

PEMBINAAN KOPERASI YANG TIDAK SEHAT DI KABUPATEN SUMEDANG

**Dadang Suhendi*, Dea Santika, Deri Kurnia Sandi, Habib Rahman Aziz,
Nadila Auliana Septianeu, Safitri Desriani**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

*Corresponding Email: dadang_suhendi@unsap.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine how the coaching or training in achieving unhealthy cooperative performance in Sumedang Regency. The method used in the preparation of this research report is a qualitative research method with a descriptive type. The sampling technique used was purposive sampling, with research informants: Head of Institutional and Human Resources Development Section, Head of Business Development Section, Head of Facilitation and Capital Section. Data collection techniques through library research and field studies. In analyzing the data, the Miles and Huberman model used the following steps: data reduction, data presentation, conclusion drawing/verification, and triangulation. Based on the results of the study, it was concluded that the implementation of the training was carried out well, in this case training for unhealthy cooperatives, the training included training to increase the capacity of Human Resources, and training related to the conditions experienced by the unhealthy cooperatives. There are several indicators that cause cooperatives to be unhealthy, such as: Not implementing the RAT which will cause the management and supervisors to not be held accountable, mandatory savings not running will affect business capital, inactive institutions will cause coordination and harmonization not to occur, and book 16 is not done which will lead to the loss of cooperative characteristics. The selection of training materials is seen from the unhealthy conditions of the cooperative, the selection of training methods is seen from the material taken and the condition of the cooperative's human resources. The resource persons taken from the training are competent speakers who have a Widyaiswara certificate and the participants of this training are members of unhealthy cooperatives. Procurement of this research must meet administration such as: identification, verification, making invitation letters, determining resource persons, and determining facilities and infrastructure. And have procedures that have been determined by the administrators/supervisors and participants. In determining the coaching, efforts are made to achieve the performance of unhealthy cooperatives into healthy cooperatives in Sumedang Regency.

KeyWord: Human Resources Management, Coaching, Training.

PENDAHULUAN

Pembinaan atau Pelatihan merupakan usaha menghilangkan terjadinya kesenjangan (gap) antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (out come) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

Koperasi adalah lembaga yang menjalankan suatu kegiatan usaha dan pelayanan yang sangat membantu dan di perlukan oleh anggota koperasi dan masyarakat. Dengan sesuai bunyi pasal 1 UU No. 25/1992, yang dimaksud koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Kegiatan ini dapat meliputi usaha di bidang produksi, konsumsi, distribusi maupun usaha pemberian jasa seperti usaha simpan – pinjam, angkutan, asuransi, perumahan dan lain sebagainya.

Tuntutan utama kegiatan koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila serta undang-undang dasar 1945 (UU No.25/1992 pasal 3). Hal ini menjadikan koperasi di pandang sebagai sosok guru ekonomi Indonesia yang berkembang dari bawah berubah menjadi badan usaha lainnya, seperti koperasi unit desa (KUD), koperasi KP-RI (KKP-RI), koperasi simpan pinjam (KSP), dan lain-lain.

Untuk tujuan tersebut koperasi menyelenggarakan berbagai usaha yang bermanfaat bagi anggotanya baik sebagai produsen dan konsumen. Apabila kita menjadi anggota koperasi ada beberapa ketentuan yang yang di peroleh anggota tersebut, antara lain: ditinjau dari nilai ekonominya memiliki keuntungan peningkatan skala usaha, pemasaran, pengadaan barang dan jasa, fasilitas kredit, pembagian sisa hasil usaha. Sedangkan, ditinjau dari nilai sosialnya memiliki keuntungan berkelompok, pendidikan dan pelatihan, dan program sosial. Peningkatan animo masyarakat untuk memanfaatkan koperasi menuntut pengelolaan koperasi untuk mengelolanya secara lebih profesional seperti yang diharapkan oleh anggotanya dan masyarakat.

Oleh karena itu jika suatu koperasi tidak dikelola seperti halnya lembaga keuangan mikro lainnya bahkan di kelola tidak lebih baik, tentu dalam waktu tidak terlalu lama akan ditinggalkan anggota atau nasabahnya. Rendahnya manajemen pembinaan koperasi yang dilaksanakan oleh koperasi diduga karena masih kurang diterapkannya kebijakan dalam pembinaan koperasi oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian, hal ini berdasarkan hasil observasi yang dapat terlihat sebagai berikut :

- a. Terbatasnya pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian yang memiliki kompetensi di bidang koperasi, karena sebagian besar mutasi ke dinas lain;
- b. Terbatasnya sarana dan prasarana dalam melaksanakan program pembinaan manajemen koperasi;
- c. Tidak memiliki UPTD bidang koperasi di tiap-tiap kecamatan;
- d. Terbatasnya pendidikan pelatihan perkoperasian untuk Pegawai Negeri Sipil yang membidangi koperasi maupun dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia;
- e. Pelaksanaan pembinaan manajemen koperasi terbatas pada anggaran kegiatan.

Permasalahan koperasi secara umum meliputi lemahnya sumber daya manusia (SDM) pengelola, kurangnya daya dukung permodalan, kesulitan pemasaran, praktek rentenir, gagap teknologi, kurangnya inovasi, kuantitas dan kualitas produk rendah. Adapun permasalahan yang terjadi pada operasional koperasi di Kabupaten Sumedang.

Dampak pencegahan untuk mengatasi tidak disiplinnya pengurus koperasi dalam menyampaikan laporan RAT setiap tahun, maka pihak Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sumedang dapat menghubungi koperasi yang bersangkutan untuk secepatnya menyampaikan laporan RAT tahunan yang dikelola oleh pengurus koperasi tersebut. Apabila dalam menghubungi koperasi yang bersangkutan dirasa belum cukup maka dimungkinkan Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sumedang akan mendatangi koperasi tersebut guna memperoleh informasi mengenai laporan RAT koperasi. Kemudian apabila koperasi yang bersangkutan tidak dapat memberikan keterangan laporan RAT selama tiga tahun berturut-turut atau pasif tidak menjalankan aktivitas perkoperasian yaitu menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat, maka Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sumedang dapat menggabungkan dengan koperasi lain atau membubarkannya dengan mencabut akta pendirian koperasi tersebut. Pembubaran koperasi yang tidak aktif selama tiga tahun berturut-turut sesuai dengan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 10 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Koperasi. Pelaksanaan pembubaran koperasi dilakukan dibawah pengawasan Menteri.

Pembinaan manajemen koperasi yang dilaksanakan secara rutin oleh Dinas Koperasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sumedang dalam melakukan pembinaan koperasi dilaksanakan dengan memantau perkembangan kegiatan koperasi secara berkala melalui perbaikan manajemen koperasi yang meliputi aspek kelembagaan, usaha dan keuangan, penguatan modal, penilaian kesehatan koperasi, pendidikan dan pembinaan usaha anggota, pemberian tindakan administrative telah memberikan dampak positif dalam peningkatan peran koperasi di Kabupaten Sumedang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif sering disebut pendekatan penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) metode kualitatif adalah yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Sumedang. Sedangkan Informan penelitian ini sebanyak 3 orang yang terdiri dari Kepala Seksi Fasilitas dan Permodalan, Kepala Seksi Bina Usaha, dan Kepala Seksi Kelembagaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan sedangkan pengolahan data menggunakan Model Miles dan Huberman yang terdiri dari *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi), dan Triangulasi (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan dalam mencapai kinerja koperasi yang tidak sehat merupakan salah satu program manajemen Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Sumedang. Pembinaan dalam meningkatkan kinerja koperasi yang tidak sehat di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian yaitu berupa pelatihan terhadap koperasi-koperasi yang ada di Sumedang, khususnya koperasi yang masih aktif tetapi tidak sehat.

Tujuan dari pembinaan atau pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian tidak lain untuk meningkatkan kinerja pengelola atau pengurus koperasi untuk mewujudkan kondisi sesuai prosedur, tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Disamping tujuan tersebut, tujuan dari pembinaan atau pelatihan ini adalah untuk memperoleh data terkait koperasi yang melakukan kinerja yang sesuai prosedur dan tupoksinya. Sasaran program pembinaan atau pelatihan dalam mencapai kinerja koperasi yang tidak sehat yaitu terlaksananya prosedur, tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. yang berlaku.

Menilai pelaksanaan pembinaan terhadap kinerja koperasi yang tidak sehat di Kabupaten Sumedang, ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Pengukuran atau perbandingan itu sendiri dilakukan melalui pengembangan indikator variabel penelitian, menjadi beberapa pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan pembinaan atau pelatihan.

Peneliti akan menguraikan hasil penelitian tentang pelaksanaan pembinaan dalam mencapai kinerja koperasi yang tidak sehat di Kabupaten Sumedang. Adapun penyusunan hasil penelitian ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara. Penelitian merujuk pada teori Pembinaan menurut Bambang Wahyudi (2010: 137) langkah-langkah pengorganisasian program pelatihan dan pengembangan, yaitu :

1. Melakukan penelitian dan pengumpulan data
2. Menentukan materi
3. Menentukan metode pelatihan dan pengembangan
4. Memilih pelatih yang dibutuhkan
5. Mempersiapkan Fasilitas yang dibutuhkan
6. Memilih peserta
7. Melaksanakan program
8. Melakukan Evaluasi program

Tabel 1. Hasil Penelitian Pembinaan Koperasi yang Tidak Sehat di Kabupaten Sumedang

No	Dimensi	Hasil Penelitian
1	Melakukan Penelitian dan Pengumpulan Data	Permasalahan yang terjadi di koperasi tidak Tsehat disebabkan oleh hal-hal yang dapat mempengaruhi sistem yang seharusnya dijaga oleh koperasi yang sehat.
2	Menentukan Materi	Materi yang digunakan disetiap pelatihan ditentukan dari kondisi atau permasalahan yang harus diperbaiki oleh suatu Koperasi, dan juga untuk menghindari permasalahan yang sering terjadi pada koperasi yang tidak sehat.
3	Menentukan Metode Pelatihan dan Pengembangan	Metode pelatihan dapat diambil berdasarkan kondisi Sumber Daya Manusia dari Koperasi yang tidak Sehat tersebut.
4	Memilih Pelatih yang dibutuhkan	Suatu pelatihan koperasi yang tidak sehat harus memiliki kompetensi dalam menjelaskan, mengerti dan paham akan materi yang harus dijelaskan, serta memiliki sertifikat widyaiswara.
5	Mempersiapkan Fasilitas yang dibutuhkan	Fasilitas dapat ditentukan dari materi dan metode yang diambil pada pelatihan koperasi yang tidak sehat.
6	Memilih Para Peserta	Peserta pelatihan diambil dari anggota koperasi yang tidak sehat. Jumlah dari anggota yang mengikuti pelatihan tersebut berdasarkan jumlah dari koperasi tidak sehat yang masih bisa dihubungi.
7	Melaksanakan Program	Prosedur dari kegiatan pelatihan koperasi tidak sehat memiliki beberapa point mulai dari Identifikasi masalah, Verifikasi kegiatan, membuat surat undangan, menentukan narasumber, hingga menentukan sarana dan prasarana. prosedur kegiatan harus dilaksanakan mulai dari mematuhi peraturan yang berlaku hingga menyesuaikan alur kegiatan dengan daftar acara yang telah ditentukan.

No	Dimensi	Hasil Penelitian
8	Mengevaluasi Program	Keberhasilan program pelatihan dapat dilihat atau diukur melalui evaluasi yang dilakukan Dinas Koperasi pasca kegiatan pembinaan atau pelatihan.

Berdasarkan tabel hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa permasalahan didalam koperasi yang tidak sehat memiliki beberapa indikator seperti: Tidak melaksanakan RAT, Tidak berjalanya simpanan wajib, kelembagaan tidak aktif, dan buku 16 tentang perkoperasian tidak dikerjakan. Tentu saja hal-hal tersebut dapat berpengaruh kepada pertanggung jawaban pengurus dan pengawas, modal usaha, koordinasi dan harmonisasi, dan keluar dari ciri perkoperasian sehingga koperasi tersebut termasuk kedalam koperasi yang tidak sehat. Koperasi yang tidak sehat biasanya berasal dari pengelola koperasi tersebut yang tidak memperhatikan tupoksi bahkan prosedur bagaimana menjadi anggota perkoperasian. Oleh karena itu, pelatihan yang diambil biasanya tentang pengarahan bagaimana menjadi pengelola koperasi yang baik, dan juga untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pada koperasi tersebut. Jika sumber daya manusia sudah memiliki kualitas yang bagus, maka program dan tujuan koperasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi harus dilakukan dengan tujuan tertentu. Secara umum tujuan tertentu suatu program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan diarahkan untuk meningkatkan sikap pegawai dalam bekerja khususnya dalam kedisiplinan pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009) tujuan yang hendak dicapai dalam pendidikan dan pelatihan, antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketepatan perencanaan SDM.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghilangkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan kepribadian pegawai.

Menurut Felippo dalam Umar (1922) mengemukakan pendidikan dan pelatihan yaitu memberi manfaat bagi organisasi yaitu berupa peningkatan produktivitas, moral, pengurangan biaya dan stabilitas keluwesan (fleksibilitas) organisai yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah. Program-program semacam itu juga membantu memenuhi kebutuhan pengorganisasi dalam usaha mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seumur hidup.

Sedangkan menurut Handoko (1999) terdapat dua tujuan utama dari program pelatihan yaitu Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian di atas menurut para ahli mengenai tujuan pendidikan dan pelatihan penyusun dapat menyimpulkan bahwa tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai adalah untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai dalam bekerja supaya menghasilkan pekerjaan yang sesuai.

Efektifitas pelatihan akan meningkat apabila berbagai prinsip pelatihan dipahami dan diterapkan dengan benar dan tepat. Menurut Sjafri Mangkuprawira (2004) prinsip-prinsip pelatihan tersebut adalah:

1. Partisipasi. Bentuk pelatihan bagi tenaga kerja hendaknya dilakukan melalui pendekatan pendidikan orang dewasa. Partisipasi dari peserta belajar harus proaktif, terutama ketika teknik pelatihan di luar bentuk kuliah, seperti permainan peran, studi kasus, simulasi, praktikum dan sebagainya. Dengan pendekatan partisipasi, pelatihan akan memperbaiki motivasi dan mengajak peserta lebih memperkuat proses dan wawasan belajar.
2. Pendalaman. Pendalaman merupakan salah satu prinsip dari pelatihan yang berkelanjutan. Kebanyakan orang yang mengikuti pelatihan, pendalaman merupakan proses penanaman daya ingat. Misalnya, pada pertengahan dan akhir proses pelatihan, peserta pelatihan akan diuji seberapa jauh daya ingat dan kemampuan analisis atau gagasan dalam menjawab pertanyaan dan memecahkan masalah.
3. Relevansi. Keberhasilan proses belajar atau pelatihan dipengaruhi oleh materi atau muatan yang bermanfaat atau selaras dengan kebutuhan tertentu, sehingga respon-respon baru terhadap materi latihan memiliki hubungan yang positif dengan motif belajar dari para tenaga kerja melalui pemahaman, penghayatan dan penerapannya.
4. Pengalihan. Semakin dekatnya kebutuhan sebuah program pelatihan yang sepadan dengan kebutuhan dari pekerjaan maka akan semakin cepat seorang peserta pelatihan meyerapnya dalam menguasai pekerjaan.
5. Umpan Balik. Umpan balik memberikan peserta pelatihan tentang informasi kemajuan mereka. Dengan umpan balik maka peserta yang termotivasi dapat menyesuaikan perilaku mereka untuk mencapai proses belajar yang sangat cepat dan bermakna. Tanpa umpan balik, mereka tidak dapat mengukur kemajuannya dan mungkin juga tidak terdorong untuk maju.
6. Suasana Nyaman. Peserta pelatihan harus terbebas dari tugas-tugas dan bahkan tekanan-tekanan pekerjaan. Mereka diasumsikan memiliki hasrat belajar yang datang dari motivasi yang tinggi dan di dukung dengan fasilitas yang baik. dengan demikian maka mereka benar-benar hanya berkonsentrasi pada proses belajar.
7. Memiliki Kriteria. Untuk menentukan apakah program pelatihan telah mencapai tujuannya, harus adabeberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur hasil pelatihan perlu dibuat. Hal ini penting dan perlu untuk menggunakan lebih dari satu kriteria dalam upaya untuk menentukan efek menyeluruh dari program pelatihan. Efek tersebut bisa diukur dari perubahan-perubahan yang sifatnya intelektual, sikap personal dan penguasaan teknis para peserta pelatihan.

SIMPULAN

Pelatihan untuk koperasi yang tidak sehat didasari oleh permasalahan yang timbul dari koperasi tersebut. Biasanya materi yang diambil untuk pelatihan tersebut berdasarkan kondisi atau permasalahan yang terjadi pada koperasi tersebut. Dinas Koperasi biasanya memilih narasumber yang memiliki kompetensi untuk mengajarkan atau mengarahkan peserta pelatihan kearah target yang telah ditentukan. Fasilitas dari pelatihan ini berupa: Ruang yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan akomodasi yang mencukupi. Peserta dari pelatihan ini berasal dari anggota koperasi yang tidak sehat dan jumlah peserta berdasarkan jumlah koperasi yang tidak sehat yang masih bisa dihubungi oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian dalam Mencapai Kinerja yang Tidak Sehat.

Kinerja dari koperasi yang tidak sehat dapat dievaluasi yang dapat memberikan informasi tentang keadaan atau posisi dari koperasi tersebut. Evaluasi tersebut bisa dilakukan dengan cara beberapa indikator seperti: Apakah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan apakah sudah sesuai dengan indikator koperasi yang sehat. Hal itu bertujuan untuk menentukan posisi koperasi tersebut apakah masih dikatakan koperasi yang tidak sehat atau sudah bisa dikatakan sebagai koperasi yang sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasmawati, Kiki (2013) Manajemen Koperasi, Medan : Dita Azhar.
- Muhammad (2019), Pengantar Ilmu Administrasi Negara, Sulawesi : Unimal Press.
- Tsauri, Sofyan (2014), Manajemen Kinerja (Performance Management), Mangli Jember : STAIN Jember Press.
- Huseno Tun (2016), Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Malang : Media Nusa Creative.
- Sutrisno, Edy (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana.
- Zauhar, Susilo (2015), Reformasi Administrasi Konsep Dimensi Dan Strategi, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Diatprasojo, Lantip (2018), Manajemen Strategi, Yogyakarta : UNY Press.
- Asnaw, Anggraeni, Melan (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan, Gorontalo : CV.Athara Samudra.
- Wahyudi, Bambang (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : CV. Sulita.
- Pabunda Tika, Moh (2010), Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Pegawai, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P, Malayu (2011) , Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sudarmato (2018) , Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan S.P, Malayu (2020) , Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Patoni Abdurahman (2011) , Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Feriyanto, Andi, Triana, Shita, Endang (2015) , Pengantar Manajemen, Yogyakarta : Media Tera.
- Ayu Evania Putri, 2020, Kualitas Pelayanan Dalam Pengelolaan Sampah Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. STIA Sebelas April Sumedang.
- Ruhayat , 2017, Pengaruh Pendidikan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumedang. STIA Sebelas April Sumedang.
- Shinta Dwi Kitari, 2020, Implementasi Aplikasi K-MOB Guna Meningkatkan Kinerja ASN di SLB ABC Al-Barokah Kecamatan Darmaraja Kabupaten Sumedang. STIA Sebelas April Sumedang.
- Nadia Bela Sapina , 2019 , Strategi Program Pembinaan Karir Pegawai Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. FISIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Ihsan Mustofa, 2011 , Strategi Pelatihan Dan Pengembangan BLK Technopark Ganesha Sukawati Di Kabupaten Seragen. Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sri Ayuningsih , 2021 , Pelaksanaan Pembinaan Masyarakat di Desa Bilanrengi Kecamatan Parigi Kabupaten Gowa. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Bosowa Makassar.
- Rosy Aprianida , 2014 , Pembinaan Pelatihan Sebagai Strategi Membentuk Tenaga Kerja Terampil. Universitas SultanKota Demak.
- Kurniawan Sukowati, 2010, Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen. Universitas Sebelas Maret.