalankan tugas. Namun, pelaksanaan pelatihan sering kali belum maksimal, dan ada kesenjangan dalam standar kompetensi di instansi pemerintah. Kendala biaya dan kebutuhan akan pelatihan teknis yang lebih luas masih menjadi tantangan. Meski demikian, pelatihan memberikan banyak manfaat, termasuk peningkatan keterampilan, kepuasan, retensi pegawai, dan menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi melalui mutasi juga menjadi strategi penting. Mutasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh wawasan baru dan penyegaran dalam bekerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Namun, terdapat beberapa faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi pegawai, seperti keterbatasan anggaran dan rendahnya motivasi pegawai. Anggaran yang tidak mencukupi menghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan yang memadai. Selain itu, motivasi pegawai yang rendah, yang disebabkan oleh rasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini dan kepuasan atas kemampuan yang dimiliki, menjadi tantangan signifikan. Kurangnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi menunjukkan perlunya langkah-langkah lebih lanjut untuk mengatasi hambatan ini.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim telah melakukan beberapa upaya, seperti memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan, serta kebijakan mutasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan, sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim masih membutuhkan perbaikan yang signifikan. Pendekatan melalui pendidikan, pelatihan, dan mutasi belum mencapai tingkat optimal, terutama dalam hal pendidikan formal dan pelatihan. Masih terdapat kesenjangan dalam tingkat pendidikan pegawai, dengan beberapa di antaranya hanya memiliki latar belakang pendidikan SMA atau D3, meskipun menduduki jabatan struktural. Pelatihan juga belum terselenggara secara merata dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Pendidikan formal memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai, karena memberikan landasan teoretis dan konseptual yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Pelatihan juga penting untuk meningkatkan keterampilan teknis dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, mutasi dapat memberikan kesempatan baru bagi pegawai untuk mengembangkan potensi mereka di berbagai bidang.

Namun, terdapat faktor penghambat yang perlu diatasi, seperti keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan rendahnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Upaya yang dilakukan, seperti memberikan izin belajar untuk pendidikan lanjutan, melaksanakan mutasi, dan meningkatkan motivasi pegawai melalui pertemuan rutin, perlu ditingkatkan dan diperluas cakupannya.

Secara keseluruhan, pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim merupakan investasi penting untuk meningkatkan daya saing organisasi dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dengan perbaikan yang tepat dan berkelanjutan, diharapkan tenaga kerja yang lebih kompeten, termotivasi, dan adaptif dapat diciptakan, sehingga organisasi dapat terus berkembang dan berkontribusi lebih besar bagi kemajuan daerah.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan penelitian ini terletak pada sumber data yang terbatas, khususnya dalam mendapatkan informasi yang mendalam tentang pelaksanaan program pengembangan kompetensi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kabupaten Muara Enim. Selain itu, waktu yang terbatas juga menjadi faktor pembatas dalam mengumpulkan data secara menyeluruh. Selain itu, penelitian ini juga tidak mencakup analisis mendalam terhadap dampak sosial dan ekonomi dari pengembangan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang lebih mendalam dan luas terkait topik ini.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Untuk arah masa depan penelitian, disarankan untuk melibatkan lebih banyak pihak terkait, seperti pegawai, manajer, dan pelatih, dalam proses pengumpulan data. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan untuk memperhitungkan faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi efektivitas pengembangan kompetensi pegawai. Selanjutnya, fokus pada pengembangan metode evaluasi yang lebih holistik untuk mengukur dampak pengembangan kompetensi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan juga merupakan hal yang penting. Penelitian masa depan diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan solusi yang lebih efektif untuk meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kerjasama yang telah diberikan dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi dan partisipasi semua pihak, penelitian ini tidak akan terwujud. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan pemikiran yang telah diberikan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Adi Pradana, M. R., & Rachmad, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.80>

Agustin, N. H., Brawijaya, A., & Khoir, M. (2023). AKSESIBILITAS UMKM PEDESAAN TERHADAP KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) BANK SYARIAH INDONESIA. *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 9(1). <https://doi.org/10.30997/jn.v9i1.9302>

Alfiyah, N. I. (2019). Upaya Peningkatan Daya Tarik Wisata di Kabupaten Sumenep melalui Smart City System. *Journal of Governance Innovation*, 1(1). <https://doi.org/10.36636/jogiv.v1i1.295>

Amar, M. A., Berliani, D. N., Marta, D. D., Rahmadani, S. D. N., & Rahma, W. A. (2023). Penggunaan QRIS di Kalangan UMKM (Studi Persepsi dan Intensi UMKM di Kota Pekalongan). *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3).

Andriani Surya Ningsih, Saban Echdar, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Penghasilan Tambahan Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2.

Aulia, A. N. E., & Arimurti, T. (2023). Peran Fintech Sebagai Literasi Keuangan Dalam Pemberdayaan Umkm (Studi Fenomenologi pada UMKM Pengguna Dompot Digital Shopeepay di Kabupaten Karawang). *JURNAL MUTIARA AKUNTANSI*, 8(2). <https://doi.org/10.51544/jma.v8i2.3873>

Daryani, R., Andri, S., & Adiarto, A. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6.

Firman, F., & Sholeh, C. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 9(2).

Gema Pertiwi, E., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1).

Hartati, S., Alyani, N., & Kurniati, T. (2022). PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL MENENGAH DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1). <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2506>

Holiseh, H., & Izzatusholekha, I. (2023). STRATEGI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KOTA TANGERANG SELATAN DALAM PENGEMBANGAN DIGITALISASI UMKM. *PENTAHHELIX*, 1(2). <https://doi.org/10.24853/penta.1.2.201-216>

Hutauruk, Joshua., Tucunan, A. A. T., & Sondakh, R. C. (2020). Gambaran Perilaku Pencegahan Covid-19 Di Desa Senduk Kecamatan Tombariri Kabupaten Minahasa. *Kesmas*, 9(7).

Kurdi, Moh., & Abrar, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 8(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7829>

Laudia Tysara. (2021). 7 Macam-Macam Metode Penelitian Kuantitatif dan Penjelasannya. In *Liputan 6.com*.

Maryanto, M., Chalim, M. A., & Hanim, L. (2022). UPAYA PEMERINTAH DALAM MEMBANTU PELAKU USAHA UMKM YANG TERDAMPAK PANDEMI COVID-19. *Audi Et AP : Jurnal Penelitian Hukum*, 1(01). <https://doi.org/10.24967/jaeap.v1i01.1484>

Nugrah Leksono Putri Handayani, & Poppy Fitrijanti Soeparan. (2022). Peran Sistem Pembayaran Digital Dalam Revitalisasi UMKM. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 1(3). <https://doi.org/10.56444/transformasi.v1i3.425>

Purnomo, Moch. E., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2021). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>

Saputra, M., Pratisti, C., Badri, R. E., Fadila, K., & Triloka, J. (2023). PELATIHAN PEMANFAATAN PLATFORM SOCIAL MEDIA MENUJU UMKM DIGITAL. *Jurnal Abdi Insani*, 10(3). <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v10i3.1089>

Sari, R. P., Suhono, S., Santoso, D. T., Nuravianti, A., Azzahrha, F. K., & Achka, F. F. (2022). PELATIHAN FINANCIAL TECHNOLOGY BAGI UMKM DI DESA MUARABARU. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(6). <https://doi.org/10.31764/jmm.v6i6.11658>

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Bandung: Alfabeta*.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK – Toko Buku Bandung. In *Alfabeta cv*.

Syamsulbahri, D. (2018). UMKM Dalam Perspektif Pembiayaan Inklusif Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 26(1). <https://doi.org/10.14203/jep.26.1.2018.59-76>

Wandira, A. (2022). PENGARUH KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) TERHADAP PENDAPATAN UMKM DI KECAMATAN MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA. (KUR) TERHADAP PENDAPATAN UMKM

www.ekon.gp.id. (2023). *Dorong UMKM Naik Kelas dan Go Export, Pemerintah Siapkan Ekosistem Pembiayaan yang Terintegrasi*. www.ekon.gp.id.

Yelvita, F. S. (2022). Implementasi Pembiayaan Kredit Usaha Rakyat (KUR) BSI Dalam Mengembangkan UMKM Di Kota Kolaka. 8.5.2017, *הארץ*.

Yolanda, S., Shaddiq, S., Faisal, H., & Kurnianti, I. (2023). Peran Manajemen Keuangan Digital dalam Pengelolaan Keuangan pada UMKM di Banjarmasin. *Indonesian Red Crescent Humanitarian Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.56744/irchum.v2i1.31>

Yusnita, N., & Gursida, H. (2023). Metode Penelitian Bisnis & Manajemen Konsep dan Implementasinya. *EBOOK*.