

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KOPERASI USAHA
KECIL DAN MENENGAH KOTA BENGKULU DALAM MENGELOLA
USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM)
DI KOTA BENGKULU**

Qory Fitrah Ramadhan
NPP. 31.0285

*Asdaf Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : goryfitrah@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Dr. H. Devi Irena, SP, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research discusses the performance of the State Civil Apparatus at the Bengkulu City Small and Medium Enterprise Cooperative Service in managing MSMEs in Bengkulu City. The background to this research is that the number of MSMEs fostered by the Bengkulu City Cooperatives and Small and Medium Enterprises Service is only less than 2% of the total number of existing MSMEs. The factor that causes this is the low quality of the State Civil Apparatus in the Bengkulu City Small and Medium Enterprises Cooperative Service so that the services provided to MSMEs are not optimal. If this is not handled immediately, it could hamper the management of MSMEs in Bengkulu City.

Purpose: This research aims to describe and analyze the performance of the State Civil Service for Small and Medium Enterprise Cooperatives in managing Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Bengkulu City.

Method : The method in this research uses a qualitative descriptive method with an inductive approach. Data sources use primary and secondary data. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation, as well as data analysis using data reduction, data presentation, and conclusions.

Result: The research results show that the performance of the Bengkulu City Small and Medium Enterprises Cooperative Service ASN in managing MSMEs based on existing apparatus performance indicators is quite good in terms of quantity indicators, time indicators, supervision indicators and relationship indicators between employees. However, it is felt that the quality indicators are still not optimal.

Conclusion: There are obstacles to the performance of ASN, namely the lack of quality possessed by ASN, which hinders activity programs in developing and managing MSMEs. The efforts made by the Bengkulu City Small and Medium Enterprise Cooperative Service are to improve the quality of ASN through sharing between employees in order to deepen the abilities and skills possessed by ASN.

Keywords: State Civil Apparatus, Performance, Micro, Small and Medium Enterprises

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini membahas terkait kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam mengelola UMKM yang ada di Kota Bengkulu. Latar belakang dari penelitian ini terkait jumlah UMKM yang dibina oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu hanya sebesar kurang dari 2% saja dari keseluruhan jumlah UMKM yang ada. Faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kurangnya kualitas Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu sehingga pelayanan yang diberikan kepada pelaku UMKM tidak Maksimal. Hal tersebut apabila tidak segera ditangani dapat menghambat pengelolaan UMKM di Kota Bengkulu. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dalam mengelola Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Bengkulu. **Metode :** Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam mengelola UMKM berdasarkan indikator kinerja aparatur yang ada sudah cukup baik dalam indikator kuantitas, indikator waktu, indikator pengawasan, dan indikator hubungan antar karyawan. Namun, pada indikator kualitas dirasa masih belum maksimal. **Kesimpulan:** Terdapat hambatan pada kinerja ASN yaitu kurangnya kualitas yang dimiliki ASN sehingga menghambat program kegiatan dalam pembinaan dan pengelolaab UMKM. Upaya yang dilakukan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu adalah Meningkatkan kualitas ASN melalui sharing antar pegawai guna memperdalam kemampuan dan keterampilan yang dimiliki ASN.

Kata Kunci : Aparatur Sipil Negara, Kinerja, Usaha Mikro kecil dan Menengah

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman begitu juga diikuti dengan berkembangnya teknologi sehingga masyarakat akan semakin kritis dalam memperhatikan lingkungan yang ada di sekitarnya, terlebih lagi terdapat berbagai media seperti media sosial yang dengan mudah diakses oleh masyarakat guna mendapatkan informasi yang sedang berkembang (Mahendra et al., (2021)). Sebagai Aparatur Sipil Negara yang menjadi nahkoda penggerak dalam pemerintahan harus mampu meningkatkan ataupun dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga apa yang dibutuhkan serta diharapkan oleh masyarakat dapat terpenuhi dengan baik. Kinerja sendiri merupakan suatu prestasi atau pencapaian kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam konteks demikian aparatur pemerintahan (Nursam, 2017).

Banyak faktor yang dapat menjadikan kendala dalam pelaksanaan UMKM oleh masyarakat salah satunya adalah adanya pandemi COVID-19 sehingga menyebabkan perekonomian secara nasional mengalami penurunan, karena UMKM memang memiliki peran yang besar dalam perekonomian secara nasional

Efek dari adanya pandemi COVID-19 berdampak buruk bagi perekonomian secara nasional, hal tersebut disebabkan oleh lambatnya pertumbuhan ekonomi dampak dari adanya kebijakan pembatasan kegiatan sosial yang ada di masyarakat.. Pemerintah Daerah Kota Bengkulu melakukan berbagai upaya guna meningkatkan perekonomian yang ada salah satunya yaitu dengan meningkatkan UMKM melalui kinerja aparatur yang ada di Dinas Koperasi, dan UKM Kota Bengkulu sehingga dapat mendorong perekonomian.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tidak hanya berperan dalam perekonomian nasional saja namun juga bagi perekonomian daerah. Dengan demikian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tersebut juga merasakan dampak yang disebabkan dengan adanya pandemi COVID-19 ini. Letak permasalahan dari penelitian ini terletak pada tabel berikut

Tabel 1.1
Persentase Usaha Mikro dan Kecil yang Dibina
di Kota Bengkulu Tahun 2019-2023

Indikator	Satuan	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah Usaha Mikro dan Kecil yang dibina	Unit	176	113	113	149	165
Jumlah Usaha Mikro dan Kecil	Unit	45.702	45.702	45.702	44.627	44.705
Persentase Usaha Mikro dan Kecil yang Dibina	%	0,25	0,25	0,25	0,33	0,37

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu, 2023

Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa persentase Usaha Mikro dan Kecil yang dibina atau yang ada di bawah Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu menurun di tahun 2020 dan 2021. Meskipun pada tahun 2022 mengalami kenaikan, namun rentang persentase terhadap tahun 2019 masih terbilang jauh. Faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut selain dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang berakibat terkendalanya pelaksanaan kegiatan di masyarakat, namun juga adanya refocusing anggaran guna penanganan COVID-19 di Kota Bengkulu.

Kemudian dijelaskan lagi dalam tabel berikut

Tabel 1.2
Anggaran Program Pemberdayaan Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Usaha Menengah Tahun 2019-2022

2019	2020	2021	2022
975.462.945	371.193.481	1.418.000.000	1.840.000.000

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu diolah oleh penulis 2023

Tabel 1.2 Dapat dilihat bahwa anggaran yang ada pada tahun 2020 sangat sedikit dibandingkan dengan tahun 2019 dikarenakan pengalihan penggunaan anggaran guna penanganan COVID-19 di Kota Bengkulu. Kemudian, anggaran yang ada pada tahun 2021 dan 2022 mengalami kenaikan guna meningkatkan kualitas UMKM yang ada. Hal tersebut yang menyebabkan pembinaan terhadap Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Bengkulu tidak dapat berjalan secara optimal. Melihat fenomena tersebut tentunya Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu terus berupaya untuk meningkatkan pembinaan, untuk mencapai

tujuan tersebut terdapat berbagai factor pendorong, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu. Berdasarkan Renstra 2019-2023 Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu terdapat pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu dengan jumlah total 26 pegawai.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa penelitian terdahulu, yang dijadikan referensi penulis dalam melaksanakan penelitian. penelitian penelitian terdahulu tersebut antara lain memiliki hasil sebagai berikut yang pertama penelitian dari Latief, (2022) yang menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari sudah cukup baik walaupun masih terdapat kekurangan seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai, kurangnya sumber daya manusia, kurangnya kerjasama antara pegawai dan atasan, dan keterbatasan anggaran. Selanjutnya penelitian milik Hamid et al., (2022) yang didapatkan hasil sebagai berikut Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan pada Badan Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara mengacu pada peraturan pemerintah nomor 60 Tahun 2008 ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengutamakan kegiatan yang efektif dan efisien. Selanjutnya penelitian milik Koda et al., (2017) yang mendapatkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai didasarkan pada kualitas pelayanan sehingga pelayanan yang dilakukan di klinik sebagai patokan. Program atau tugas yang dilakukan karyawan bahkan prosesnya. Kemudian penelitian milik Cliff et al., (2019) Dari hasil penelitian Dari beberapa indikator tersebut, menunjukkan kinerja aparat dalam melaksanakan pelayanan public di Kelurahan Talikuran dapat dikatakan baik. Selanjutnya penelitian milik (MUH. RAHUL K. PRISANJAYA PUTRA, 2023) Berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwa kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya belum maksimal. Meskipun Target dari Organisasi Bisa tercapai, namun karena beberapa hambatan yang ada maka proses yang dilakukan yang seharusnya bisa mudah pada kenyataannya menjadi sulit karena beberapa hambatan. Selanjutnya penelitian milik Veza et al., (2020) Hasil penelitian ini menampilkan dashboard dalam bentuk teks yang terdiri dari jumlah karyawan, target, pencapaian target, persentase target, target tunjangan pendapatan pegawai, dan pegawai tunjangan penghasilan yang diperoleh, serta dashboard dalam bentuk diagram lingkaran dan diagram batang untuk target dan persentase pencapaian masing-masing. Selanjutnya penelitian milik Ramadhani, (2023) hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kinerja ASN berbasis aplikasi e-Kinerja di Kantor Kecamatan Patampanua sudah dikatakan baik. Selanjutnya penelitian milik Kalangi, (2015) Penelitian ini menyimpulkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah harus bertindak lebih cepat untuk lebih meningkatkan kualitas profesionalisme dalam rangka penciptaan keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan prima sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Selanjutnya penelitian milik Austin et al., (2023) Temuan kajian menunjukkan bahwa potensi ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi belum tergarap secara maksimal. Berbagai tanda menunjukkan fakta

bahwa beberapa pekerja ASN masih belum memanfaatkan waktu mereka sebaik-baiknya. Ini terutama benar dalam hal efisiensi dan efektivitas. Salah satu tanda tersebut yakni kinerja ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi sangat baik tetapi tidak ideal. Selanjutnya yang terakhir penelitian milik Lestari, (2022) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan pensiun di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kulon Progo dalam pelayanan pensiun pegawai di Kabupaten Kulon Progo telah berjalan baik, hal ini dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kebutuhan akan atasan.

1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 indikator dalam melihat bagaimana pelaksanaan kinerja. Tentu hal ini bukan yang baru namun penulis melakukan penelitian yang berbepegawai Dinkop UKM sudah bagus atau belum. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. Kemudian dari segi GAP penelitian serta faktor penghambat juga hanya ada dua merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus yakni di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dalam mengelola Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Bengkulu. Kemudian untuk menguraikan faktor penghambat dalam kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dalam mengelola Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Bengkulu. Serta untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dalam mengelola Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Bengkulu.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangungsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 6 orang. Kemudian diperkuat dengan adanya Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawing. Nurdin, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Kinerja Aparatur dalam Kasmir, (2016) Dengan menggunakan 5 indikator kualitas, kuantitas, waktu, Pengawasan serta, hub antar karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di lokasi penelitian, maka penulis dapat menjelaskan hasil penelitian tersebut dengan beberapa penjelasan. sebagai berikut

3.1 Kinerja ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam mengelola UMKM

a. Kualitas

Untuk menciptakan UMKM yang berkualitas adalah dengan cara membangun sumber daya manusia UMKM yang memiliki kompetensi. Program yang dilaksanakan oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam rangka melaksanakan program pengembangan dan pemberdayaan UMKM melalui pendidikan dan pelatihan, pendampingan dan fasilitasi. Dengan hasil dari ketiga program tersebut sebagai berikut:

1. Pemberian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan cara pendamping dari Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah yang ada di desa maupun Kecamatan diminta untuk di pertemuan yang digelar antar para pelaku usaha. Selain itu, para pelaku usaha juga datang secara langsung ke kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

2. Pendampingan

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah juga aktif dalam melaksanakan monitoring terhadap UMKM yang ada tujuannya agar dapat memantau secara langsung kegiatan UMKM yang dilaksanakan. Dengan demikian para pelaku usaha tidak perlu khawatir dengan usaha yang dijalankan, apabila terdapat hambatan dalam pelaksanaan usaha Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah akan terus untuk memberikan pendampingan.

3. Fasilitasi

Tujuan dari adanya fasilitasi ini adalah agar mampu untuk meningkatkan persentase omset usaha. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah juga memberikan fasilitasi terkait label P-IRT pada produk UMKM yang telah bersinergi dengan Dinas Kesehatan Kota Bengkulu

Berdasarkan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu telah sejalan dengan Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 11 yaitu telah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Selain itu, juga sejalan dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah yaitu telah memberikan pengembangan salah satunya di bidang sumber daya manusia

b. Kuantitas

Berdasarkan observasi yang telah dilaksanakan oleh penulis, pada tahun 2023 Dapat dilihat jumlah UMKM dan UMKM yang dibina oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dari hasil pendataan pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Kelembagaan UMKM Kota Bengkulu

Indikator	Satuan	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah Usaha Mikro dan Kecil yang dibina	Unit	176	113	113	149	165
Jumlah Usaha Mikro dan Kecil	Unit	45.702	45.702	45.702	44.627	44.705
Persentase Usaha Mikro dan Kecil yang Dibina	%	0,25	0,25	0,25	0,33	0,37

Sumber : Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui terkait kelembagaan UMKM yang ada di Kota Bengkulu mulai dari jumlah UMKM secara keseluruhan, UMKM yang dibina oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu. Sedangkan jumlah UMKM secara keseluruhan pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 tidak mengalami perubahan data, hal ini dikarenakan tidak dilaksanakannya pendataan oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu.

Berdasarkan uraian penjelasan dari hasil wawancara maupun data yang ada dapat diketahui bahwa Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu telah melaksanakan kinerja sesuai dengan indikator kuantitas kinerja menurut Kasmir (2016:209), yaitu telah mampu mencapai target pada suatu program kerja, meskipun terdapat beberapa program yang tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan dikarenakan berbagai faktor.

c. Waktu

Berdasarkan uraian dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilaksanakan dapat diketahui bahwa kinerja ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam upaya peningkatan UMKM dari segi ketepatan waktu dapat dikatakan baik. ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu telah berupaya untuk memanfaatkan waktu secara maksimal dalam pelaksanaan suatu program kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dapat dinilai baik dan telah sesuai jika dilihat dari indikator waktu menurut Kasmir (2016:209).

d. Pengawasan

Berdasarkan uraian penjelasan hasil wawancara dengan beberapa informan di atas dapat diketahui bahwa kesadaran yang dimiliki oleh ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu sudah cukup baik terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dapat dikatakan telah melaksanakan kinerja yang baik dan sesuai dari segi indikator pengawasan menurut Kasmir (2016:210).

e. Hubungan Antar Karyawan

Sebagaimana dijelaskan dalam Kasmir (2016:210) yaitu “penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kerja sama antar karyawan dan bagaimana

hubungan yang terjalin antar karyawan dalam suatu organisasi pemerintahan?”. Karena untuk mencapai suatu tujuan organisasi pemerintahan, dibutuhkan adanya suasana yang nyaman dari sesama ASN akan menciptakan aktivitas pekerjaan yang lebih baik

3.2 Faktor Penghambat Kinerja ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam mengelola UMKM di Kota Bengkulu

a. Masih kurangnya Kualitas ASN pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu

Jumlah ASN yang ada pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu secara keseluruhan berjumlah 26 orang. Jumlah tersebut apabila dilihat secara keseluruhan telah menunjukkan angka yang terbilang sedikit. Namun, tidak sedikit pegawai yang telah mencapai rentang usia 51-60 tahun yang berjumlah 15 orang. Kondisi tersebut merupakan faktor yang menyebabkan kualitas ASN yang ada masih kurang.

Mayoritas pegawai yang ada di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu juga belum pernah mengikuti diklat. Dari keseluruhan jumlah pegawai hanya 7 (tujuh) orang saja yang pernah mengikuti diklat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Daftar Pegawai yang Pernah Mengikuti Diklat

No.	Nama Lengkap, NIP	Gol.	Jabatan/Pekerjaan	Diklat Kepemimpinan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Dr. NURLIA DEWI,SH,MH 198504182003122002	IV/a	Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	PIM III 2020
2.	Dra. Hilda, M.Si 196702071993032006	IV/b	Sekretaris Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	PIM III 2005
3.	SUSTIAWATI, SE 196510281991032008	IV/a	Kabid Pemberdayaan Usaha Mikro	ADUM 1996
4.	SOSON NYINARIKU, SE 197509072006041003	III/d	Kabid Pemberdayaan dan Pengembangan Koperasi	PIM IV 2016
5.	ELIZA HANDAYANI, SH 196901281993032003	III/d	Kasubbag Tata Usaha	PIM III 2004
6.	NOZA ELVVI MAIRITA, ST 197505282002122006	III/d	Kasubbag Keuangan dan Penyusunan Program	PIM IV 2008
7.	MINARTI, SH.MM 196908252003122004	IV/a	Pengawas Koperasi Ahli Muda	PIM III 2013

Sumber : Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu, 2023

Berdasarkan table 4.6, dapat diketahui bahwa hanya beberapa pegawai saja yang pernah mengikuti diklat. Dengan demikian masih banyak pegawai yang kompetensinya masih kurang. Hal tersebut merupakan factor yang mempengaruhi kinerja ASN dalam mengelola UMKM masih belum berjalan secara maksimal.

3.3 Upaya Guna Mengatasi Faktor Penghambat Kinerja ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam Mengelola UMKM di Kota Bengkulu

a. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi ASN

Berdasarkan penjelasan atas wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa dalam usaha meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki ASN, para ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu terus berupaya untuk memperdalam kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan cara mencari informasi dan ilmu antar pegawai yang dianggap memiliki kemampuan yang lebih dalam bidang UMKM. Keberhasilan dalam pelayanan yang diberikan sangat bergantung pada kemampuan yang dimiliki ASN. Dengan demikian, untuk memberikan pelayanan yang prima ASN diharuskan memiliki kualitas dan kompetensi yang lebih.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil/temuan utama dari penelitian yang penulis laksanakan untuk melihat bagaimana kinerja ASN di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu. Dengan menggunakan 5 dimensi yang diutarakan oleh Kasmir, (2016) antara lain Kualitas, Kuantitas, Waktu, Pengawasan serta, Hub antar karyawan. Dan setelah dilaksanakan penelitian hasilnya didapatkan kesimpulan dalam mengelola UMKM sudah cukup baik dari segi kuantitas, waktu, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Akan tetapi, untuk kualitas masih belum maksimal. Sebagai perbandingan untuk bertukar hasil temuan utama, penulis bandingkan dengan hasil milik MUH. RAHUL K. PRISANJAYA PUTRA, (2023) Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian 6 indikator kinerja yaitu pada indikator Kuantitas, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen kerja diperoleh dengan hasil yang baik. Sedangkan untuk indikator Kualitas dan ketepatan waktu belum baik. Dari penelitian milik muh arul ini didapatkan kesamaan dari segi hasil yakni sama sama segi kualitas kinerjanya belum maksimal. Selanjutnya penulis membandingkan hasil temuan dengan penelitian Ramadhani, (2023) Aplikasi ini merupakan wadah kedisiplinan bagi para pegawai Salah satu tujuan diterapkannya aplikasi e-kinerja yaitu agar sasaran kinerja pegawai dapat sesuai dengan target yang diharapkan. Berbeda dengan penelitian penulis dimana pada penelitian milik ramadhani ini pengukuran kinerja dilaksanakan melalui aplikasi yang memang hal tersebut sudah dipastikan sesuai dengan keadaan. Dan hasilnya menunjukkan bahwa kinerja yang dipunyai belum begitu baik walaupun dari segi disiplin sudah baik. Aplikasi semacam ini yang harus dimiliki dan diterapkan oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Hasil temuan yang menarik diangkat dalam penelitian penulis laksanakan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu mengenai kinerja pegawai dalam mengembangkan UMKM tidak ditemukan hal hal yang menarik semuanya

masih dalam konteks yang wajar. Mungkin yang bisa diangkat dari segi faktor penghambat yang tiap lokus berbeda beda. Faktor tersebut antar lain Kurangnya jumlah ASN yang berkualitas di bidangnya sehingga dalam pemberian pelatihan kepada UMKM tidak dapat dilaksanakan secara maksimal

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kinerja ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam mengelola UMKM sudah cukup baik dari segi kuantitas, waktu, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Akan tetapi, untuk kualitas masih belum maksimal.

Faktor penghambat kinerja ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam mengelola UMKM antara lain : Masih kurangnya kualitas Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dilihat dari segi pendidikan dan kompetensi.

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kinerja ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu dalam mengelola UMKM di Kota Bengkulu antara lain: Meningkatkan kualitas dan kompetensi ASN Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu melalui bertukar informasi (sharing) antar pegawai dalam bidang UMKM guna memperdalam kemampuan dan keterampilan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Bengkulu beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Ibu Dr. H. Devi Irena, SP, M.Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Austin, T., Royani, I., Berlian, O., & Arif, A. (2023). *Mimbar : Jurnal Penelitian Sosial dan Politik KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANYUASIN*. 12(2).

Cliff, O., Sunda, M., Lumolos, J., & Sambiran, S. (2019). *KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KELURAHAN TALIKURAN KECAMATAN KAWANGKOAN UTARA*.

Hamid, A., Garusu, I. A., Rauf, D. M., Breemer, J., & Sultraeni, W. (2022). Jurnal Mirai Management Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Penelitian dan Pembangunan Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 239–254. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>

- Kalangi, R. (2015). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA APARAT SIPIL NEGARA DI KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE PROVINSI SULAWESI UTARA. In *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* (Vol. 2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Koda, S., Rumapea, P., & Tulusan, F. (2017). *UPAYA PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI DI PUSKESMAS DARU KECAMATAN KAO UTARA)*.
- Latief, W. T. A. (2022). *KINERJA APARATUR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DALAM PENANGGULANGAN KEBAKARAN DI KOTA KENDARI PROVINSI SULAWESI TENGGARA*.
- Lestari, R. J. (2022). *KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAYANAN PENSIUN PELATIHAN (BKPP) KABUPATEN KULON PROGO PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA*.
- Mahendra, R., Agustang, A., & Muhammad Idkhan, A. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 2598–9944.
<https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2578/http>
- MUH. RAHUL K. PRISANJAYA PUTRA. (2023). *KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN JAYAWIJAYA PROVINSI PAPUA*.
- Nurdin, I. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial*. IPDN pers.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. In *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Ramadhani, F. (2023). *ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS APLIKASI E-KINERJA DI KANTOR KECAMATAN PATAMPANUA KABUPATEN PINRANG PROVINSI SULAWESI SELATAN*.
- Simangungsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan* (pertama). alfabeta .
- Veza, O., Arifin, N. Y., Saro, D., & Adam, R. (2020). *Dashboard Monitoring Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengelolaan Pajak Provinsi Kepulauan Riau*. 13(2), 70–86.
<http://journal.stekom.ac.id/index.php/elkom>■page70