

2112010059_Frinta Indah Amelia baru (1).docx

by PPI Similarity

Submission date: 02-Jul-2025 03:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 2702150754

File name: 2112010059_Frinta_Indah_Amelia_baru_1_.docx (71.25K)

Word count: 11378

Character count: 79151

PENDAHULUAN**A. Latar Belakang**

Perlu dipahami bahwa elemen manusia sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga melahirkan sebuah disiplin ilmu bernama manajemen yang fokus pada isu-isu ketenagakerjaan atau kepegawaian yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Secara umum, tidak ada definisi tunggal yang mengacu pada pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Para ahli atau pakar memberikan berbagai definisi yang mencakup serangkaian aktivitas, mulai dari perencanaan MSDM, proses seleksi dan pengujian, wawancara, pelatihan serta pengembangan, evaluasi kinerja, pemberian imbalan, manajemen retensi, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sumber Daya Manusia adalah yang paling kompleks dan tidak dapat diprediksi perilakunya. Tidak ada buku formula yang memandu seorang manajer untuk memotivasi pekerjaanya. Seorang manajer dapat membeli waktu pekerjaanya, ia dapat membeli kehadiran fisiknya di tempat tertentu, ia dapat membeli sejumlah gerakan otot terampil yang terukur per jam atau hari, tetapi ia tidak dapat membeli antusiasme pekerja, ia tidak dapat membeli inisiatifnya, dia tidak bisa membeli kesetiiaannya, dia tidak bisa membeli pengabdianya. Setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda. Ini membuat setiap individu unik dalam kerangka psikologisnya. Oleh karena itu mereka tidak dapat dipertukarkan, apalagi distandarisasi. Ini menyiratkan bahwa semua individu dalam suatu organisasi tidak dapat diperlakukan sama. Dalam mempekerjakan dan mengawasi orang-orang dan dalam upaya mencapai motivasi mereka, seorang manajer harus melalui pendekatan khusus berdasarkan pemahamannya tentang tindakan, sikap, kebutuhan, dan desakan pekerja yang bersangkutan. Ini adalah tugas yang sangat berat dan menantang.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan aktivitas khusus yang dilakukan oleh tim staf yang bertugas mendukung tujuan organisasi terkait

personel. Pimpinan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan strategi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yang mereka kelola. Manajemen sumber daya manusia atau insani didefinisikan sebagai cara mengatur dan mengelola tenaga kerja sebagai aset perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya insani diartikan sebagai individu yang memiliki kesiapan, keinginan, dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Zainal, Veithzal, dkk, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia atau SDM yang unggul merupakan suatu proses yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk memperoleh kinerja yang optimal.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memainkan peranan penting dalam ekonomi Indonesia, bertindak sebagai pilar yang menyerap tenaga kerja dan mempercepat pertumbuhan ekonomi lokal. UMKM memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan sosial dan ekonomi dengan menciptakan lapangan kerja, menghadirkan pajak, mendistribusikan pendapatan dari ekspor, serta mendukung kemajuan ekonomi di negara-negara berkembang. Dalam (Ayu.Sigit.2023) Pengusaha dianjurkan untuk konsisten dalam melaksanakan tugas baik secara individu maupun kelompok sebagai bagian dari usaha mengatasi alasan tindakan disiplin. Penerapan disiplin di tempat kerja sangat bermanfaat dalam membimbing karyawan untuk mengikuti aturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan demi mencapai performa terbaik. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kemauan individu untuk mematuhi serta mengikuti peraturan yang ada, baik yang ditulis maupun yang tidak, serta mampu melaksanakannya tanpa menghindari dari konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Tujuan dari disiplin dalam konteks ini, baik secara individu maupun kelompok, adalah untuk mengarahkan perilaku sesuai dengan realitas serta untuk menciptakan keadaan yang seimbang antara hak dan tanggung jawab karyawan.

Namun, UMKM seringkali menghadapi banyak tantangan, terutama yang berkaitan dengan kekurangan sumber daya manusia yang terampil. Kekurangan tersebut dapat menghambat kemampuan inovasi, efisiensi dalam operasional, dan daya saing di pasar yang semakin ketat. Untuk mengatasi hambatan ini, peningkatan kemampuan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan sangatlah krusial.

Kantor Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk memegang fungsi strategis dalam mendukung pengembangan UMKM di area tersebut. Sebagai garda terdepan dalam memberikan bantuan kepada UMKM, kantor ini bertanggung jawab untuk menawarkan berbagai program dan layanan yang dirancang untuk meningkatkan daya saing UMKM. Salah satu langkah yang dapat diterapkan adalah melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan yang terarah dan berkelanjutan. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia di UMKM adalah investasi strategis yang dapat memberikan dampak positif yang signifikan.

Pengembangan dan peningkatan dilakukan dalam bentuk pemahaman keterampilan terkait perencanaan pemasaran, pemasaran digital, dan pengelolaan catatan keuangan sehingga hal ini bermanfaat untuk pertumbuhan usaha yang akan dijalankan di masa depan. Tujuan utama Dinas Koperasi dan UMKM adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menciptakan ekonomi inklusif. Meskipun telah berkembang pesat, tantangan tetap ada, menuntut peningkatan kebijakan, dukungan yang lebih baik, dan adaptasi terhadap dinamika ekonomi global dan perkembangan teknologi. Dinas Koperasi dan UMKM tetap menjadi kunci pembangunan ekonomi berkelanjutan dan inklusif di Indonesia. Perkembangan UMKM di Kabupaten Nganjuk menunjukkan tren positif, seiring dengan berkembangnya pola hidup masyarakat yang semakin beragam.

Pelatihan SDM adalah proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan SDM dapat menggunakan berbagai

metode dan program pendidikan. Pelatihan SDM dapat meliputi pelatihan keahlian, pelatihan ulang, cross functional training, pelatihan tim, pelatihan kreativitas, pelatihan teknologi, dan pelatihan bahasa.

Gap penelitian dalam judul tersebut dapat mencakup kurangnya studi yang mendalam tentang efektivitas pelatihan yang diterapkan, serta dampak jangka panjang dari pengembangan kompetensi terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Nganjuk. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Nganjuk telah merancang program pelatihan komprehensif yang mengidentifikasi tantangan spesifik dan menggunakan metode pembelajaran interaktif. Kolaborasi dengan akademisi, praktisi industri, dan lembaga keuangan diharapkan dapat memperluas perspektif dan sumber daya bagi pelaku UMKM. Inovasi dan penerapan teknologi digital menjadi kunci keberlanjutan UMKM untuk bersaing di pasar yang lebih luas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi jenis pelatihan yang relevan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), tantangan yang dihadapi selama implementasinya, dan strategi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di sektor UMKM sangat penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan meningkatkan daya saing di pasar global. Mengidentifikasi jenis pelatihan yang relevan merupakan langkah pertama yang penting. Pelatihan yang tepat harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik para pelaku UMKM, termasuk keterampilan teknis dan manajerial. Jenis pelatihan yang relevan dapat meliputi pelatihan kewirausahaan, pemasaran digital, manajemen keuangan, dan penggunaan teknologi informasi. Program pelatihan ini bertujuan untuk memberikan keterampilan praktis yang diperlukan bagi para pelaku UMKM untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

Penelitian ini juga akan mengeksplorasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pelatihan. Tantangan umum meliputi kurangnya komitmen peserta untuk menghadiri program, akses terbatas terhadap

teknologi, dan kurangnya sumber daya untuk mendukung implementasi hasil pelatihan. Tantangan-tantangan ini perlu dipahami agar penyelenggara dapat merumuskan solusi yang efektif.

55

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi jenis pelatihan yang relevan dan efektif untuk UMKM
2. Menganalisis peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam peningkatan kapasitas SDM UMKM
3. Mengidentifikasi rekomendasi implementasi pelatihan UMKM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi organisasi, perannya tak tergantikan oleh sumber daya lain. Teknologi canggih dan dana yang melimpah pun tak berarti tanpa SDM profesional. Di tengah perubahan lingkungan yang terus-menerus, SDM harus mampu beradaptasi agar tidak tertinggal. SDM dalam organisasi harus selalu berorientasi pada visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Akhyadi dan Ariansyah (2023) mengemukakan bahwa SDM yang berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, karena kualitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi umumnya terbagi menjadi tiga kelompok:

- 1) Investor: Investor adalah orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan. Pendapatan mereka tidak pasti dan bergantung pada keuntungan perusahaan.
- 2) Karyawan: Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak mendapatkan kompensasi yang telah ditetapkan sebelumnya (sesuai perjanjian).
- 3) Pemimpin: Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan.

Human capital berfokus pada pengembangan dan penghargaan terhadap manusia, yang memungkinkan mereka untuk mempertahankan kemampuan mereka, memiliki komitmen kuat, dan termotivasi dalam bekerja. Konsep human capital muncul karena pemikiran bahwa sumber daya manusia hanya meningkatkan pengeluaran perusahaan. Padahal, sumber daya manusia adalah elemen penting yang selalu ada di organisasi dan perusahaan.

(Akhyadi dan Ariansyah 2023), sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Kualitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kapasitas, (Milen 2004), adalah kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk menjalankan fungsinya secara efisien, efektif, dan berkelanjutan. Fungsi ini harus spesifik, didefinisikan dalam setiap kasus, dan disesuaikan dengan beberapa kriteria. Kapasitas harus dikaitkan dengan tugas pokok yang ditetapkan untuk pekerjaan tim, organisasi, atau sistem. Menurut Danim (1996) dalam Sedermayanti (2019), kualitas SDM melibatkan dua aspek utama: fisik (seperti kesehatan dan kekuatan fisik) dan non fisik (seperti kemampuan intelektual, keterampilan, dan sikap).

Peningkatan kualitas SDM menurut penelitian di tahun 2023 fokus pada berbagai aspek seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan, serta peningkatan daya saing SDM Indonesia di level global. Penelitian juga menyoroti faktor-faktor seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan sosial yang mempengaruhi kualitas SDM.

Secara umum, pengembangan kapasitas adalah proses pembelajaran yang meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian individu, kelompok, atau organisasi, serta sistem, sehingga mereka mampu mempertahankan diri atau profesi mereka di tengah perubahan yang terus terjadi.

Perkembangan teknologi dan perubahan demografi menuntut organisasi untuk terus berinovasi dalam pengembangan SDM. Teknologi digital dan pembelajaran berbasis teknologi memungkinkan pengembangan SDM yang lebih fleksibel dan efektif (Park & Jacobs, 2022). Peningkatan jumlah generasi milenial dan Gen Z dalam angkatan kerja membutuhkan pendekatan pengembangan keterampilan dan kompetensi yang berbeda.

Tren terkini dalam pengembangan SDM menunjukkan peningkatan penggunaan teknologi digital dalam pelatihan dan pengembangan. E-learning, virtual reality (VR), dan augmented reality (AR) semakin umum digunakan untuk memberikan pelatihan yang lebih fleksibel, interaktif, dan

imersif, sehingga menghasilkan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif (Iqbal & Ahmad, 2020).

Fungsi SDM mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Secara umum, fungsi SDM dapat dikelompokkan menjadi beberapa area utama:

1. Perencanaan SDM (Human Resource Planning): Meliputi peramalan kebutuhan SDM di masa depan, analisis kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan, serta pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Ini mencakup perencanaan perekrutan, promosi, dan pelatihan.
2. Pengadaan SDM (Recruitment & Selection): Proses mencari, menarik, menyeleksi, dan menempatkan kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia di organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti pengumuman lowongan, wawancara, tes, dan penawaran kerja.
3. Kompensasi dan Benefit: Menentukan sistem penggajian, tunjangan, dan benefit lainnya yang kompetitif dan adil bagi karyawan. Tujuannya adalah untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan berbakat.
4. Pelatihan dan Pengembangan (Training & Development): Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Ini mencakup program pelatihan teknis, kepemimpinan, dan pengembangan karir.
5. Penilaian Kinerja (Performance Management): Sistem untuk mengukur, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik atas kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.
6. Hubungan Industrial (Industrial Relations): Menangani hubungan antara manajemen dan karyawan, termasuk negosiasi perjanjian

kerja, penyelesaian konflik, dan pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis.

7. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Occupational Safety and Health):** Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
8. **Administrasi SDM:** Meliputi semua tugas administratif terkait dengan manajemen SDM, seperti pengurusan data karyawan, penggajian, dan lainnya.

Indikator kinerja SDM digunakan untuk mengukur efektivitas fungsi-fungsi SDM dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Indikator ini dapat berupa kuantitatif (angka) maupun kualitatif (deskriptif). Beberapa indikator kunci meliputi:

1. **Tingkat Perputaran Karyawan (Turnover Rate):** Persentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam periode tertentu. Tingkat perputaran yang tinggi menunjukkan masalah dalam manajemen SDM.
2. **Tingkat Kepuasan Kerja (Job Satisfaction):** Seberapa puas karyawan dengan pekerjaan, lingkungan kerja, dan manajemen. Kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan produktivitas dan retensi karyawan yang lebih baik.
3. **Produktivitas Karyawan:** Jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu. Meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama manajemen SDM.
4. **Kualitas Karyawan:** Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Kualitas karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi.
5. **Kehadiran Karyawan (Attendance Rate):** Persentase kehadiran karyawan dalam periode tertentu. Kehadiran yang rendah menunjukkan masalah disiplin atau kesehatan kerja.
6. **Biaya SDM:** Total biaya yang dikeluarkan untuk manajemen SDM, termasuk gaji, tunjangan, pelatihan, dan lain-lain. Efisiensi biaya SDM merupakan indikator penting untuk keberhasilan organisasi.

7. Tingkat Absensi: Jumlah hari absensi karyawan dalam periode tertentu. Tingkat absensi yang tinggi dapat menunjukkan masalah kesehatan, keselamatan kerja, atau kepuasan kerja yang rendah.
8. Jumlah Keluhan Karyawan: Jumlah keluhan yang diajukan karyawan terkait dengan pekerjaan, manajemen, atau kondisi kerja. Jumlah keluhan yang tinggi dapat mengindikasikan masalah dalam manajemen SDM.

B. Pelatihan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guna memperbaiki performa melalui pengembangan organisasi serta pelatihan dan peningkatan kemampuan individu. Holton dalam (Sunarto, 2020) menjelaskan bahwa PSDM berlandaskan asumsi bahwa organisasi merupakan konstruksi buatan manusia yang bergantung pada keahlian sumber daya manusia untuk menentukan dan meraih tujuan yang diinginkan. Para ahli PSDM berfungsi sebagai pendukung baik di tingkat individu maupun kelompok, proses kerja, serta integritas dalam organisasi.

Sejumlah model PSDM menguraikan serangkaian praktik yang, jika diterapkan, akan cenderung memberikan kontribusi pada akumulasi modal manusia yang memungkinkan organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif. DeGeus; Currie; Willis dalam (Sunarto, 2020) mencatat bahwa model-model ini pada intinya mendorong investasi dalam PSDM dan berimplikasi positif bagi kinerja organisasi serta individu, seperti performa tinggi yang diungkapkan oleh Partington et al. dalam (Sunarto, 2020), individu dengan kualitas tinggi serta kemampuan memecahkan masalah yang dikemukakan oleh Martina et al. dalam (Sunarto, 2020), komitmen organisasi yang lebih besar seperti yang dijelaskan oleh Mahal dalam (Sunarto, 2020), serta peningkatan tingkat retensi dalam organisasi menurut Anderson dalam (Sunarto, 2020).

Rachmawati (2018) menyatakan bahwa "pelatihan merupakan suatu sarana yang menciptakan lingkungan bagi para karyawan, di mana mereka bisa

mengadopsi peran atau belajar mengenai sikap serta proses dalam menyampaikan pengetahuan dan keterampilan yang khusus, sehingga karyawan menjadi lebih terampil dan mampu menjalankan tanggung jawab dengan lebih baik sesuai dengan standar yang dibutuhkan." Proses kegiatan pelatihan kadang-kadang terbagi di antara karyawan yang bersangkutan sehingga mereka dapat ditempatkan dan diberikan tugas sesuai dengan bidang masing-masing.

Menurut Handoko dalam Melvin (2016), pelatihan adalah proses yang berfokus pada pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan juga berpotensi mengubah sikap sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan di setiap tingkat dalam organisasi. Di tingkat yang lebih rendah, pelatihan memberikan instruksi mengenai bagaimana menyelesaikan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin

Fungsi utama dari pelatihan adalah untuk mengubah sikap, perilaku, pengalaman, dan kinerja individu. Pelatihan menciptakan suatu situasi di mana tenaga kerja bisa mengeksplorasi peran dan menunjukkan sikap, keterampilan, serta pengetahuan terkait perilaku tertentu yang berhubungan dengan tugas yang dihadapi. Menurut Kasmir (2016:131), berikut ini adalah beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam pelatihan agar karyawan dapat:

1. Meningkatkan pengetahuan baru
2. Mengasah keterampilan karyawan
3. Meningkatkan keterampilan praktis
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab
5. Meningkatkan kepatuhan
6. Meningkatkan kepercayaan diri
7. Memperdalam rasa memiliki terhadap perusahaan
8. Memberikan motivasi kerja
9. Meningkatkan loyalitas
10. Memahami lingkungan kerja

11. Memahami budaya perusahaan

12. Berkontribusi pada tim kerja

13. Dan tujuan lainnya

Selain keuntungan mengikuti pelatihan, terdapat pula manfaat lain yang dapat diperoleh dengan adanya pelatihan. Artinya, banyak manfaat yang dapat diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan, maupun pada saat bekerja diperusahaan. Berikut diantaranya:

1. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui program pelatihan dan pengembangan, pengembangan kompetensi, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Pelatihan karyawan membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri serta rasa percaya diri.
4. Membantu karyawan dalam mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
5. Pelatihan memberikan informasi tentang peningkatan pengetahuan, keterampilan kepemimpinan, komunikasi dan sikap.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
7. Membantu karyawan mendekatkan tujuan pribadi dan meningkatkan keterampilan interaksi.
8. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
9. Membangun pengembangan keterampilan mendengar, berbicara dan menulis dengan latihan.

C. Pengembangan SDM

Menurut Rumawas (2018), pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kapasitas karyawan agar mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi tugas di masa kini dan mendatang.

Pengembangan SDM berlandaskan pada kompetensi dilakukan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi serta dengan

standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan perlu dapat mendukung pelaksanaan visi dan misi organisasi melalui kinerja strategis yang ada. Dengan demikian, performa individu di dalam organisasi menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi itu sendiri.

Kompeten adalah keterampilan yang dibutuhkan oleh individu dan tercermin dalam kemampuan mereka untuk memberikan kinerja yang memuaskan atau tinggi secara konsisten dalam suatu fungsi pekerjaan tertentu. Istilah kompeten perlu dibedakan dari kompetensi, meskipun dalam penggunaan sehari-hari sering kali digunakan secara bergantian. Usaha awal untuk mengidentifikasi kualitas manajer yang efektif didasarkan pada berbagai karakteristik kepribadian dan kemampuan manajer ideal. Ini merupakan sebuah model input, yang berfokus pada keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan satu pekerjaan. Keterampilan-keterampilan tersebut adalah kompetensi dan merefleksikan potensi kemampuan untuk melakukan suatu tugas. Seiring munculnya manajemen ilmiah, perhatian masyarakat berpindah lebih kepada perilaku manajer yang efektif dan pada hasil yang dihasilkan melalui manajemen yang sukses. Pendekatan ini merupakan model output, di mana efektivitas manajer diukur, menunjukkan bahwa individu telah belajar bagaimana melaksanakan tugas dengan baik.

Pengembangan sumber daya manusia adalah aspek penting untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi pada era globalisasi dan persaingan ketat. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kemampuan, kualifikasi, serta produktivitas karyawan, agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian sasaran organisasi. Proses pengembangan SDM melibatkan berbagai aktivitas, termasuk pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, semua ditujukan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan mereka. Sejalan dengan kemajuan teknologi dan perubahan demografis, organisasi harus terus berinovasi dalam pendekatan dan strategi pengembangan SDM. Penggunaan teknologi digital dan metode pembelajaran berbasis teknologi

telah menciptakan peluang baru untuk pengembangan SDM yang lebih adaptif dan efisien. Selain itu, perubahan demografi, seperti meningkatnya jumlah generasi milenial dan Gen Z dalam dunia kerja, membutuhkan cara yang berbeda dalam pengembangan keterampilan dan kualifikasi.

Evolusi pengembangan sumber daya manusia terus berlangsung seiring dengan kemajuan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja. Beberapa fenomena terkini menunjukkan pola signifikan yang mempengaruhi cara organisasi membangun keterampilan dan kualifikasi karyawan mereka. Salah satu fenomena utama adalah meningkatnya pemanfaatan teknologi digital dalam pelatihan dan pengembangan. Inovasi seperti e-learning, realitas virtual, dan realitas tertambah semakin banyak digunakan sebagai alat untuk menawarkan pelatihan yang interaktif, fleksibel, dan imersif. Ini memberikan kesempatan bagi organisasi untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif bagi para karyawan mereka.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan rangkaian kegiatan terstruktur yang bertujuan meningkatkan kemampuan, pemahaman, kapasitas, dan efektivitas individu dalam suatu perusahaan. Proses ini mencakup sejumlah kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, peningkatan jalur karir, serta pengembangan baik keterampilan lunak maupun keterampilan teknis. Sasaran utamanya adalah untuk memperkuat sumbangan individu terhadap aspirasi perusahaan dan memfasilitasi pertumbuhan serta kemampuan mereka dalam lingkungan kerja yang selalu berubah.

- a. Gary Dessler Dessler (2017) menyatakan bahwa Pengembangan SDM adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki keahlian dan pengetahuan para karyawan dengan menerapkan berbagai program seperti pelatihan, peningkatan jalur karir, dan pendidikan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi individu dan organisasi secara keseluruhan.
- b. Robert Noe Noe (2020) menyebutkan bahwa Pengembangan SDM mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk memperkuat kapasitas karyawan di dalam organisasi. Kegiatan ini meliputi peningkatan

keterampilan teknis dan keterampilan lunak, serta pendidikan untuk mendukung kemajuan profesional dan pribadi karyawan.

- c. Menurut Mathis dan Jackson (2016), Pengembangan SDM melibatkan alokasi sumber daya untuk karyawan agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam berbagai aspek pekerjaan. Ini meliputi pelatihan untuk mengasah keterampilan praktis dan pengembangan jalur karir untuk membantu karyawan mencapai ambisi mereka.

D. UMKM

UMKM berperan penting sebagai penggerak ekonomi, tersebar luas, dan menjadi wadah bagi wirausahawan baru. Kendala utama UMKM adalah akses permodalan, terutama dari perbankan. Oleh karena itu, modul ini membahas pengertian, perkembangan, dan permasalahan UMKM dari aspek finansial dan non-finansial. Nilai-nilai dasar koperasi meliputi nilai-nilai etis (kejujuran dan keterbukaan) dan nilai-nilai fundamental (universal) yang berakar pada semangat memperbaiki kehidupan sendiri melalui tolong-menolong.

12 UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) secara umum merujuk pada bisnis produktif yang dikelola oleh individu, kelompok, rumah tangga, atau badan usaha kecil yang memenuhi kriteria usaha mikro. UMKM merupakan kegiatan bisnis yang dikelola masyarakat dari berbagai kalangan (Amartha, 2024). Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 membagi UMKM menjadi tiga kategori: usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah (Hidayat, 2023).

UMKM di Indonesia berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi, mengurangi pengangguran lewat penyerapan tenaga kerja, dan mempercepat pemulihan ekonomi nasional (Nazzala, 2021; Prasetyo, 2008; Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2021). Keberhasilan UMKM meningkatkan kesejahteraan masyarakat, yang menurut Badrudin (2012) diukur dari standar hidup. UMKM berkontribusi signifikan pada semua indikator ini, terutama melalui peningkatan pendapatan dan daya beli masyarakat (Prasetyo, 2008), yang pada akhirnya berdampak positif pada seluruh aspek kesejahteraan (Al Farisi et al., 2022).

UMKM berperan krusial dalam mengurangi pengangguran, kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan, dan membangun karakter bangsa melalui kewirausahaan (Ariani & Suresmiathi, 2013). Potensi UMKM sebagai penggerak ekonomi daerah sangat besar, sehingga pelatihan dan peningkatan kualitas SDM untuk menghadapi persaingan di era teknologi menjadi penting. UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM mendefinisikan usaha mikro, kecil, menengah, besar, dan dunia usaha secara rinci (Pasal 1). UMKM berperan sebagai stabilisator ekonomi, mampu bersaing dengan usaha besar, meningkatkan produktivitas, dan mendukung usaha besar sebagai pemasok bahan baku (Widjaja et al., 2018). Oleh karena dampaknya yang signifikan terhadap perekonomian nasional, UMKM memerlukan perhatian lebih dari pemerintah.

Menurut Bruck Da Evens (Suci Nur Alyza, 2010:13), terdapat empat indikator utama UMKM, yaitu:

- a. Laba: Keuntungan bersih yang diperoleh setelah dikurangi seluruh biaya produksi dan operasional.
- b. Wilayah Pemasaran: Jangkauan geografis target penjualan produk atau jasa UMKM.
- c. Tenaga Kerja: Jumlah dan jenis pekerja yang terlibat dalam operasional UMKM.
- d. Modal: Sumber daya finansial yang digunakan untuk menjalankan dan mengembangkan usaha, termasuk aset dan investasi.

E. Koperasi

Kata “koperasi” berasal dari bahasa Latin “coopere” (cooperation dalam bahasa Inggris), yang berarti “bekerja sama” (bersama-sama bekerja). Istilah ini mencerminkan tujuan koperasi sebagai wadah bagi orang-orang dengan kepentingan dan tujuan bersama, serupa dengan makna “ta’awun” (tolong-menolong) dalam bahasa Arab. Koperasi dibentuk oleh sekelompok orang dengan tujuan bersama, yang kemudian menjadi anggotanya. Pembentukannya didasarkan pada asas kekeluargaan dan gotong royong untuk membantu anggota yang membutuhkan bantuan, baik berupa barang maupun pinjaman.

Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 mendefinisikan koperasi sebagai badan usaha beranggotakan orang atau badan hukum koperasi, yang kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi dan merupakan gerakan ekonomi rakyat berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi menekankan kerja sama setara antara anggota, dengan hak dan kewajiban yang sama, serta tunduk pada keputusan rapat anggota. Moh. Hatta mendefinisikan koperasi sebagai usaha bersama untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi berdasarkan tolong-menolong, dengan semangat “seorang untuk semua, dan semua untuk seorang”.

Koperasi, sebagai sarana mewujudkan masyarakat adil dan makmur, memiliki landasan hukum yang kuat, yaitu Pancasila dan UUD 1945. Landasan hukum ini meliputi aspek idiil, struktural, dan mental:

1. Landasan Idiil: Pancasila. Kelima silanya menjadi dasar kehidupan koperasi, diimplementasikan oleh seluruh anggota dan pengurus, karena Pancasila merupakan dasar negara dan falsafah hidup bangsa.
2. Landasan Struktural: UUD 1945, khususnya Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan”. UUD 1945 menempatkan koperasi sebagai pilar penting perekonomian Indonesia.
3. Landasan Mental: Setia kawan dan kesadaran berpribadi, tercermin dalam budaya gotong royong. Setia kawan mendukung kerja sama kekeluargaan, sementara kesadaran berpribadi mendorong tanggung jawab, disiplin, dan peningkatan kesejahteraan, demi tercapainya tujuan koperasi.

Koperasi memiliki fungsi ganda, yaitu fungsi ekonomi dan fungsi sosial. Fungsi ekonomi difokuskan pada peningkatan kesejahteraan anggota, sementara fungsi sosial menekankan pada penguatan nilai-nilai gotong royong dan kemandirian. Berikut uraian lebih detail:

1. Fungsi Ekonomi: Koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota melalui berbagai kegiatan usaha. Fungsi ekonomi ini meliputi:

- a. Penyediaan barang dan jasa: Koperasi menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan anggota dengan harga yang terjangkau dan kualitas yang terjamin.
 - b. Pemasaran produk anggota: Koperasi membantu anggota memasarkan produknya sehingga mendapatkan harga yang lebih baik dan akses pasar yang lebih luas.
 - c. Pengadaan modal: Koperasi menyediakan akses modal bagi anggota untuk pengembangan usaha, baik berupa pinjaman maupun penyertaan modal.
 - d. Pemberian jasa keuangan: Koperasi dapat menyediakan jasa keuangan seperti simpan pinjam, asuransi, dan lain-lain.
 - e. Pengembangan usaha anggota: Koperasi memberikan pelatihan dan pendampingan kepada anggota untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam berwirausaha.
2. Fungsi Sosial: Koperasi berperan penting dalam memperkuat nilai-nilai sosial dan kemandirian anggota. Fungsi sosial ini meliputi
- a. Penguatan nilai-nilai gotong royong: Koperasi mendorong semangat kebersamaan dan gotong royong di antara anggota.
 - b. Peningkatan kualitas hidup anggota: Koperasi berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup anggota secara menyeluruh, tidak hanya ekonomi, tetapi juga sosial dan budaya.
 - c. Kemandirian anggota: Koperasi membantu anggota menjadi lebih mandiri dan berdaya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.
 - d. Pemberdayaan masyarakat: Koperasi berkontribusi pada pemberdayaan masyarakat sekitar melalui berbagai program kemasyarakatan.

Pengukuran kinerja koperasi dapat dilakukan melalui berbagai indikator, baik yang berfokus pada aspek ekonomi maupun sosial. Indikator-indikator tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Indikator Ekonomi:

- a. Jumlah anggota: Semakin banyak anggota menunjukkan semakin besar jangkauan dan dampak koperasi.
 - b. Total aset: Menunjukkan kekuatan finansial dan kemampuan koperasi dalam menjalankan usahanya.
 - c. SHU (Sisa Hasil Usaha): Menunjukkan keuntungan yang dibagikan kepada anggota, mencerminkan keberhasilan usaha koperasi.
 - d. Omzet penjualan: Menunjukkan volume penjualan dan aktivitas usaha koperasi.
 - e. Rasio kredit macet: Menunjukkan kualitas pengelolaan kredit dan risiko keuangan koperasi.
 - f. Pertumbuhan anggota: Menunjukkan daya tarik dan keberhasilan koperasi dalam menarik anggota baru.
2. Indikator Sosial:
- a. Tingkat kepuasan anggota: Menunjukkan sejauh mana anggota puas dengan layanan dan kinerja koperasi.
 - b. Partisipasi anggota: Menunjukkan tingkat keterlibatan anggota dalam kegiatan dan pengambilan keputusan koperasi.
 - c. Kualitas layanan: Menunjukkan sejauh mana koperasi memberikan layanan yang berkualitas kepada anggota.
 - d. Kualitas manajemen: Menunjukkan kemampuan koperasi dalam mengelola sumber daya dan menjalankan usahanya secara efektif dan efisien.
 - e. Penerapan prinsip dan nilai koperasi: Menunjukkan sejauh mana koperasi menerapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai koperasi dalam operasionalnya.

F. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Mondy & Joseph J. (2016) mengidentifikasi beberapa metode pelatihan dan pengembangan: metode kelas (tatap muka langsung), e-learning (daring), studi kasus, pemodelan perilaku, role-play, training games, in-basket training, on-the-job training (OJT), magang (gabungan

kelas dan OJT), dan pelatihan tim (berfokus pada kerja sama tim). Setiap metode memiliki karakteristik dan keunggulan masing-masing dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan Purnama, Rahmawati, dan Yulianthini (2020) menjelaskan bahwa Pengembangan SDM adalah aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk menyesuaikan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian karyawan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi peningkatan kinerja tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Di instansi pendidikan, pelatihan dan pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan agar sesuai dengan perkembangan kebutuhan pendidikan. Meskipun tenaga kependidikan mungkin memenuhi syarat administratif, pelatihan diperlukan untuk mengimbangi perkembangan pendidikan dan tuntutan pekerjaan. Pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek, sistematis, dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis tenaga kerja non-manajerial (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 9; Marzuki). Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan untuk pekerjaan saat ini. Pengembangan (development), sebaliknya, lebih luas cakupannya, meliputi peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral, serta mempersiapkan individu untuk tanggung jawab yang lebih tinggi di masa depan (Handoko; Efendi). Pengembangan berfokus pada peningkatan kemampuan pengambilan keputusan dan human relation, terutama untuk manajemen tingkat menengah dan atas, sementara pelatihan ditujukan untuk tingkat pelaksana. Meskipun beberapa sumber melihat pelatihan dan pengembangan sebagai konsep yang serupa (Efendi), Handoko menekankan perbedaannya: pelatihan untuk keterampilan teknis pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan untuk peningkatan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian secara lebih luas.

42 Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan investasi penting bagi kemajuan suatu organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhinya dan fungsi-fungsinya:

54 a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan SDM:

- 1) Kebutuhan Organisasi: Strategi bisnis, tujuan organisasi, dan perubahan lingkungan (teknologi, pasar, regulasi) menjadi penentu utama jenis pelatihan yang dibutuhkan. Organisasi yang dinamis memerlukan pelatihan yang lebih sering dan adaptif.
- 2) Kebutuhan Karyawan: Kesenjangan keterampilan, potensi karyawan, dan aspirasi 58 karier individu juga harus dipertimbangkan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan akan meningkatkan motivasi dan produktivitas.
- 3) Sumber Daya: Anggaran, fasilitas pelatihan, waktu, dan tenaga ahli yang tersedia membatasi cakupan dan kualitas pelatihan. Organisasi perlu merencanakan dan mengalokasikan sumber daya secara efektif.
- 4) Dukungan Manajemen: Komitmen dan dukungan penuh dari manajemen puncak sangat krusial. Manajemen harus berperan aktif dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program pelatihan.
- 5) Metode Pelatihan: Pemilihan metode pelatihan yang tepat (misalnya, 70 on-the-job training, off-the-job training, e-learning) sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal. Metode harus disesuaikan dengan kebutuhan dan gaya belajar karyawan.

b. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan SDM:

- 1) Meningkatkan Kinerja: Pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas lebih efektif dan efisien. Ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

- 2) Meningkatkan Produktivitas: Karyawan yang terampil dan terlatih dapat menghasilkan output lebih banyak dengan kualitas lebih baik dalam waktu yang lebih singkat.
- 3) Meningkatkan Motivasi dan Moral Karyawan: Pelatihan menunjukkan perhatian organisasi terhadap perkembangan karyawan, meningkatkan rasa penghargaan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi dan loyal.
- 4) Menyiapkan Karyawan untuk Jabatan yang Lebih Tinggi: Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk promosi jabatan. Ini menciptakan jalur karier yang jelas dan memotivasi karyawan untuk berkembang.
- 5) Mengurangi Tingkat Perputaran Karyawan: Karyawan yang merasa terampil dan berharga cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Pelatihan yang berkelanjutan dapat mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.
- 6) Meningkatkan Keunggulan Kompetitif: SDM yang terampil dan terlatih memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Organisasi dapat menawarkan produk dan layanan yang lebih baik dan memenangkan persaingan di pasar.
- 7) Adaptasi terhadap Perubahan: Pelatihan membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi, pasar, dan regulasi. Hal ini penting untuk keberlangsungan organisasi di lingkungan yang dinamis.
- 8) Meningkatkan Inovasi: Pelatihan dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif, menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Deskripsi Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam. Metode ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku orang-orang yang diamati. Sugiyono (2020), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data bersifat triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna. Singkatnya, penelitian kualitatif mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena menggunakan interpretasi deskriptif, bermanfaat untuk pemahaman mendalam berbagai bidang ilmu. Penelitian kualitatif memiliki landasan filsafat yang berbeda dengan penelitian kuantitatif, yang lebih menekankan pada pendekatan objektif dan pengukuran.

B. Rincian Proses Pengumpulan Data

Pengumpulan data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara untuk menggali informasi mendalam terkait peningkatan kapasitas SDM di Kantor Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi UMKM. Prosesnya meliputi:

1. Penentuan Informan: Peneliti menentukan informan kunci yang relevan, seperti petugas di Kantor Koperasi dan UMKM, pelaku UMKM yang telah mengikuti pelatihan, dan pemangku kepentingan terkait lainnya. Pemilihan informan didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman mereka yang relevan dengan topik penelitian.
2. Perumusan Pedoman Wawancara: Peneliti merumuskan pedoman wawancara yang terstruktur atau semi-terstruktur, bergantung pada kebutuhan penelitian. Pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan yang terarah untuk menggali informasi terkait pelatihan dan

pengembangan kompetensi UMKM, dampaknya terhadap kapasitas SDM, serta kendala dan tantangan yang dihadapi.

3. Pelaksanaan Wawancara: Peneliti melakukan wawancara dengan informan terpilih. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka atau daring, bergantung pada kondisi dan ketersediaan informan. Selama wawancara, peneliti memastikan untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif agar informan dapat memberikan informasi secara terbuka dan jujur. Peneliti juga mencatat semua informasi penting yang disampaikan informan.
4. Transkripsi dan Analisis Data: Setelah wawancara selesai, peneliti melakukan transkripsi data wawancara, yaitu mengubah rekaman suara atau video menjadi teks tertulis. Selanjutnya, peneliti menganalisis data transkripsi untuk mengidentifikasi tema, pola, dan makna yang muncul dari informasi yang diberikan informan. Analisis data kualitatif dapat menggunakan berbagai teknik, seperti analisis tematik atau grounded theory.

C. Sasaran Penelitian

Mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisis bagaimana pelatihan dan pengembangan kompetensi UMKM meningkatkan kapasitas SDM di Kantor Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk. Penelitian juga akan mencari faktor-faktor yang mendukung atau menghambat keberhasilan program tersebut. Tujuan akhirnya adalah untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi UMKM di masa mendatang.

Dalam penelitian ini memiliki 3 informan penelitian yaitu :

1. Nama : Cuk Widiyanto, S.H.,M.M.

- a. Umur : 59 Tahun
- b. Tanggal lahir : Pati 7 Mei 1966
- c. Pendidikan terakhir : Strata 2 (S2)
- d. Jabatan : Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Nganjuk

- e. Alamat : Dusun bulu desa puteran kecamatan Sukomoro kabupaten Nganjuk
2. Nama : Ibu Anik Setyowati S.E.,M.M.
- a. Umur : 55 Tahun
 - b. Tanggal lahir : 23 November 1969
 - c. Pendidikan terakhir : S
 - d. Jabatan : Kabid Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro
 - e. Alamat : Bagor wetan kecamatan Sukomoro
3. Nama : Ibu Rinings
- a. Umur : 63 Tahun
 - b. Pendidikan : D3
 - c. Pekerjaan : Wirausaha
 - d. Alamat : Jl.Mt Hariyono No 16 Ploso
 - e. Mulai Usaha :Tahun 2016

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk judul “Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Kantor Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Nganjuk melalui Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi UMKM” akan bergantung pada metode penelitian yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan dengan menjadikan bapak Cuk Widiyanto, S.H., MM., sebagai salah satu narasumber menganalisis peningkatan kapasitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) melalui pelatihan kewirausahaan. Penelitian ini terbagi menjadi dua bagian utama. Bagian pertama mendefinisikan secara komprehensif kapasitas UMKM, tidak hanya aspek fisik, tetapi juga menekankan peran penting pengembangan keterampilan dan kompetensi para pelaku UMKM. Pengembangan ini dicapai melalui program pelatihan terstruktur yang diimplementasikan di tingkat regional dan nasional.

Penelitian ini mengidentifikasi berbagai jenis program pelatihan kewirausahaan yang diterapkan dalam konteks yang beragam, termasuk

koperasi, pelatihan individu, dan program peningkatan kapasitas terintegrasi. Peran sekretariat dalam ekosistem UMKM juga diteliti. Penelitian menyoroti pentingnya keselarasan program pelatihan dengan minat dan kapasitas peserta, serta menekankan perlunya pemilihan instruktur yang berpengalaman dan spesialis. Era digital juga menjadi fokus penelitian, menganalisis implementasi pelatihan daring dan strategi adaptasinya bagi generasi yang kurang familiar dengan teknologi. Penggunaan Google Forms sebagai platform pendaftaran diinterpretasikan sebagai pendekatan modern dalam manajemen data dan jangkauan peserta. Lebih lanjut, penelitian mengakui sifat dinamis kebutuhan keterampilan UMKM yang berkembang setiap tahunnya, sehingga menyarankan perlunya adaptasi kurikulum dan pendekatan yang berbeda antara daerah perkotaan dan pedesaan. Aspek pelatihan yang melibatkan kerajinan tangan juga dipertimbangkan.

Bagian kedua penelitian ini mengidentifikasi tantangan dalam implementasi pelatihan kewirausahaan. Temuan utama adalah kesulitan dalam memilih peserta dengan motivasi yang kuat dan visi kewirausahaan yang jelas. Banyak peserta kurang berkomitmen, sehingga menyoroti perlunya strategi untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi. Tantangan lain termasuk menyampaikan wawasan komprehensif tentang lanskap kewirausahaan dan mengembangkan strategi promosi yang efektif untuk menarik peserta yang tepat. Penelitian menekankan pentingnya proses seleksi yang ketat, termasuk wawancara, untuk memastikan bahwa hanya peserta yang siap dan berkomitmen yang mengikuti pelatihan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memahami pelatihan kewirausahaan untuk UMKM, mencakup aspek implementasi, tantangan, dan pentingnya beradaptasi dengan konteks sosial-ekonomi yang berkembang.

Tabel 3.1 Kisi - Kisi Angket Wawancara

No.	Faktor Penelitian	Pertanyaan	Sumber Data
1	Kedisiplinan Pegawai	Bagaimana aturan kedisiplinan diterapkan di dinas? Seberapa konsisten aturan kedisiplinan ditegakkan? Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas pegawai?	Kepala Dinas, Karyawan
2	Gaya Kepemimpinan	Sebutkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan. Seberapa besar dukungan dan motivasi yang diberikan pimpinan? Seberapa sering pimpinan memberikan umpan balik?	Kepala Dinas, Karyawan
3	Lingkungan Kerja	Bagaimana kondisi fasilitas kerja di dinas? Bagaimana suasana kerja di dinas? Seberapa baik kolaborasi antar pegawai?	Karyawan
4	Pengembangan Kompetensi (bagi Pegawai)	Jenis pelatihan apa saja yang telah diberikan kepada pegawai? Seberapa relevan pelatihan tersebut dengan kebutuhan kerja? Seberapa efektif pelatihan dalam meningkatkan produktivitas pegawai?	Kepala Dinas, Karyawan
5	Jenis Pelatihan UMKM	Jenis pelatihan apa saja yang telah diikuti? Seberapa bermanfaat pelatihan tersebut bagi usaha Anda?	Pelaku UMKM
6	Metode Pelatihan UMKM	Metode pelatihan mana yang lebih efektif (tatap muka/daring)? Apakah Anda mengalami kesulitan dalam mengikuti pelatihan daring?	Pelaku UMKM

7	Kualitas Instruktur UMKM	Seberapa kompeten instruktur dalam menyampaikan materi? Seberapa baik komunikasi instruktur?	Pelaku UMKM
8	Dampak Pelatihan UMKM	Apakah Anda mengalami peningkatan pendapatan setelah pelatihan? Apakah Anda mengalami peningkatan efisiensi setelah pelatihan? Apakah Anda mengembangkan produk baru setelah pelatihan? Apakah Anda meningkatkan skala usaha setelah pelatihan?	Pelaku UMKM
9	Tantangan Pelatihan UMKM	Apa saja tantangan yang Anda hadapi dalam mengikuti pelatihan? Apa saran Anda untuk meningkatkan efektivitas pelatihan?	Pelaku UMKM

Sumber : data penelitian 2025

E. Prosedur Analisis Data

Prosedur analisis data untuk penelitian tentang peningkatan kapasitas SDM UMKM melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi akan bergantung pada metode pengumpulan data yang digunakan. Berikut beberapa kemungkinan prosedur analisis data, tergantung pada metode yang digunakan: Penelitian ini menggunakan metode wawancara, prosedur analisis datanya akan mengikuti pendekatan kualitatif. Berikut langkah-langkahnya:

1. Transkripsi: Rekaman wawancara diubah menjadi teks tertulis secara lengkap dan akurat. Hal ini penting untuk memastikan tidak ada informasi yang hilang atau terdistorsi.
2. Pengkodean (Coding): Teks transkripsi dibaca berulang kali untuk mengidentifikasi kata kunci, frasa, atau kalimat yang mencerminkan tema atau pola tertentu yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Kode-kode ini diberikan untuk mengelompokkan informasi yang serupa.

3. **Pembuatan Kategori/Tema:** Kode-kode yang telah dibuat kemudian dikelompokkan menjadi kategori atau tema yang lebih besar. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengorganisir dan menyederhanakan data yang telah dikumpulkan. Kategori atau tema ini harus mencerminkan inti dari informasi yang dikumpulkan.
4. **Analisis Tematik:** Setelah kategori atau tema terbentuk, peneliti menganalisis hubungan antar kategori atau tema untuk menemukan pola, tren, atau temuan utama yang menjawab pertanyaan penelitian. Analisis ini mencari makna mendalam di balik data dan berusaha untuk memahami fenomena yang diteliti.
5. **Interpretasi:** Temuan yang telah diidentifikasi kemudian diinterpretasikan dalam konteks penelitian. Interpretasi ini harus didukung oleh bukti empiris dari data wawancara. Peneliti harus menjelaskan secara rinci bagaimana temuan tersebut menjawab pertanyaan penelitian.
6. **Validasi:** Untuk memastikan keabsahan temuan, peneliti dapat melakukan triangulasi data, yaitu membandingkan temuan dari wawancara dengan data dari sumber lain (misalnya, dokumen, observasi). Hal ini bertujuan untuk memastikan konsistensi dan kredibilitas temuan.
7. **Pelaporan:** Temuan penelitian dan interpretasinya disajikan dalam bentuk laporan penelitian yang sistematis dan mudah dipahami. Laporan ini harus mencakup deskripsi metode penelitian, prosedur analisis data, temuan utama, dan kesimpulan.

53
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menyelidiki proses peningkatan kapasitas usaha mikro, kecil, dan menengah di Kabupaten Nganjuk melalui wawancara dengan tiga narasumber: Bapak Cuk Widiyanto (Kepala Dinas Koperasi dan UMKM), Ibu Anik Setyowati (staf dinas), dan Ibu Rinings Indirani (pemilik UMKM). Ketiga sudut pandang ini memberikan wawasan yang beragam dan saling melengkapi.

Berikut ini adalah karakter ketiga informan:

1. Bapak Cuk Widiyanto, S.H..M.M. : Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Nganjuk memiliki karakter kompeten namun cenderung cerewet dan banyak bercerita. Meskipun memiliki kekurangan dalam hal komunikasi (cerewet), beliau dinilai kompeten dalam pekerjaannya dan mampu menjelaskan informasi terkait usahanya dengan jelas. Dalam wawancara yang dilakukan selama 15 menit
2. Ibu Anik Setyowati, S.E., M.M. : Karyawan dari Bapak Cuk Widiyanto. Beliau memiliki sifat yang baik dan mudah memberikan informasi sesuai kebutuhan peneliti. Bahwa ia memiliki kinerja yang baik dan mungkin ramah serta membantu. Gelar S.E., M.M. menunjukkan latar belakang pendidikan di bidang ekonomi dan manajemen yang relevan dengan pekerjaannya. Dalam wawancara yang dilakukan selama 15 menit
3. Ibu Rinings Indirani: Memiliki karakter Pemilik usaha UMKM. Usianya yang 63 tahun menunjukkan pengalaman yang cukup dalam berwirausaha. Mulai usaha sejak tahun 2016 menunjukkan komitmennya dalam menjalankan bisnis tersebut. Tanpa informasi lebih lanjut, kita hanya bisa berasumsi bahwa ia memiliki dedikasi dan pengalaman dalam menjalankan usahanya. Dalam wawancara yang dilakukan selama 7 menit.

Dalam diskusi dengan Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Pak Cuk Widiyanto, beberapa pertanyaan penting diajukan untuk memahami lebih dalam mengenai peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) bagi UMKM. Pertama, beliau menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM UMKM didefinisikan sebagai pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang

diselenggarakan dari tingkat daerah hingga pusat. Selanjutnya, program pelatihan dan pengembangan potensi yang dilaksanakan oleh dinas ini mencakup kewirausahaan, pelatihan khusus untuk koperasi dan UMKM, serta capacity building.

Ketika ditanya mengenai cara memprioritaskan UMKM yang mendapatkan pelatihan, Pak Cuk menyampaikan bahwa prioritas tersebut tidak dijelaskan secara detail dalam riset, namun proses pendaftaran dilakukan melalui Google Form. Mengenai pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan, beliau menyebutkan bahwa terdapat instruktur internal dan eksternal yang sering didatangkan dari luar dinas, kecuali untuk pelatihan digital.

Pak Cuk juga mengungkapkan bahwa jenis pelatihan yang paling diminati oleh pelaku UMKM adalah pelatihan kewirausahaan dan motivasi berwirausaha. Dalam hal penggunaan teknologi digital, beliau menjelaskan bahwa pelatihan online telah dibahas, tetapi ada tantangan bagi generasi yang lebih tua dalam beradaptasi dengan marketplace online.

Lebih lanjut, beliau menjelaskan bahwa identifikasi kebutuhan kompetensi bagi pelaku UMKM dilakukan berdasarkan kebutuhan yang berbeda setiap tahunnya, meskipun sistem pendataan potensi pegawai untuk pelatihan masih belum terstruktur dengan baik. Tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan ini meliputi rendahnya motivasi beberapa peserta, perlunya prioritas dalam memberikan wawasan kewirausahaan, penyesuaian materi pelatihan berdasarkan kebutuhan, serta durasi pelatihan yang perlu dipertimbangkan, di mana pelatihan setengah hari dinilai kurang efektif.

Terakhir, Pak Cuk menjelaskan bahwa Dinas Koperasi dan UMKM berkolaborasi dengan berbagai stakeholder, seperti STIE, politeknik, dan bank, untuk mendukung pengembangan kompetensi UMKM melalui pelatihan dan akses permodalan. Metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan difokuskan pada dampak nyata pelatihan terhadap usaha para peserta, meskipun detail indikator keberhasilan masih perlu dijelaskan lebih lanjut.

Tabel 4. 1 Hasil wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban
-----	------------	---------

1	Untuk mendefinisikan peningkatan kapasitas SDM bagi UMKM di dinas koperasi dan usaha mikro ini seperti apa ya?	Peningkatan kapasitas SDM UMKM didefinisikan sebagai pengembangan skill melalui pelatihan yang diselenggarakan dari tingkat daerah hingga pusat.
2	Lalu program pelatihan dan pengembangan potensi yang dilaksanakan oleh dinas ini apa saja pak?	Program pelatihan yang dilaksanakan meliputi kewirausahaan, pelatihan khusus koperasi dan UMKM, serta capacity building
3	Cara memprioritaskan UMKM yang mendapatkan pelatihan itu bagaimana pak caranya?	Prioritas UMKM untuk pelatihan tidak dijelaskan secara detail dalam riset, namun proses pendaftaran dilakukan melalui Google Form.
4	Kalau untuk pihak yang terlibat siapa saja ya pak dalam penyelenggara pelatih ini?	Pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan adalah instruktur internal dan instruktur eksternal yang sering didatangkan dari luar dinas, kecuali untuk pelatihan digital
5	Untuk jenis pelatihan yang sangat diminati dalam UMKM itu apa saja?	Jenis pelatihan yang paling diminati adalah pelatihan kewirausahaan dan motivasi berwirausaha
6	Sejauh mana teknologi digital digunakan dalam program pelatihan UMKM?	Pelatihan online telah dibahas, namun terdapat tantangan bagi generasi yang lebih tua dalam beradaptasi dengan marketplace online
7	Apa saja program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM untuk meningkatkan kompetensi SDM?	Program pelatihan yang telah dilaksanakan meliputi kewirausahaan, pelatihan khusus koperasi dan UMKM, serta capacity building
8	Bagaimana proses identifikasi kebutuhan kompetensi bagi pelaku UMKM dilakukan?	Identifikasi kebutuhan kompetensi dilakukan berdasarkan kebutuhan setiap tahunnya, yang berbeda-beda tergantung pada kompetensi yang dibutuhkan. Sistem pendataan potensi pegawai untuk pelatihan masih belum terstruktur dengan

		baik
9	78 Apa tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan ini?	Tantangan utama meliputi rendahnya motivasi beberapa peserta, perlunya prioritas dalam memberikan wawasan kewirausahaan, penyesuaian materi pelatihan berdasarkan kebutuhan, dan durasi pelatihan yang perlu dipertimbangkan (pelatihan setengah hari dinilai kurang efektif).
10	Bagaimana Dinas Koperasi berkolaborasi dengan lembaga lain dalam mendukung pengembangan kompetensi UMKM?	Dinas Koperasi dan UMKM berkolaborasi dengan stakeholder seperti STIE, politeknik, dan bank untuk mendukung pengembangan kompetensi UMKM melalui pelatihan dan akses permodalan
11	Apa metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan?	Evaluasi keberhasilan pelatihan difokuskan pada dampak nyata pelatihan terhadap usaha para peserta, meskipun detail indikator keberhasilan

Sumber : data penelitian 2025

54
9
5
Dalam wawancara dengan Ibu Anik mengenai peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, beliau menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM UMKM merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaku UMKM. Hal ini mencakup peningkatan pengetahuan bisnis, keterampilan teknis, dan kemampuan manajemen guna meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Upaya tersebut diwujudkan melalui pelatihan, mentoring, konsultasi, serta penyediaan akses informasi dan teknologi terkini.

Ibu Anik menjelaskan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas ini meliputi manajemen bisnis, termasuk aspek keuangan, pemasaran, dan operasional, serta keterampilan teknis di bidang produksi dan inovasi produk. Selain itu, terdapat pelatihan terkait digital marketing dan perdagangan elektronik (e-commerce), serta pengembangan kewirausahaan yang mencakup inovasi,

strategi bisnis, dan kepemimpinan. Pendampingan dan konsultasi bisnis juga disediakan sebagai bagian dari program pengembangan potensi UMKM.

Terkait prioritas pelatihan, Ibu Anik menyatakan bahwa penentuan UMKM yang mendapatkan pelatihan didasarkan pada beberapa kriteria, antara lain skala usaha, potensi pertumbuhan, jenis usaha yang menjadi sektor unggulan, lokasi geografis terutama yang menjangkau daerah terpencil, serta partisipasi dalam program pemerintah. Seleksi peserta dilakukan dengan evaluasi proposal pelatihan dan kesesuaiannya dengan program yang tersedia, dan pendaftaran peserta juga difasilitasi secara online melalui Google Formulir.

Dalam pelaksanaan pelatihan, Dinas Koperasi dan UMKM berperan sebagai koordinator dan fasilitator, dengan melibatkan instruktur dari tenaga ahli internal, akademisi, praktisi bisnis, serta konsultan eksternal. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga pelatihan juga dijalankan untuk memperkuat kualitas penyelenggaraan pelatihan. Jenis pelatihan yang sangat diminati para pelaku UMKM meliputi pelatihan pemasaran dan penjualan baik konvensional maupun digital, manajemen keuangan dan pengelolaan usaha, serta inovasi produk dan pengembangan usaha.

Penggunaan teknologi digital dalam program pelatihan dilakukan secara intensif melalui berbagai media seperti e-learning, webinar, workshop virtual, serta materi pelatihan digital marketing dan e-commerce. Upaya peningkatan literasi digital juga terus dilakukan untuk membantu pelaku UMKM menguasai teknologi yang relevan dengan perkembangan bisnis saat ini.

Untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi pelaku UMKM, proses dilakukan melalui survei, wawancara, diskusi kelompok terarah (FGD), serta analisis data pasar dan data sekunder yang diperoleh dari badan statistik dan instansi terkait. Hasil analisis tersebut digunakan sebagai dasar dalam merancang program pelatihan yang sesuai dan relevan dengan kebutuhan pelaku UMKM.

Dalam pelaksanaan program pelatihan, berbagai tantangan dihadapi, antara lain keterbatasan anggaran dan SDM, rendahnya motivasi peserta, kesenjangan digital, kesulitan dalam menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, serta perlunya peningkatan dalam evaluasi dampak pelatihan. Untuk itu, Dinas Koperasi menjalankan kemitraan dengan berbagai lembaga seperti perguruan tinggi, termasuk STIE dan Politeknik, lembaga pelatihan swasta, bank, serta organisasi non-pemerintah (NGO). Kerjasama ini meliputi

penyediaan instruktur, materi pelatihan, pendanaan, dan akses kepada sumber daya yang dibutuhkan.

Tabel 4. 2 Hasil wawancara

No.	Pertanyaan	Pembahasan
1	Untuk mendefinisikan peningkatan kapasitas SDM bagi UMKM di dinas koperasi dan usaha mikro ini seperti apa ya?	Peningkatan kapasitas SDM UMKM adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pelaku UMKM, meliputi peningkatan pengetahuan bisnis, keterampilan teknis, dan kemampuan manajemen untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Ini mencakup pelatihan, mentoring, konsultasi, dan akses informasi/teknologi terkini.
2	Lalu program pelatihan dan pengembangan potensi yang dilaksanakan oleh dinas ini apa saja pak?	Program pelatihan mencakup manajemen bisnis (keuangan, pemasaran, operasional), keterampilan teknis (produksi, inovasi produk), digital marketing dan e-commerce, serta pengembangan kewirausahaan (inovasi, strategi bisnis, kepemimpinan). Tersedia juga pendampingan dan konsultasi bisnis.
3	Cara memprioritaskan UMKM yang mendapatkan pelatihan itu bagaimana pak caranya?	Prioritas ditentukan berdasarkan skala usaha, potensi pertumbuhan, jenis usaha (sektor unggulan), lokasi geografis (menjangkau daerah terpencil), dan partisipasi dalam program pemerintah. Seleksi melibatkan evaluasi proposal pelatihan dan kesesuaiannya dengan program yang tersedia. Pendaftaran online melalui Google Formulir juga digunakan.
4	Kalau untuk pihak yang terlibat siapa saja ya pak dalam penyelenggara pelatih ini?	Dinas Koperasi dan UMKM sebagai koordinator dan fasilitator. Instruktur dari tenaga ahli internal, akademisi, praktisi bisnis, dan konsultan eksternal. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan juga dilakukan.

- | | | |
|----|---|---|
| 5 | Untuk jenis pelatihan yang sangat diminati dalam UMKM itu apa saja? | Pelatihan pemasaran dan penjualan (konvensional dan digital), manajemen keuangan dan pengelolaan usaha, inovasi produk dan pengembangan usaha. |
| 6 | Sejauh mana teknologi digital digunakan dalam program pelatihan UMKM? | Teknologi digital diintegrasikan secara intensif melalui e-learning, webinar, workshop virtual, dan materi pelatihan digital marketing dan e-commerce. Upaya peningkatan literasi digital juga dilakukan. |
| 7 | Apa saja ⁵ program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM untuk meningkatkan kompetensi SDM? | Pelatihan manajemen bisnis, keterampilan teknis, digital marketing dan e-commerce, kewirausahaan (perencanaan bisnis, inovasi, strategi bisnis), dan regulasi/perizinan usaha. |
| 8 | Bagaimana proses identifikasi kebutuhan kompetensi bagi pelaku UMKM dilakukan? | Identifikasi melalui survei, wawancara, FGD, dan analisis data pasar serta data sekunder dari BPS dan instansi terkait. Hasil analisis digunakan untuk merancang program pelatihan yang relevan. |
| 9 | Apa tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan ini? | Keterbatasan anggaran dan SDM, rendahnya motivasi peserta, kesenjangan digital, kesulitan menyesuaikan materi pelatihan, dan evaluasi dampak pelatihan yang perlu ditingkatkan. |
| 10 | Bagaimana Dinas Koperasi berkolaborasi dengan lembaga lain dalam mendukung pengembangan kompetensi UMKM? | Kemitraan dengan perguruan tinggi (STIE, Politeknik), lembaga pelatihan swasta, bank, dan NGO. Kolaborasi meliputi penyediaan instruktur, materi pelatihan, pendanaan, dan akses sumber daya. |
| 11 | Apa metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur efektivitas | Evaluasi melalui pre-test dan post-test, survei kepuasan peserta, dan studi kasus untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja bisnis. Data |

program pelatihan? kuantitatif dan kualitatif dikumpulkan dan dianalisis untuk laporan evaluasi yang komprehensif.

Sumber : data penelitian 2025

Evaluasi efektivitas program pelatihan dilakukan melalui pre-test dan post-test, survei kepuasan peserta, serta studi kasus untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja bisnis peserta. Data kuantitatif dan kualitatif yang terkumpul dianalisis untuk menghasilkan laporan evaluasi yang komprehensif dan dapat menjadi dasar perbaikan program di masa mendatang. Dalam wawancara dengan Ibu Rinings mengenai pelaksanaan usaha UMKM khususnya produk keripik bawang, beliau menjelaskan bahwa pelaku UMKM seperti dirinya diperbolehkan menjual produk secara daring tanpa memerlukan izin khusus dari Dinas Koperasi. Namun, Ibu Rinings menekankan pentingnya tetap mematuhi peraturan lain yang berkaitan, seperti kepemilikan sertifikat PIRT atau BPOM, yang merupakan syarat wajib untuk produk makanan, terutama yang dipasarkan secara luas. Keanggotaan di dinas koperasi memberikan manfaat tambahan seperti bimbingan dan akses pasar, tetapi bukan menjadi persyaratan mutlak untuk melakukan penjualan online.

Terkait bahan baku, Ibu Rinings menyebutkan ada larangan penggunaan bahan tertentu dalam produk makanan, terutama yang berpotensi membahayakan kesehatan konsumen. Misalnya, untuk produk bersertifikat halal, bahan seperti daging babi jelas tidak diperbolehkan. Penggunaan bahan berkualitas buruk atau tidak higienis, seperti minyak tidak layak pakai, juga harus dihindari sesuai aturan dari BPOM dan Dinas Kesehatan.

Mengenai sertifikasi, kewajiban memiliki PIRT atau BPOM bergantung pada karakteristik produk dan jalur pemasaran yang digunakan. PIRT biasanya diperlukan untuk produk rumahan dengan masa simpan lebih dari tujuh hari, sedangkan BPOM diwajibkan untuk produk yang didistribusikan secara lebih luas, guna meningkatkan kepercayaan konsumen.

Dalam hal pengemasan dan pemberian label, Ibu Rinings menegaskan pelaku usaha tidak diperbolehkan melakukan perubahan tanpa melapor ke dinas

terkait. Prosedur pemberitahuan ini penting agar informasi produk tetap akurat dan sesuai standar yang berlaku.

Jika ingin mengikuti pameran produk UMKM di luar daerah, Ibu Rinings menyarankan agar menghubungi panitia pameran atau dinas setempat di lokasi tujuan untuk mengetahui persyaratan yang diperlukan, yang biasanya meliputi izin usaha, sertifikat produk, dan dokumen pendukung lainnya.

Mengenai harga jual dan standar kualitas, meskipun tidak ada batasan harga yang ketat, UMKM binaan Dinas Koperasi tetap diharuskan memenuhi standar kualitas produk agar reputasi dan kepercayaan konsumen terjaga. Standar tersebut mencakup aspek keamanan pangan, komposisi bahan baku, dan proses produksi yang higienis.

Untuk pencantuman label halal dan komposisi bahan, Ibu Rinings menyebutkan aturan dari lembaga seperti MUI dan BPOM yang mengharuskan label halal sesuai standar serta data komposisi bahan yang lengkap, akurat, dan mudah dipahami oleh konsumen.

Terakhir, Ibu Rinings mengingatkan bahwa ketidakpatuhan terhadap peraturan dinas koperasi dapat berakibat pada sanksi mulai dari teguran hingga pencabutan izin usaha, bahkan dapat berlanjut pada tindakan hukum jika pelanggaran serius terjadi. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap peraturan sangat penting untuk menjamin keberlangsungan dan pertumbuhan usaha UMKM secara sehat dan berkelanjutan.

Tabel 4. 3 Hasil wawancara

I	Apakah diperbolehkan bagi pelaku UMKM seperti Ibu Rinings untuk menjual produknya secara daring tanpa izin khusus dari dinas?	Ya, pelaku UMKM seperti Ibu Rinings diperbolehkan menjual produknya secara daring tanpa izin khusus dari dinas koperasi. Namun, penting untuk diingat bahwa kepatuhan terhadap peraturan lain seperti perizinan terkait produk makanan (PIRT atau BPOM) tetap wajib dipenuhi. Keanggotaan dalam dinas koperasi memberikan manfaat tambahan seperti bimbingan dan akses pasar, tetapi bukan merupakan persyaratan mutlak untuk berjualan online
---	---	--

2.	Apakah ada larangan menggunakan bahan baku tertentu dalam produk makanan seperti keripik bawang?	Ya, ada larangan penggunaan bahan baku tertentu dalam produk makanan, khususnya terkait dengan keamanan pangan dan kesehatan. Bahan-bahan yang dilarang umumnya termasuk bahan yang berbahaya atau tidak sesuai standar keamanan pangan. Untuk produk yang bersertifikasi halal, penggunaan bahan seperti daging babi jelas dilarang. Selain itu, penggunaan minyak yang tidak higienis juga harus dihindari. Aturan ini diatur oleh berbagai instansi, termasuk BPOM dan Dinas Kesehatan
3	Apakah UMKM seperti Keripik Bawang Ibu Rinings diwajibkan memiliki sertifikat PIRT atau BPOM untuk bisa dipasarkan secara luas?	Kewajiban memiliki sertifikat PIRT atau BPOM bergantung pada jenis produk dan cara pemasarannya. PIRT (Pangan Industri Rumah Tangga) umumnya dibutuhkan untuk produk makanan rumahan yang tahan lama lebih dari 7 hari. BPOM (Badan Pengawas Obat dan Makanan) biasanya dibutuhkan untuk produk makanan yang dipasarkan secara luas, terutama yang melewati jalur distribusi yang lebih kompleks. Untuk pemasaran yang lebih luas, BPOM sangat direkomendasikan untuk meningkatkan kepercayaan konsumen
4	Apakah pelaku usaha diperbolehkan mengubah kemasan dan label tanpa melapor ke Dinas Koperasi?	Tidak, pelaku usaha tidak diperbolehkan mengubah kemasan dan label produk tanpa melapor ke dinas terkait. Perubahan kemasan dan label harus sesuai prosedur yang ditetapkan, termasuk pemberitahuan kepada dinas koperasi atau instansi terkait lainnya. Hal ini penting untuk memastikan informasi produk tetap akurat dan terbaru.

5.	Apa saja prosedur atau izin yang dibutuhkan jika Ibu Rinings ingin mengikuti pameran produk UMKM di luar daerah?	Prosedur dan izin yang dibutuhkan untuk mengikuti pameran produk UMKM di luar daerah akan bervariasi tergantung lokasi pameran dan penyelenggara. Ibu Rinings sebaiknya menghubungi panitia pameran atau dinas terkait di daerah tujuan untuk mengetahui persyaratan yang berlaku. Persyaratan mungkin termasuk izin usaha, sertifikat produk, dan dokumen lainnya.
6.	Apakah ada batasan harga jual atau standar kualitas yang harus dipenuhi oleh UMKM binaan Dinas Koperasi?	Umumnya, tidak ada batasan harga jual yang ketat untuk UMKM binaan Dinas Koperasi. Namun, standar kualitas produk biasanya harus dipenuhi untuk menjaga reputasi dan kepercayaan konsumen. Standar kualitas ini dapat berupa persyaratan keamanan pangan, komposisi bahan baku, dan proses produksi yang higienis.
7.	Bagaimana aturan mengenai pencantuman label halal atau komposisi bahan pada produk seperti keripik bawang?	Aturan pencantuman label halal dan komposisi bahan diatur oleh lembaga terkait seperti MUI (Majelis Ulama Indonesia) dan BPOM. Label halal harus sesuai dengan standar yang ditetapkan MUI, sementara informasi komposisi bahan harus lengkap, akurat, dan mudah dipahami konsumen.
8.	Apa konsekuensi jika pelaku usaha seperti Ibu Rinings tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi?	Konsekuensi tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Koperasi dapat bervariasi, mulai dari teguran hingga pencabutan izin usaha. Pelanggaran yang serius dapat mengakibatkan sanksi hukum. Kepatuhan terhadap peraturan penting untuk keberlangsungan dan pertumbuhan usaha.

Sumber : data penelitian 2025

B. Pembahasan

1. Mengidentifikasi jenis pelatihan yang relevan dan efektif untuk UMKM

Dalam diskusi yang mendalam dengan Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Pak Cuk Widiyanto, terungkap berbagai aspek penting mengenai peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pak Cuk menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM UMKM merupakan upaya sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan pelaku UMKM melalui pelatihan yang diselenggarakan dari tingkat daerah hingga pusat. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas mencakup berbagai bidang, termasuk kewirausahaan, pelatihan khusus untuk koperasi dan UMKM, serta capacity building.

Dalam hal prioritas pelatihan, Pak Cuk menyatakan bahwa, proses pendaftaran untuk pelatihan dilakukan melalui Google Form. Beliau juga menjelaskan bahwa penyelenggaraan pelatihan melibatkan instruktur baik dari internal maupun eksternal, dengan catatan bahwa pelatihan digital sering kali diisi oleh instruktur dari luar dinas. Jenis pelatihan yang paling diminati oleh pelaku UMKM adalah pelatihan kewirausahaan dan motivasi berwirausaha. Namun, beliau juga mencatat adanya tantangan dalam penggunaan teknologi digital, terutama bagi generasi yang lebih tua yang mungkin kesulitan beradaptasi dengan marketplace online.

Sejalan dengan (Yahya & Kristina dalam Ade, dkk 2019), pengembangan karakter kewirausahaan dapat terjadi di berbagai tempat, termasuk di pendidikan tinggi universitas. Perguruan tinggi memiliki peran yang signifikan dan peluang untuk menanamkan semangat kewirausahaan kepada mahasiswa. Mahasiswa perlu memiliki jiwa wirausaha dan pemahaman tentang kewirausahaan agar tidak terjebak dalam fenomena yang sedang populer. Perkembangan masyarakat dan dunia kerja di era globalisasi memerlukan sumber daya manusia yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, baik dalam aspek soft skill maupun hard skill.

Pak Cuk menekankan pentingnya identifikasi kebutuhan kompetensi bagi pelaku UMKM yang dilakukan setiap tahun, meskipun sistem pendataan potensi pegawai untuk pelatihan masih perlu diperbaiki. Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan meliputi rendahnya motivasi peserta, perlunya

penyesuaian materi pelatihan, serta durasi pelatihan yang perlu dipertimbangkan, di mana pelatihan setengah hari dinilai kurang efektif.

Dinas Koperasi dan UMKM juga berkolaborasi dengan berbagai stakeholder, seperti STIE, politeknik, dan bank, untuk mendukung pengembangan kompetensi UMKM melalui pelatihan dan akses permodalan. Metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan berfokus pada dampak nyata pelatihan terhadap usaha peserta, meskipun detail indikator keberhasilan masih perlu dijelaskan lebih lanjut.

Ibu Rinings, seorang pelaku UMKM, menjelaskan bahwa ia diperbolehkan menjual produk secara daring tanpa izin khusus dari Dinas Koperasi, tetapi tetap harus mematuhi peraturan lain seperti kepemilikan sertifikat PIRT atau BPOM. Ia juga menekankan larangan penggunaan bahan tertentu dalam produk makanan, terutama yang berpotensi membahayakan kesehatan. Kewajiban memiliki sertifikat PIRT atau BPOM bergantung pada karakteristik produk dan jalur pemasaran yang digunakan.

Ibu Rinings juga menegaskan bahwa perubahan kemasan dan label produk tidak boleh dilakukan tanpa melapor ke dinas terkait. Jika ingin mengikuti pameran produk UMKM di luar daerah, ia menyarankan untuk menghubungi panitia pameran atau dinas setempat untuk mengetahui persyaratan yang diperlukan. Meskipun tidak ada batasan harga jual yang ketat, UMKM tetap diharuskan memenuhi standar kualitas produk untuk menjaga reputasi dan kepercayaan konsumen.

Sejalan dengan (Deby, dkk. 2023) "Faktor selanjutnya yang menjadi alasan pelanggan melakukan pembelian ulang adalah kualitas layanan. Pelanggan akan melakukan pembelian ulang jika layanan yang diberikan baik. Kualitas layanan dapat diidentifikasi dengan membandingkan persepsi pelanggan terhadap layanan yang secara realistis diterima atau diperoleh dengan layanan yang sebenarnya diharapkan atau diinginkan untuk atribut layanan suatu perusahaan. Jika layanan yang diterima atau dipersepsikan sesuai harapan, maka kualitas layanan dianggap baik dan memuaskan, dan jika apa yang diterima melebihi harapan pelanggan, maka kualitas layanan dianggap sangat baik dan berkualitas tinggi. Sebaliknya, jika layanan yang diterima lebih rendah dari yang diharapkan, maka kualitas layanan dianggap buruk. Kualitas layanan adalah ukuran tingkat

layanan yang diberikan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta penyediaan pengiriman untuk mengimbangi harapan pelanggan."

Sesuai juga dengan (Mushlih, B, dkk. 2019) City branding dan merek perusahaan sama-sama ingin menarik perhatian berbagai pemangku kepentingan dan kelompok pelanggan yang memiliki multidisiplin dan kompleksitas yang tinggi

Terakhir, Ibu Rinings mengingatkan bahwa ketidakpatuhan terhadap peraturan dapat berakibat pada sanksi, mulai dari teguran hingga pencabutan izin usaha. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap peraturan sangat penting untuk menjamin keberlangsungan dan pertumbuhan usaha UMKM secara sehat dan berkelanjutan.

Berfokus pada pengembangan kapasitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Nganjuk, khususnya melalui pelatihan kewirausahaan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro. Berikut pembahasan detailnya, dibagi berdasarkan aspek-aspek kunci:

1. Metode Pengembangan Kapasitas UMKM:

Penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk menggunakan pendekatan multi-faceted dalam pengembangan kapasitas UMKM. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pelatihan, tetapi juga mencakup aspek lain seperti kerjasama dengan stakeholder dan upaya proaktif dalam menjaring peserta pelatihan. Jenis pelatihan yang ditawarkan beragam, mulai dari pelatihan kewirausahaan umum hingga pelatihan khusus yang berkaitan dengan koperasi dan UMKM, serta capacity building. Penelitian ini menyoroti pentingnya pelatihan yang meningkatkan kapasitas, terutama dalam hal ilmu kewirausahaan dan motivasi berwirausaha.

a. Keunggulan Metode:

- 1) Keterlibatan Stakeholder: Kerjasama dengan STIE, politeknik, dan bank menunjukkan komitmen untuk memberikan dukungan holistik kepada UMKM, tidak hanya dalam pelatihan tetapi juga dalam akses permodalan.
- 2) Beragam Jenis Pelatihan: Penawaran pelatihan yang beragam menunjukkan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda-beda di antara UMKM.

- 3) **Pemanfaatan Teknologi:** Penggunaan Google Form untuk pendaftaran pelatihan menunjukkan upaya untuk memanfaatkan teknologi dalam menjangkau peserta pelatihan.

b. Kelemahan Metode:

- 1) **Identifikasi Potensi Pegawai:** Proses identifikasi potensi pegawai yang belum terdata secara khusus menjadi kelemahan. Hal ini dapat menghambat penargetan pelatihan yang lebih efektif dan efisien.
- 2) **Motivasi Peserta:** Tidak semua peserta pelatihan memiliki motivasi yang sama. Hal ini perlu diatasi untuk memastikan efektivitas pelatihan.
- 3) **Durasi Pelatihan:** Pelatihan setengah hari dinilai kurang efektif dalam membentuk pola pikir kewirausahaan. Durasi pelatihan yang lebih panjang mungkin diperlukan.
- 4) **Adaptasi Teknologi:** Tantangan adaptasi marketplace online bagi generasi tua menunjukkan perlunya strategi yang lebih inklusif dalam pelatihan digital.

2. Indikator Keberhasilan Pelatihan:

Penelitian ini menggunakan indikator keberhasilan yang komprehensif, mencakup aspek keuangan, operasional, pertumbuhan usaha, dan sosial. Penggunaan indikator yang multidimensi ini memungkinkan penilaian yang lebih menyeluruh terhadap dampak pelatihan.

a. Keunggulan Indikator:

- 1) **Komprehensif:** Meliputi berbagai aspek penting dalam keberhasilan UMKM.
- 2) **Terukur:** Indikator-indikator yang digunakan dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
- 3) **Berorientasi pada Hasil:** Fokus pada dampak nyata pelatihan terhadap usaha peserta.

b. Kelemahan Indikator (Potensial):

- 1) **Pengumpulan Data:** Tidak dijelaskan secara detail bagaimana data untuk indikator-indikator tersebut dikumpulkan. Metode pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil.

- 2) Pengaruh **Faktor** Eksternal: Tidak dijelaskan bagaimana penelitian ini mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal terhadap keberhasilan usaha peserta, seperti kondisi ekonomi makro atau persaingan pasar.

3. Tantangan dan Rekomendasi:

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan dalam pengembangan kapasitas UMKM, seperti motivasi peserta, pemberian wawasan kewirausahaan, penyesuaian materi pelatihan, dan durasi pelatihan. Berdasarkan temuan ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan:

- a. Peningkatan Motivasi Peserta: Strategi untuk meningkatkan motivasi peserta pelatihan perlu dikembangkan, misalnya dengan seleksi peserta yang lebih ketat atau penyampaian materi yang lebih menarik dan relevan.
- b. Penguatan Wawasan Kewirausahaan: Materi pelatihan perlu lebih menekankan pada pemberian wawasan kewirausahaan yang komprehensif, tidak hanya sekedar keterampilan teknis.
- c. Penyesuaian Materi Pelatihan: Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik UMKM, serta diwawancarai untuk memastikan relevansi.
- d. Durasi Pelatihan yang Cukup: Durasi pelatihan yang lebih panjang perlu dipertimbangkan untuk memastikan efektivitas pelatihan dalam membentuk pola pikir kewirausahaan.
- e. Peningkatan Sistem Pendataan: Sistem pendataan potensi pegawai perlu ditingkatkan untuk penargetan pelatihan yang lebih efektif.
- f. Strategi Inklusif untuk Digitalisasi: Strategi yang lebih inklusif perlu dikembangkan untuk membantu UMKM, khususnya generasi tua, dalam beradaptasi dengan marketplace online.

2. **Menganalisis peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam peningkatan kapasitas SDM UMKM**

Selanjutnya, dalam wawancara dengan Ibu Anik, beliau menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM UMKM adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pelaku UMKM. Ini mencakup peningkatan pengetahuan bisnis, keterampilan teknis, dan kemampuan manajemen untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas mencakup manajemen bisnis,

keterampilan teknis, digital marketing, e-commerce, serta pengembangan kewirausahaan. Pendampingan dan konsultasi bisnis juga disediakan sebagai bagian dari program pengembangan potensi UMKM.

Ibu Anik menekankan bahwa penentuan UMKM yang mendapatkan pelatihan didasarkan pada kriteria seperti skala usaha, potensi pertumbuhan, jenis usaha, lokasi geografis, dan partisipasi dalam program pemerintah. Proses seleksi peserta dilakukan dengan evaluasi proposal pelatihan dan kesesuaiannya dengan program yang tersedia, serta pendaftaran peserta difasilitasi secara online.

Dalam pelaksanaan pelatihan, Dinas Koperasi dan UMKM berperan sebagai koordinator dan fasilitator, melibatkan instruktur dari berbagai latar belakang, termasuk akademisi dan praktisi bisnis. Jenis pelatihan yang diminati meliputi pemasaran, manajemen keuangan, dan inovasi produk. Penggunaan teknologi digital dalam program pelatihan dilakukan melalui e-learning, webinar, dan workshop virtual, dengan upaya peningkatan literasi digital bagi pelaku UMKM.

Untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, proses dilakukan melalui survei, wawancara, dan analisis data pasar. Hasil analisis ini digunakan untuk merancang program pelatihan yang relevan. Namun, tantangan yang dihadapi termasuk keterbatasan anggaran, rendahnya motivasi peserta, dan kesulitan dalam menyesuaikan materi pelatihan. Dalam wawancara yang dilakukan bersama informan 2 yakni ibu Anik menjelaskan bahwa dinas menjadi fasilitator untuk meningkatkan kapasitas sdm dan mengenai peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, beliau menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM UMKM merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaku UMKM. Hal ini mencakup peningkatan pengetahuan bisnis, keterampilan teknis, dan kemampuan manajemen guna meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Upaya tersebut diwujudkan melalui pelatihan, mentoring, konsultasi, serta penyediaan akses informasi dan teknologi terkini.

Ibu Anik menjelaskan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas ini meliputi manajemen bisnis, termasuk aspek keuangan, pemasaran, dan operasional, serta keterampilan teknis di bidang produksi dan inovasi produk. Selain itu, terdapat pelatihan terkait digital marketing dan perdagangan elektronik

(e-commerce), serta pengembangan kewirausahaan yang mencakup inovasi, strategi bisnis, dan kepemimpinan. Pendampingan dan konsultasi bisnis juga disediakan sebagai bagian dari program pengembangan potensi UMKM.

Ibu Anik, beliau menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM UMKM adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pelaku UMKM. Ini mencakup peningkatan pengetahuan bisnis, keterampilan teknis, dan kemampuan manajemen untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas mencakup manajemen bisnis, keterampilan teknis, digital marketing, e-commerce, serta pengembangan kewirausahaan. Pendampingan dan konsultasi bisnis juga disediakan sebagai bagian dari program pengembangan potensi UMKM.

Ibu Anik menekankan bahwa penentuan UMKM yang mendapatkan pelatihan didasarkan pada kriteria seperti skala usaha, potensi pertumbuhan, jenis usaha, lokasi geografis, dan partisipasi dalam program pemerintah. Proses seleksi peserta dilakukan dengan evaluasi proposal pelatihan dan kesesuaiannya dengan program yang tersedia, serta pendaftaran peserta difasilitasi secara online.

Dalam pelaksanaan pelatihan, Dinas Koperasi dan UMKM berperan sebagai koordinator dan fasilitator, melibatkan instruktur dari berbagai latar belakang, termasuk akademisi dan praktisi bisnis. Jenis pelatihan yang diminati meliputi pemasaran, manajemen keuangan, dan inovasi produk. Penggunaan teknologi digital dalam program pelatihan dilakukan melalui e-learning, webinar, dan workshop virtual, dengan upaya peningkatan literasi digital bagi pelaku UMKM. Sejalan dengan yang Pak Cuk menjelaskan bahwa Dinas Koperasi dan UMKM berkolaborasi dengan berbagai stakeholder, seperti STIE, politeknik, dan bank, untuk mendukung pengembangan kompetensi UMKM melalui pelatihan dan akses permodalan.

3. Mengidentifikasi rekomendasi implementasi pelatihan UMKM

Diskusi mendalam dengan Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Bapak Cuk Widiyanto, mengungkap aspek krusial peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Bapak Cuk menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM UMKM merupakan program sistematis untuk mengembangkan kompetensi pelaku UMKM melalui pelatihan yang terintegrasi dari tingkat daerah hingga nasional. Program pelatihan yang

diselenggarakan meliputi kewirausahaan, pelatihan khusus koperasi dan UMKM, serta capacity building.

Pendaftaran pelatihan dilakukan melalui Google Form. Pelatihan melibatkan instruktur internal dan eksternal, dengan instruktur eksternal lebih banyak berperan dalam pelatihan berbasis digital. Pelatihan kewirausahaan dan pengembangan motivasi berwirausaha menjadi yang paling diminati. Namun, tantangan muncul dalam adopsi teknologi digital, khususnya di kalangan pelaku UMKM generasi lebih tua yang mengalami kesulitan beradaptasi dengan marketplace online.

Sejalan dengan temuan Yahya & Kristina (dalam Ade, dkk 2019), pengembangan karakter kewirausahaan dapat diintegrasikan dalam pendidikan tinggi. Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menanamkan jiwa kewirausahaan pada mahasiswa, agar mereka mampu beradaptasi dengan dinamika pasar dan tidak hanya mengikuti tren semata. Perkembangan ekonomi global menuntut sumber daya manusia yang kompetitif, sehingga perguruan tinggi perlu menghasilkan lulusan yang memiliki soft skill dan hard skill yang memadai.

Bapak Cuk menekankan pentingnya identifikasi kebutuhan kompetensi pelaku UMKM secara tahunan, meskipun sistem pendataan untuk pelatihan masih memerlukan penyempurnaan. Hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan meliputi rendahnya motivasi peserta, perlunya penyesuaian materi pelatihan, dan durasi pelatihan yang optimal, mengingat pelatihan setengah hari dinilai kurang efektif. Kolaborasi dengan berbagai stakeholder, seperti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), politeknik, dan perbankan, mendukung pengembangan kompetensi UMKM melalui pelatihan dan akses permodalan.

Dinas Koperasi dan UMKM juga berkolaborasi dengan berbagai stakeholder, seperti STIE, politeknik, dan bank, untuk mendukung pengembangan kompetensi UMKM melalui pelatihan dan akses permodalan. Metode evaluasi yang digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan berfokus pada dampak nyata pelatihan terhadap usaha peserta, meskipun detail indikator keberhasilan masih perlu dijelaskan lebih lanjut.

Ibu Rinings, seorang pelaku UMKM, juga turut menjelaskan bahwa ia diperbolehkan menjual produk secara daring tanpa izin khusus dari Dinas Koperasi, tetapi tetap harus mematuhi peraturan lain seperti kepemilikan sertifikat

PIRT atau BPOM. Ia juga menekankan larangan penggunaan bahan tertentu dalam produk makanan, terutama yang berpotensi membahayakan kesehatan. Kewajiban memiliki sertifikat PIRT atau BPOM bergantung pada karakteristik produk dan jalur pemasaran yang digunakan.

Ibu Rinings juga menegaskan bahwa perubahan kemasan dan label produk tidak boleh dilakukan tanpa melapor ke dinas terkait. Jika ingin mengikuti pameran produk UMKM di luar daerah, ia menyarankan untuk menghubungi panitia pameran atau dinas setempat untuk mengetahui persyaratan yang diperlukan. Meskipun tidak ada batasan harga jual yang ketat, UMKM tetap diharuskan memenuhi standar kualitas produk untuk menjaga reputasi dan kepercayaan konsumen.

KESIMPULAN DAN SARAN**A. Kesimpulan**

1. **Relevansi Pelatihan:** Pelatihan kewirausahaan, manajemen bisnis (termasuk keuangan dan pemasaran), keterampilan teknis, dan digital marketing terbukti relevan bagi UMKM di Nganjuk. Namun, perlu penyesuaian pelatihan berdasarkan kebutuhan spesifik UMKM dan tingkat literasi digital.
2. **Peran dan Kinerja DKUM:** Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) di Nganjuk berperan sebagai fasilitator dan koordinator, berkolaborasi dengan berbagai pihak. Namun, sistem pendataan UMKM, prioritas pelatihan, dan metode evaluasi perlu ditingkatkan untuk memastikan efektivitas program.
3. **Tantangan Implementasi:** Rendahnya motivasi peserta, kesenjangan digital, keterbatasan anggaran dan SDM, serta kurangnya pemahaman regulasi merupakan tantangan utama dalam implementasi pelatihan UMKM di Nganjuk. UMKM juga perlu memahami dan mematuhi regulasi terkait perizinan dan sertifikasi (BPOM, PIRT, Halal).

B. Saran

1. **Peningkatan Sistem dan Manajemen:** Perbaiki sistem pendataan UMKM, pengembangan kriteria prioritas yang lebih transparan, dan peningkatan metode evaluasi yang terukur dan komprehensif sangat diperlukan.
2. **Penguatan Kapasitas dan Partisipasi:** Strategi untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi aktif UMKM dalam pelatihan perlu dikembangkan, termasuk mentoring berkelanjutan, pembentukan komunitas, dan pemberian insentif. Penguatan literasi digital dan akses teknologi juga penting, terutama di daerah dengan keterbatasan akses internet.
3. **Kolaborasi dan Sosialisasi:** Penguatan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan (stakeholder) dan sosialisasi regulasi yang lebih intensif kepada UMKM perlu dilakukan. Penelitian lebih lanjut juga disarankan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang pelatihan dan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan UMKM di Nganjuk.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.stiestekom.ac.id Internet Source	1 %
2	core.ac.uk Internet Source	1 %
3	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	1 %
4	www.slideshare.net Internet Source	1 %
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
6	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
9	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
10	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
11	eprints.iain-surakarta.ac.id	

Internet Source

<1 %

12 eprints.poltektegal.ac.id
Internet Source

<1 %

13 Submitted to IAIN Batusangkar
Student Paper

<1 %

14 Submitted to stie-pembangunan
Student Paper

<1 %

15 Dewi Agustya Ningrum, Intan Fauziyah, Wulan Purnamasari, Eko Purwanto. "ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PERSEDIAAN OBAT PUSKESMAS PEMBANTU MOJOSARIREJO", Jurnal Logistik Indonesia, 2020
Publication

<1 %

16 medium.com
Internet Source

<1 %

17 Wahyuddin Rauf, Afif Zuhdy Idham, Ade Chandra. "Penguatan Pariwisata Lokal melalui Pembelajaran Bahasa Inggris Berbasis LMS Moodle untuk Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Desa Bulue", Room of Civil Society Development, 2025
Publication

<1 %

18 docplayer.info
Internet Source

<1 %

19 www.coursehero.com
Internet Source

<1 %

20 id.123dok.com
Internet Source

<1 %

21	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
23	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
24	jurnalpkm.id Internet Source	<1 %
25	oaj.jurnalhst.com Internet Source	<1 %
26	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.umi.ac.id Internet Source	<1 %
28	ypaliimron.blogspot.com Internet Source	<1 %
29	Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati. "Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3", Indonesian Journal of Public Administration Review, 2024 Publication	<1 %
30	ejournal.warunayama.org Internet Source	<1 %
31	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %

repository.umpalopo.ac.id

32	Internet Source	<1 %
33	Submitted to unars Student Paper	<1 %
34	Hasan, Masrur. "Pembelajaran PAI dalam penguatan karakter religius dan sikap peduli sosial siswa di SMP PGRI 1 Cilacap", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
35	Maesaroh, Siti. "Manajemen Peningkatan Mutusumber Daya Manusia Di Man 2 Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %
36	Soraya Soraya, Yani Riyani, Kartawati Mardiah, Susan Andriana, Rika Irawati, Murti Puspita Rukmi, Anik Cahyowati. "Penyusunan Laporan Keuangan UMKM Berbasis Online dengan Aplikasi LAMIKRO", DIKEMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), 2020 Publication	<1 %
37	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
38	frangao.net Internet Source	<1 %
39	ntanrahmah.wordpress.com Internet Source	<1 %
40	ptba.co.id Internet Source	

<1 %

41

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

42

infointermedia.com

Internet Source

<1 %

43

repository.unsri.ac.id

Internet Source

<1 %

44

vibdoc.com

Internet Source

<1 %

45

Submitted to UIN Sultan Maulana Hasanudin

Student Paper

<1 %

46

Submitted to Universitas Dian Nuswantoro

Student Paper

<1 %

47

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Student Paper

<1 %

48

adoc.pub

Internet Source

<1 %

49

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

50

genbitegal.blogspot.com

Internet Source

<1 %

51

geograf.id

Internet Source

<1 %

52

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

idr.uin-antasari.ac.id

53	Internet Source	<1 %
54	qdoc.tips Internet Source	<1 %
55	repository.uta45jakarta.ac.id Internet Source	<1 %
56	sia-mm.stikesmm.ac.id Internet Source	<1 %
57	Muhammad Ifan Saputra, Nyoman Trilia Rahmasari, Dzaki Faaris Rusdarmanto, Muhammad Raihan Aufa Shabbah, Fahrur Riza Priyana. "PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA MENJADI PUPUK ORGANIK UNTUK MENGOPTIMALISASIKAN BUMDes PADA DESA NEGARA RATU KECAMATAN SINGKAI UTARA", Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Sakai Sambayan, 2025 Publication	<1 %
58	Submitted to Universitas Negeri Surabaya Student Paper	<1 %
59	dianahluddin.wordpress.com Internet Source	<1 %
60	Mustafidah, Elwafa Nur Aizzatul. "Peran Teknologi Informasi Dalam Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perbankan Umum Syariah di Kota Semarang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %

61	apbsrilanka.org Internet Source	<1 %
62	dutchadultmasters.nl Internet Source	<1 %
63	e-journalppmunsa.ac.id Internet Source	<1 %
64	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
65	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
66	jabarekspres.com Internet Source	<1 %
67	journal.poltekanika.ac.id Internet Source	<1 %
68	picgarut.id Internet Source	<1 %
69	tika3893.blogspot.com Internet Source	<1 %
70	www.changzhoudn.com Internet Source	<1 %
71	www.liputan6.com Internet Source	<1 %
72	www.suaraburuselatan.com Internet Source	<1 %
73	Annisa Karimah, Zuhri M. Nawawi. "Peran Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan terhadap Pelaku UMKM Dalam Upaya Memperluas Pasar Produk UMKM", El-	<1 %

Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2022

Publication

74	Hary Murcahyanto, Mohzana, Hartini Haritani. "Evaluation of Planning for The Completion of Nine Years of Compulsory Basic Education", Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam, 2024	<1 %
----	---	------

Publication

75	Nuhzatul Ainiyah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025	<1 %
----	--	------

Publication

76	Submitted to Police Academy – University of Police Science	<1 %
----	--	------

Student Paper

77	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar	<1 %
----	--	------

Student Paper

78	Syaefudin, Heri. "Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)	<1 %
----	---	------

Publication

79	digilib.unimed.ac.id	<1 %
----	--	------

Internet Source

80	eprints.unisnu.ac.id	<1 %
----	--	------

Internet Source

81	es.scribd.com	<1 %
----	--	------

Internet Source

82	indicators.iseisemarang.or.id Internet Source	<1 %
83	maghfirohdewii.blogspot.com Internet Source	<1 %
84	ojs.staira.ac.id Internet Source	<1 %
85	perencanaan.unsyiah.ac.id Internet Source	<1 %
86	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
87	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
88	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
89	semantik.bppk.kemenkeu.go.id Internet Source	<1 %
90	sipeg.unj.ac.id Internet Source	<1 %
91	123dok.com Internet Source	<1 %
92	Acep Angga Saepul Rahman Acep Angga Saepul Rahman, Arie Hendra Saputro Arie Hendra Saputro, Fanji Wijaya Fanji Wijaya. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023 Publication	<1 %

93	Inggar Ariani Karendra. "PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERKEMBANGAN USAHA PADA KPRI PERTAGUMA KOTA MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014 Publication	<1 %
94	Luki Natika, RD.Putri Harisma Devi. "Peran Struktur Organisasi Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Subang", The World of Public Administration Journal, 2022 Publication	<1 %
95	Nazwa Azahra Salsabila, Muhammad Chaerul Rizky, Widya Tri Astuti, Jevania Marthasya Sitorus, Sri Dewi Cristina Putri Purba. "Strategic, Technological, and Innovative Drivers of Women's Digital Awareness in MSMEs", Indonesian Journal of Innovation Studies, 2025 Publication	<1 %
96	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
97	docobook.com Internet Source	<1 %
98	file.upi.edu Internet Source	<1 %
99	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
100	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %

101	glints.com Internet Source	<1 %
102	henyitik.blogspot.com Internet Source	<1 %
103	kabarjombang.com Internet Source	<1 %
104	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
105	moam.info Internet Source	<1 %
106	projects.co.id Internet Source	<1 %
107	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
108	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
109	vinanurramdania.home.blog Internet Source	<1 %
110	www.cermati.com Internet Source	<1 %
111	www.msn.com Internet Source	<1 %
112	www.scribd.com Internet Source	<1 %
113	I Nyoman Mahardhika, Ni Putu Tirka Widanti, Ida Ayu Putu Sri Widnyani, Ida Ayu Sayang Bidul. "Evaluasi Kebijakan Pemerintah Terhadap Pengembangan Usaha Mikro, Kecil,	<1 %

dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Badung", eCo-Buss, 2024

Publication

114	Triyanto, Agus. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Muhammadiyah Bobotsari Purbalingga", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022	<1 %
-----	---	------

Publication

115	Nurudin. "Anteseden dan Konsekuensi Masalah Product Uniquenesss pada UKM Kuliner di Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024	<1 %
-----	--	------

Publication

116	Riyanto, Ahmad. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di SMA Islam Andalusia Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022	<1 %
-----	--	------

Publication

117	repository.iainpurwokerto.ac.id	<1 %
-----	---	------

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off