



Peningkatan Kesiapan Koperasi dan Kapasitas SDM Pengawas Koperasi di Lampung Melalui Pelatihan

Gunawan Pria Utama¹

¹Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

¹gunawan.priautama@budiluhur.ac.id

The lacks of cooperative readiness in facing economic and managerial challenges, as well as the limited number of competent cooperative supervisors, are major problems in cooperative management in Lampung Province. This article aims to improve the readiness of cooperatives and strengthen the human resource capacity of cooperative supervisors through the Training for Trainers method. The training equips cooperative supervisors with the skills and knowledge needed to perform their functions more effectively and efficiently. The hypothesis tested in this study is that cooperative readiness will increase along with the improvement of the human resource capacity of supervisory personnel and the successful implementation of training. The implementation of the training led to a significant increase in the readiness of cooperatives and the human resource capacity of supervisory personnel. The participants' increased understanding of supervisory tasks and their ability to apply them in real situations indicates the success of the training. These findings indicate the importance of continuous training for cooperative supervisory personnel in supporting the successful management of cooperatives in the region.

Keywords: *cooperatives, cooperative supervisors, training of trainers, cooperative readiness, HR capacity.*

Abstrak

Kurangnya kesiapan koperasi dalam menghadapi tantangan ekonomi dan manajerial, serta terbatasnya jumlah pengawas koperasi yang kompeten menjadi masalah utama dalam pengelolaan koperasi di Provinsi Lampung. Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan koperasi dan memperkuat kapasitas sumber daya manusia Tenaga Pengawas Koperasi, Satgas Pengawasan Koperasi dan Gerakan Koperasi melalui metode *Training for Trainers*. Pelatihan ini membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsinya secara lebih efektif dan efisien. Hipotesis yang diuji dalam pelaksanaan PKM ini adalah bahwa kesiapan koperasi akan meningkat seiring dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan menyebabkan peningkatan yang signifikan terhadap kesiapan koperasi dan kapasitas SDM Tenaga Pengawas, Satgas Pengawasan Koperasi dan Gerakan Koperasi. Meningkatnya pemahaman peserta tentang tugas-tugas pengawasan dan kemampuan mereka untuk menerapkannya dalam situasi nyata menunjukkan keberhasilan pelatihan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pengawas koperasi dalam mendukung keberhasilan pengelolaan koperasi di daerah.

Kata kunci: koperasi, pengawas koperasi, pelatihan untuk pelatih, kesiapan koperasi, kapasitas SDM.

..

1. Pendahuluan

Koperasi memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Di Provinsi Lampung, koperasi memainkan peran strategis dalam mendukung perekonomian lokal, terutama di sektor pertanian, perdagangan, dan simpan pinjam. Namun, tantangan besar masih dihadapi koperasi dalam hal kesiapan operasional dan manajerial, serta dalam menjaga akuntabilitas dan transparansi. Salah satu penyebab utama masalah ini adalah kurangnya kesiapan koperasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan ekonomi, serta keterbatasan jumlah dan kualitas tenaga pengawas koperasi yang kompeten. Perusahaan harus memberikan program

pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat[1]. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam pengembangan program kegiatan[2]. Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan untukmemaksimalkan potensi sumber daya manusia[3]. Untuk mencapai kinerja yang optimal, dalam hal ini sangat dibutuhkan peningkatan pengetahuan pegawai baik dalam bentuk pelatihan maupun bentuk tindakan lainnya yang mampu menambah keterampilan teknis dan intelektual sehingga daya guna serta potensi yang dimiliki oleh pegawai mampu membawa berkontribusi terhadap citra dan kinerja organisasi[4]

Permasalahan ini semakin kompleks dengan adanya keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan kapasitas tenaga pengawas koperasi, satgas pengawasan dan gerakan koperasi. Banyak koperasi di Provinsi Lampung yang tidak memiliki pengawas internal yang memadai, yang berdampak pada lemahnya pengawasan terhadap aktivitas koperasi dan pada akhirnya, menurunnya kinerja koperasi. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan intervensi yang fokus pada peningkatan kesiapan koperasi dan pengembangan kapasitas SDM tenaga pengawas koperasi, satgas pengawasan koperasi dan gerakan koperasi melalui metode pelatihan yang efektif.

Peningkatan kesiapan dan peningkatan kapasitas SDM dilaksanakan melalui Bimbingan Teknis yang dilaksanakan di Provinsi Lampung sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Pembukaan Bimbingan Teknis Pengawasan Koperasi

Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi penting yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dan tugas yang diemban oleh setiap karyawan selaras dengan keterampilan, kemampuan, dan keahlian yang mereka miliki. Melalui program pelatihan yang terstruktur, karyawan dapat meningkatkan kompetensi teknis maupun soft skills, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pengembangan SDM juga mencakup pemberian kesempatan bagi karyawan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka di berbagai bidang, yang tidak hanya mendukung pertumbuhan pribadi tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan menjadi kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan mampu bersaing di lingkungan kerja yang terus berkembang. Pengembangan dan pelatihan SDM menjadi suatu strategi agar terjadi kesesuaian antara pekerjaan dan tugas dengan keterampilan, kemampuan, dan juga keahlian dari masing-masing karyawan [5]. pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[6]. Pegawai harus meningkatkan kemampuan dasar teknologi informasi

dan komunikasi agar mudah beradaptasi[7]. Kapasitas sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan teknologi informasi[8].

Kesiapan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 merupakan tantangan besar yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak, termasuk pelaku usaha dan pemerintah. Di era digital ini, UMKM dihadapkan pada kebutuhan untuk mengadopsi teknologi baru dan meningkatkan literasi digital agar dapat bersaing dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif. Tantangan ini mencakup tidak hanya pemahaman akan teknologi seperti big data, internet of things (IoT), dan kecerdasan buatan (AI), tetapi juga kemampuan untuk menerapkannya secara efektif dalam operasional bisnis sehari-hari. Di sisi lain, pemerintah juga memiliki peran penting dalam menyediakan dukungan yang memadai, seperti kebijakan yang berpihak, akses kepada teknologi, serta program pendidikan dan pelatihan yang dirancang khusus untuk memperkuat kapasitas digital UMKM. Oleh karena itu, sinergi antara pelaku usaha dan pemerintah menjadi kunci utama dalam memastikan UMKM dapat beradaptasi dan bertumbuh di tengah cepatnya perubahan yang dibawa oleh Revolusi Industri 4.0. Kesiapan UMKM dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 menjadi tantangan yang harus dijawab baik oleh pelaku usaha maupun oleh pemerintah[9]. Teknologi digital telah membuka pintu untuk memperluas metode dan media pembelajaran yang tersedia bagi siswa, dan dengan demikian, memungkinkan peningkatan dalam efektivitas dan efisiensi pembelajaran[10].

Manfaat Kegiatan ini tidak hanya ditujukan kepada Pengawas dan Koperasi juga ditujukan kepada para pemangku kepentingan mulai dari Kepala Dinas, Pengawas Koperasi, Satgas Koperasi juga Koperasinya itu sendiri terlihat seperti pada Gambar 2



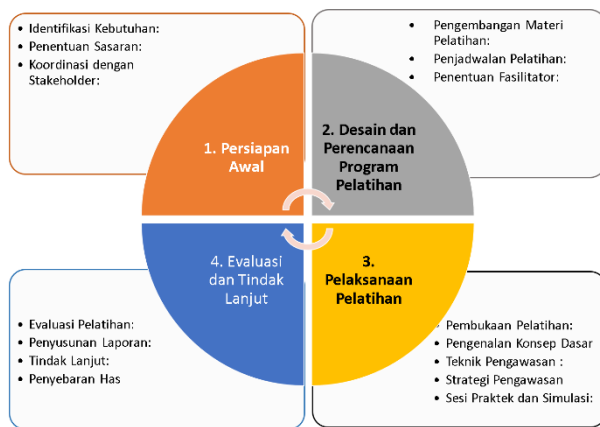
Gambar 2. Para Pemangku Kepentingan

2. Metode Pengabdian Kepada Masyarakat

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dilaksanakan dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan mendasak terkait kurangnya kesiapan koperasi dalam menghadapi tantangan ekonomi dan manajerial yang semakin kompleks. Di era persaingan global dan perubahan ekonomi yang cepat, banyak koperasi mengalami

kesulitan dalam mengelola organisasi secara efektif dan beradaptasi dengan dinamika pasar. Selain itu, keterbatasan jumlah pengawas koperasi yang kompeten memperparah kondisi ini, karena pengawasan yang lemah dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang kurang tepat dan berpotensi merugikan anggota koperasi. Oleh karena itu, program pengabdian ini dirancang untuk memberikan pelatihan dan pendampingan yang komprehensif kepada pengurus dan anggota koperasi, serta memperkuat kapasitas pengawas koperasi agar lebih profesional dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, diharapkan koperasi dapat lebih siap menghadapi tantangan di bidang ekonomi dan manajerial, serta meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Metode Pengabdian Masyarakat digambarkan seperti pada Gambar 3.



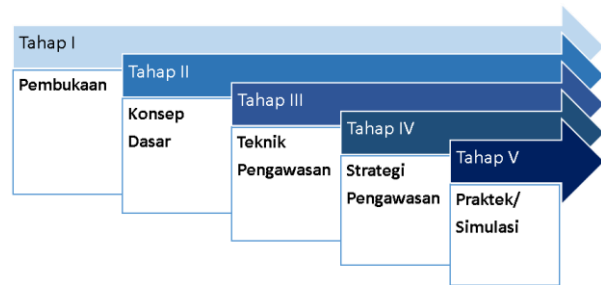
Gambar 3. Metode Pengabdian Masyarakat

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dimulai dengan persiapan awal, yang meliputi identifikasi kebutuhan melalui survey untuk menemukan koperasi di Provinsi Lampung yang membutuhkan peningkatan kesiapan dalam menghadapi tantangan ekonomi dan manajerial, serta yang memiliki keterbatasan dalam jumlah dan kompetensi tenaga pengawas. Setelah itu, dilakukan penentuan sasaran, di mana koperasi yang akan menjadi target kegiatan pengabdian dipilih berdasarkan hasil identifikasi tersebut, dan peserta pelatihan dari tenaga pengawas koperasi yang telah ada atau Satgas Pengawas yang direkomendasikan oleh dinas koperasi ditentukan. Selanjutnya, dilakukan koordinasi dengan stakeholder, termasuk pemerintah daerah, dinas koperasi, dan asosiasi koperasi setempat untuk mendapatkan dukungan serta sinergi dalam pelaksanaan program, dan informasi mengenai tujuan serta rencana kegiatan disampaikan kepada koperasi yang terlibat.

Tahap berikutnya adalah desain dan perencanaan program pelatihan, yang mencakup pengembangan materi pelatihan seperti konsep dasar pengawasan koperasi, teknik pengawasan keuangan, dan strategi pengawasan berbasis risiko. Materi pelatihan ini

disiapkan baik secara online maupun cetak agar peserta dapat mempersiapkan diri sebelum pelatihan dimulai. Penjadwalan pelatihan dilakukan secara fleksibel dan disesuaikan dengan ketersediaan waktu peserta, dengan durasi yang efisien selama 2 minggu baik secara daring maupun luring. Fasilitator yang berpengalaman dalam bidang pengawasan koperasi dipilih, dan briefing diadakan untuk memastikan bahwa mereka memahami tujuan dan metode pelatihan.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan digambarkan seperti pada Gambar 4



Gambar 4. Tahapan Pelatihan

Pada tahap pelaksanaan pelatihan, sesi pembukaan diadakan untuk memperkenalkan tujuan dan agenda pelatihan kepada peserta, sambil mendorong mereka untuk aktif berpartisipasi dan bertanya. Tahap pertama pelatihan dimulai dengan pengenalan konsep dasar pengawasan koperasi oleh fasilitator, diikuti dengan diskusi kelompok mengenai tantangan yang dihadapi koperasi dalam pengawasan. Kegiatan memperkenalkan tujuan dan agenda pelatihan kepada peserta digambarkan seperti pada Gambar 4.



Gambar 4. Mengenalkan Tujuan dan Agenda Pelatihan

Tahap kedua mencakup pelatihan teknik pengawasan keuangan, seperti cara membaca dan menganalisis laporan keuangan koperasi serta teknik audit internal, dilengkapi dengan studi kasus. Tahap ketiga berfokus pada strategi pengawasan berbasis risiko, termasuk cara mengidentifikasi risiko dalam operasi koperasi dan mengembangkan strategi pengawasan yang efektif, dengan simulasi atau role-play sebagai latihan. Tahap terakhir adalah sesi praktek dan simulasi di mana peserta melakukan simulasi pengawasan koperasi, termasuk audit keuangan dan evaluasi risiko, dan fasilitator memberikan umpan balik langsung.

Setelah pelatihan, evaluasi dilakukan melalui akhir dan pemberian kuesioner untuk menilai peningkatan

pemahaman peserta, serta umpan balik dikumpulkan mengenai efektivitas pelatihan. Laporan hasil pelatihan disusun, yang mencakup analisis peningkatan kesiapan koperasi dan kapasitas SDM tenaga pengawas, serta temuan dilaporkan kepada koperasi, pemerintah daerah, dan stakeholder terkait. Tindak lanjutnya meliputi penawaran program mentoring pasca-pelatihan dan rencana pelatihan lanjutan atau refreshment training untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi tenaga pengawas koperasi. Hasil kegiatan ini kemudian disebarluaskan melalui seminar, diskusi terbuka, dan publikasi di jurnal atau media lokal untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya pengawasan yang efektif dalam koperasi.

Desain Pelatihan Pelatihan untuk Pelatih (Training for Trainers) dirancang sebagai metode intervensi utama dalam pengabdian kepada masyarakat ini. Program pelatihan ini terdiri dari beberapa tahap, mulai dari pengenalan konsep dasar pengawasan koperasi, teknik pengawasan keuangan, hingga strategi pengawasan berbasis risiko. Pelatihan ini juga mencakup sesi praktek yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengaplikasikan pengetahuan yang mereka peroleh dalam situasi simulasi yang menyerupai kondisi nyata.

Peserta Pelatihan Peserta yang mengikuti pelatihan ini adalah pengawas koperasi, satgas pengawasan koperasi koperasi di Provinsi Lampung. Mereka dipilih berdasarkan kriteria pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi untuk mengembangkan kompetensi mereka dalam bidang pengawasan disertakan juga perwakilan beberapa gerakan koperasi Suasana kegiatan Pelatihan ditampilkan dalam Gambar 5.



Gambar 5. Suasana Pelatihan

Proses Pelatihan Pelatihan dilakukan secara intensif selama dua minggu, yang dilaksanakan secara daring dan luring. Pelatihan melibatkan fasilitator atau narasumber berpengalaman di bidang pengawasan koperasi dan penggunaan aplikasi pengawasan koperasi. Metode pengajaran yang digunakan adalah kombinasi antara ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi praktek. Setiap sesi pelatihan diakhiri dengan evaluasi untuk mengukur tingkat pemahaman peserta.

Evaluasi Pelatihan Keberhasilan pelatihan diukur melalui beberapa indikator, yaitu peningkatan pemahaman peserta tentang tugas pengawasan, kemampuan peserta dalam mengidentifikasi masalah

dalam pengelolaan koperasi, dan kemampuan peserta dalam menerapkan strategi pengawasan yang efektif. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test, serta penilaian kinerja peserta dalam sesi simulasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Peningkatan Kesiapan Koperasi sebagai Hasil pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan berhasil meningkatkan kesiapan koperasi dengan peningkatan kompetensi SDM di Provinsi Lampung. Sebelum pelatihan, banyak koperasi yang tidak memiliki prosedur pengawasan yang memadai. Setelah pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman mereka tentang pentingnya pengawasan dan bagaimana menerapkannya dalam operasi koperasi mereka. Peningkatan kesiapan dan peningkatan kapasitas SDM ini diindikasikan oleh peningkatan kompetensi pemangku kepentingan yang mengikuti pelatihan dan koperasi yang lebih memperhatikan aspek pengawasan dan kontrol internal.

Peningkatan Kapasitas SDM Tenaga Pengawas Pelatihan juga berhasil meningkatkan kapasitas SDM tenaga pengawas koperasi. Hasil Koesioner Pelatihan menunjukkan tingkat Keberhasilan Pelatihan disemua Aspek / Konten Pelatihan dengan tingkat Pemahaman yang Baik dan Sangat Baik yang dominant. Selain itu, peserta juga mampu menunjukkan peningkatan keterampilan dalam sesi simulasi, di mana mereka berhasil mengidentifikasi dan memberikan solusi untuk masalah yang dihadapi koperasi dalam studi kasus yang disajikan.

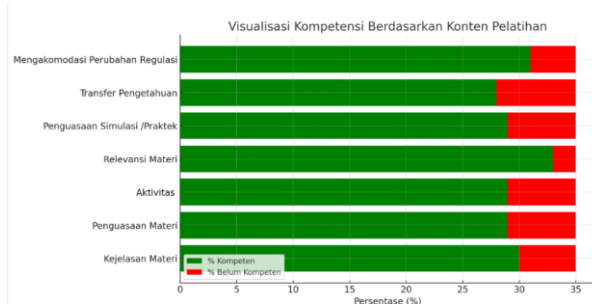
Keberhasilan Pelaksanaan Pelatihan Keberhasilan pelatihan ini tidak hanya diukur dari hasil tes, tetapi juga dari umpan balik peserta yang positif terhadap metode pelatihan yang digunakan. Peserta menyatakan bahwa pelatihan ini relevan dengan kebutuhan mereka dan memberikan mereka keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan. Tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan mencapai 86%, yang menunjukkan bahwa pelatihan ini efektif dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penilaian keberhasilan pelaksanaan pelatihan ditampilkan dalam Tabel 1

Tabel 1. Keberhasilan Pelaksanaan Pelatihan

No	Konten Pelatihan	% Kompeten		% Belum Kompeten	
1	Kejelasan Materi	30	86%	5	14%
2	Penguasaan Materi	29	83%	6	17%
3	Aktivitas	29	83%	6	17%
4	Relevansi Materi	33	94%	2	6%
5	Penguasaan Simulasi /Praktek	29	83%	6	17%
6	Transfer Pengetahuan	28	80%	7	20%
7	Mengakomodasi Perubahan Regulasi	31	89%	4	11%
Rata Rata			85%		15%

Pembahasan Hasil pengabdian kepada masyarakat ini mendukung hipotesis bahwa peningkatan kesiapan koperasi dan kapasitas SDM tenaga pengawas koperasi

berhubungan erat dengan keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kompetensi individu. Namun, tantangan tetap ada dalam memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dapat diterapkan secara konsisten di lapangan. Oleh karena itu, program tindak lanjut dan mentoring perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk memperkuat pengawasan koperasi di Provinsi Lampung. Visualisasi Kompetensi berdasarkan Konten Pelatihan digambarkan seperti Gambar 6.



Gambar 6. Visualisasi Kopmetensi berdasarkan Konten Pelatihan

Grafik ini menunjukkan perbandingan antara persentase peserta yang kompeten dan yang belum kompeten untuk setiap konten pelatihan. Warna hijau mewakili persentase peserta yang kompeten, sementara warna merah menunjukkan persentase yang belum kompeten. Dari grafik ini, Anda dapat dengan mudah melihat area di mana peserta merasa lebih atau kurang kompeten. Jika Anda memerlukan analisis lebih lanjut atau penyesuaian pada visualisasi, beri tahu saya!

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi yang telah memberi dukungan moril financial terhadap pengabdian ini.

Daftar Rujukan

- [1] Syahputra, M. D., & Tanjung, H., 2020, Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- [2] Pajriah S., 2018, Peran Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Pariwisata Budaya di Kabupaten Ciamis, *Jurnal Artefak* 5(1):25–34.
- [3] Santoso, E. B., Koswara, A. Y., Siswanto, V. K. ., Hidayani, I. ., Anggarini, F. Z., Rahma, A., Arrianta, A. M. ., & Ramdan, M. . (2022). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Bagi Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) Kampung Susu Lawu, *Sewagati*, 6(3), 322–332
- [4] Pasribu. A., Sinaga, N.A., Hutagalung, J., 2023, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, Vol.1, No.1 Januari 2023
- [5] Ratnaduhita, N., Armando, R., Qatrunnada, S., Adi, T.S., Roibafi, T., Nuraini, W.A.S., Asfari, U., 2021, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja

4. Kesimpulan

Pelatihan untuk Pelatih yang dilaksanakan di Provinsi Lampung berhasil meningkatkan kesiapan koperasi dan kapasitas SDM tenaga pengawas koperasi. Pelatihan ini tidak hanya memberikan pengetahuan teoretis tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan tugas pengawasan koperasi. Tingkat kompetensi peserta dalam pelatihan memperlihatkan bahwa Kejelasan Materi memiliki tingkat kompeten yang lebih rendah (30%) dibandingkan dengan Relevansi Materi (33%) yang mencapai tingkat kompeten tertinggi, menunjukkan bahwa peserta lebih mampu memahami relevansi materi daripada kejelasan materi yang disampaikan. Selain itu, Penguasaan Simulasi/Praktek memiliki tingkat kompeten yang sama dengan Penguasaan Materi dan Aktivitas (29%), menandakan adanya kesulitan yang konsisten di antara peserta dalam menguasai bagian-bagian tersebut. Persentase peserta yang belum kompeten tertinggi ditemukan pada Penguasaan Materi, Aktivitas, dan Penguasaan Simulasi/Praktek (6%), yang menunjukkan bahwa aspek-aspek ini memerlukan perhatian lebih dalam peningkatan pelatihan. Di sisi lain, Relevansi Materi menunjukkan hasil yang paling positif dengan hanya 2% peserta yang belum kompeten, menandakan bahwa materi pelatihan yang relevan lebih mudah dipahami dan dikuasai oleh peserta. Keberhasilan pelatihan ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan kapasitas tenaga pengawas koperasi untuk mendukung pengelolaan koperasi yang lebih efektif dan akuntabel. Program tindak lanjut dan mentoring diusulkan sebagai langkah berikutnya untuk memastikan penerapan yang berkelanjutan dari hasil pelatihan ini.

Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda, *Journal of Advances in Information and Industrial Technology (JAIIT)*, Vol. 3, No. 1

- [6] Utari, J.A., Mafra, N.U., 2019, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang, *Jurnal Manivestasi*, Vol. 1, No.1, Juni 2019 : 54-66
- [7] Faturahman, S., Jannah, L.M., 2021, Kesiapan Sikap Sumber Daya Manusia PDAM Tirta Asasta Kota Depok Dalam Menghadapi Industri 4.0, *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi Volume 12, Nomor 2*.
- [8] Rijal, S., Azis, A.A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Nirawana, I. W. S., Legito, 2023, Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat, *East Journal of Innovative Community Services*, Vol. 1, No. 03, Juni, 2023, pp. 156-170, ISSN: 2985-6159, DOI: 10.58812/ejincs.v1.i03
- [9] Rokhmawati, D., 2021, Kesiapan Sumber Daya Manusia (Sdm) Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Menghadapi Era Industri 4.0, *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol 23 No 2
- [10] Sakti, A., 2023, Meningkatkan Pembelajaran Melalui Teknologi Digital, *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, Vol.2, No.2, e-ISSN: 2963-7813; p-ISSN: 2963-8178, Hal 212-219. DOI: <https://doi.org/10.55606/juprit.v2i2.2025>