

# ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOPERASI DI KECAMATAN BUSUNG BIU

**Riana Dewi Kartika**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Buleleng  
rianakartika683@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini mengangkat judul pengembangan sumber daya manusia dengan analisis kebutuhan pelatihan pada koperasi di kecamatan busung biu sebagai judul penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana *Training Needs Analysis* dalam pengembangan sumber daya manusia dalam pengelolaan koperasi di Kecamatan Busungbiu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Training Needs Analysis* dalam pengembangan SDM koperasi di Kecamatan Busungbiu. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah aplikasi *Training Needs Analysis* dan manusia sedangkan objek yang digunakan adalah koperasi di Kecamatan Busungbiu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, teknik dokumentasi teknik observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Training Needs Analysis* menjadi aspek penting dalam perencanaan pelatihan sumber daya manusia di perusahaan, sehingga pelaksanaan pelatihan karyawan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. 1. Aspek perusahaan, a. penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi, b. kurangnya pelatihan kerja bagi karyawan, c. pelatihan yang tidak efektif, d. pendidikan strata. 2. Aspek Kepegawaian, a. kurangnya kemampuan pegawai dalam mengelola pekerjaan dan melakukan pelayanan publik. Upaya yang dapat dilakukan melalui dua aspek, 1. Melalui perusahaan, a. peningkatan manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya, b. upaya peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, C. melakukan *Training Needs analysis* sebelum melakukan penelitian, agar hasilnya efektif dan efisien, d. melakukan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing pegawai. 2. Kinerja Karyawan, a. meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan teori yang digunakan, analisis kebutuhan pelatihan dibagi menjadi dua jenis, yaitu reaktif dan proaktif. kemudian permasalahan di lapangan tepatnya di koperasi kecamatan Busungbiu masuk dalam kategori reaktif. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa *Training Needs Analysis* merupakan faktor penting yang dapat dijadikan acuan, dalam perusahaan melakukan perencanaan pelatihan agar dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan.

**Kata kunci:** *training needs analysis*, kinerja karyawan, manajemen perusahaan

## Abstract

*This research raised the title of human resource development by training needs analysis in cooperatives in busung biu sub-district as the title of research. The formulation of problems in this study is related to how Training Needs Analysis in human resources development in the management of cooperatives in Busungbiu subdistrict. This research aims to find out how Training Needs Analysis in the development of cooperative human resources in Busungbiu Subdistrict. This study uses descriptive quantitative research design. The subject in this study was the application of Training Needs Analysis and human while the object used is cooperative in Busungbiu subdistrict. Data collection techniques in this study are interviews, documentation techniques of observation techniques. The results showed that Training Needs Analysis became an important aspect in the planning of human resources training in the company, so that the implementation of employee training can be implemented effectively and efficiently. 1. Aspects of the company, a. placement of employees is not in accordance with competence, b. lack of job training for employees, c. ineffective training, d. strata education. 2. Employee Aspects, a. lack of employee ability in managing work and performing public services. Efforts that can be made are through two aspects, 1. Through the company, a. improving the management of the company, the placement of employees tailored to their fields, b. efforts to improve human resources through training tailored to the needs of employees, c. conduct Training Needs analysis before conducting research, so that the results are effective and efficient, d. conduct training periodically to improve the competence and competitiveness of employees. 2. Employee Performance, a. improving employee performance, so as to improve the quality of public services. Based on the theory used, training needs analysis is divided into two types, namely reactive and proactive. then the problems in the field precisely in the cooperative*

*Busungbiu subdistrict falls into the reactive category. Based on this, it was concluded that Training Needs Analysis is an important factor that can be used as a reference, in the company conducting training planning in order to be carried out in accordance with the expectations.*

**Keywords :** *Enterprise management , training needs analysis, employee performance*

## 1. Pendahuluan

Koperasi merupakan sasaran masyarakat untuk mengembangkan usahanya dengan bergabung atau menjadi anggota/nasabah pada koperasi tertentu. Usaha yang mencakup berbagai hal yang secara langsung berkaitan dengan kegiatan perekonomian. Koperasi juga merupakan tempat gerakan ekonomi masyarakat. Gerakan ekonomi yang dapat menopang kehidupan seseorang. Hal itu terjadi apabila adanya saling bekerja sama atau gotong royong antara pihak koperasi atau karyawan dengan masyarakat. Pada dasarnya, koperasi harus bergerak dengan landasan kerja sama dengan calon nasabah atau masyarakat setempat. Ada pengertian yang sangat mendalam yaitu saling menjaga antar pihak yang satu dengan yang lainnya dalam rangka menemukan solusi terbaik dari permasalahan yang ditemukan. Koperasi tidak hanya mencari profit dari usahanya atau dari nasabah secara langsung, namun juga mampu membantu atau bermanfaat bagi masyarakat sekaligus membangun ekonomi di lingkungan setempat. Koperasi melalui karyawannya harus mampu mendorong masyarakat mencapai tujuannya, yaitu minimal mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan adanya kerja sama yang akan berlangsung terus, oleh sebab itu dibentuklah suatu pekumpulan sebagai bentuk kerjasama itu (Anogara & Ninik, 2007).

Persaingan telah mendorong perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja. Perusahaan berusaha mencapai keunggulan bersaing dengan memaksimalkan kemampuan seluruh anggota perusahaan yakni karyawan-karyawan yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam perusahaan sebagai roda penggerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ibaratnya, sumber daya manusia merupakan sebuah pondasi dari sebuah rumah, apabila rumah tersebut memiliki pondasi yang bagus maka rumah tersebut akan dapat berdiri dengan kokoh, begitu pula sumber daya manusia apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik perusahaan akan dapat tetap maju dan berkembang.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya untuk lebih memberdayakan "daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja (Sedarmayanti, 2012). Manajer memegang peranan penting dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang ada koperasi tersebut Dalam suatu perusahaan seperti koperasi, karyawan dituntut untuk bekerja secara profesional dalam bekerja cerdas dalam berhadapan langsung terhadap pelayanan. Namun pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud.

Permasalahan yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan jabatan yang didudukinya. Ketidakesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan karyawan yang belum proporsional. Demikian pula pendistribusian karyawan saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada analisis pekerjaan. Perkembangan organisasi sangat tergantung pada baik tidaknya upaya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Pelatihan merupakan kegiatan yang penting dan harus dilakukan secara *continue* atau berkelanjutan agar karyawan mengenal ilmu-ilmu baru dan lebih menguasai pekerjaannya sehingga menjadi lebih produktif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian dapat meningkatkan sumber daya manusia di organisasi tersebut sehingga kuat secara kompetitif bersaing secara positif. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Danang, 2012).

Menurut Rosada (2017) Pelatihan dan pengembangan juga upaya untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin

berkembang, pelatihan karyawan harus memperoleh pelatihan yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada anggota. Profesionalisme kinerja ditunjukkan melalui performa karyawan itu sendiri.

Dari latar belakang diatas, menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan sumber daya manusia pada koperasi di Kecamatan Busungbiu. Kinerja yang rendah tentu akan berdampak negatif, tidak hanya bagi karyawan melainkan juga bagi perusahaan itu sendiri, maka penting bagi perusahaan (dalam konteks ini koperasi yang terletak di Kecamatan Busungbiu) untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri maupun kinerja karyawan dalam perusahaan khususnya di koperasi, mengingat masih banyak karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang belum memadai. Berdasarkan data koperasi yang ada total badan usaha yang ada di Kecamatan busungbiu sebanyak 9 koperasi.

Berdasarkan observasi dilapangan ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang tidak sesuai skill untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dan terdapat karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan mamun masih jauh dari Standar Oprasional Prosedur (SOP) perusahaan. Masalah ini terjadi diduga karena adanya kesenjangan (*gap*) antara deskripsi pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Mondy (2012), Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2012), Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan keadaan dilapangan, seluruh badan usaha koperasi yang ada di Kecamatan Busungbiu tidak mendapat pelatihan yang baik sehingga hal ini menyebabkan rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan. melihat kondisi tersebut karena, hal ini tidak banyak akan berdampak tidak kinerja karyawan tetapi juga berdampak pada kinerja perusahaan, maka secara tidak langsung menuntut pihak terkait (Koperasi di Kecamatan Busungbiu) untuk meningkatkan pelatihan kinerja bagi karyawan agar mampu bersaing dan memiliki kualitas kinerja yang baik sehingga, dalam aspek ini penting adanya penerapan *training needs analysis* dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, memperhatikan jenis pelatihan yang diperlukan untuk mendapatkan manfaat yang baik bagi seluruh pihak terkait. Berdasarkan permasalahan tersebut, menjadi dasar peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian terkait permasalahan yang ada dilapangan dengan menggunakan **“Training Need Analysis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busungbiu”**

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penelitian yang berkaitan dengan Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busungbiu dengan langkah-langkah: 1. mendeskripsikan teori, 2. mengumpulkan dan menganalisis data, 3. Menarik kesimpulan dan saran.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : Wawancara. Menurut (Moleong, 2013) menyatakan bahwa “wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu” Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu”. Teknik Dokumentasi. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik Observasi. Observasi merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk mengamati langsung kegiatan yang dilakukan oleh objek penelitian koperasi di Kecamatan Busungbiu.

Pemilihan lokasi penelitian merupakan hal yang penting sebagai obyek dalam memperoleh data yang berguna untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian dengan tujuan untuk mempermudah memperoleh data yang diperlukan. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Koperasi Sekecamatan Busungbiu. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang berisi peneliti untuk mengeksplorasi dan atau memotret situasi yang akan diteliti secara luas, menyeluruh dan mendalam (Sugiyono, 2014). Selain itu, ada data yang diperoleh dari perpustakaan dan sumber tertulis lainnya berupa dokumen dan catatan yang berkaitan dengan materi pelajaran. Penetapan informan dengan melibatkan pegawai pada koperasi dengan subyek yang menguasai masalah, memiliki data dan bersedia memberikan data yang benar-benar relevan dan kompeten untuk meneliti masalah.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil yang dimaksud dalam penelitian ini adalah deskripsi data terkait jumlah badan usaha Koperasi yang masih beroperasi di Kecamatan Busungbiu, data dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1  
Rekapitulasi Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busungbiu

No	Nama koperasi	Wilayah	Anggota		Karyawan		Manager	
			Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
1	KUD Dapdap Putih	Desa tirta	1126	122	7	11	1	0
2	KSU Eka Citra	Desa Telaga	79	3	1	0	0	0
3	KSU Dana Mutiara Harison	Desa Sepang	43	6	7	5	1	0
4	KSP Widya Sari Sejahtera	Desa Busungbiu	46	25	2	1	0	0
5	KPN Sejahtera	Desa Busungbiu	177	106	1	3	1	0
<b>Jumlah</b>			1471	262	18	20	3	0

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, adapun hasil penelitian yang diperoleh bahwa dari 9 badan usaha koperasi yang terletak di Kecamatan Busungbiu hanya 5 badan usaha koperasi yang masih beroperasi dan aktif pada tahun 2020 diantaranya : 1. KUD. Dapdap Putih, 2. KSU Eka Cita, 3. KSU. Dana Mutiara Harison, 4. KSP Widya Sari Sejahtera, 5.KPN Sejahtera. Apabila dilihat dari hasil observasi awal yang dilakukan pada tahun 2019 dengan observasi lanjutan yang dilakukan pada tahun 2020, maka diperoleh bahwa terdapat perubahan data terkait jumlah lembaga koperasi yang masih aktif dengan yang sudah tidak aktif. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat adanya penurunan jumlah badan usaha di Kecamatan Busungbiu. Hal tersebut terjadi akibat beberapa badan usaha mengalami kebangkrutan sehingga kegiatan usaha terpaksa dihentikan, karena tidak maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan (karyawan) akibat kurangnya pelatihan serta ketidakmampuan pihak perusahaan untuk melakukan training needs analysis yang tepat, dimana diketahui bahwa training needs terdiri dari 2 kateogori yaitu: 1. reaktif , 2. proaktif. Berdasarkan hasil temuan dilapangan, melalui wawancara dengan narasumber terkait, maka dapat disimpulkan bahwa dari 2 jenis kategori TNA (*Training Needs Anlysis*), maka permasalahan yang ada di lapangan tepatnya dikoperasi Kecamatan Busungbiu masuk pada kategori reaktif, karena adanya kesenjangan antara gap/kinerja dari yang seharusnya (antara *performance* dengan standar kinerja). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Training Needs Analysis* merupakan faktor penting yang dapat digunakan sebagai

acuan, dalam perusahaan melakukan perencanaan pelatihan agar dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Melihat hal tersebut maka dalam pembahasan penelitian ini, akan diadakan observasi dan wawancara mendalam terkait keadaan yang terjadi dilapangan saat ini. Berikut hasil wawancara yang didapat berdasarkan informasi dari narasumber terkait kondisi usaha dan tanggapan terkait *Training Needs Anlysis* pada masing masing koperasi. Bapak I Nyoman Toya Selaku Sekretaris di koperasi Dapdap Putih melalui wawancara dilakukan pada tanggal 21 Juli 2020 menyatakan bahwa:

“Iya seperti yang disampaikan oleh ketua kami, bahwa memang untk kegiatan pelatihan bagi karyawan masih sangat minim, jadi memang kedepannya penting untuk adanya pelatihan bagi karyawan, dengan harapan kan dapat meningkatkan kinerja kami sebagai karyawan dan nani yang untung kan juga perusahaan”.

Melalui wawancara bersama Bapak Drs. I Made Ardana selaku Ketua KPN Sejahtera menyatakan bahwa:

“Saya selaku ketua koperasi menyadari bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi pelayanan public, yang orientasinya pada kepuasan pelanggan. Jadi begini, saat ini karyawan kami memang ada beberapa orang yang ditugaskan tidak pada bidang keahliannya, sehingga sebenarnya sangat penting adanya pelatihan untuk meningkatkan skill karyawan, tetapi kami sebagai pihak pengelola masih belum menemukan pelatihan yang cocok utuk diterapkan pada perusahaan kami. Jadi kedepannya kami akan berusaha menggali apa yang menjadi kebutuhan pelatihan bagi karyawan”.

Tabel 2  
Penyebab Pentingnya *Training Needs Analysis* dalam perusahaan

No	Aspek yang dimaksud	<i>Training needs analysis</i>	Aspek yang dialami
1.	Perusahaan	a. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi b. Minimnya pelatihan kerja terhadap karyawan c. Pelatihan tidak efektif d. Strata pendidikan	<i>Training needs analysis</i>
2.	karyawan	Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dan melakukan pelayanan publik	

Badan usaha koperasi merupakan sebuah organisasi yang mengkombinasikan antara sumber daya manusia dengan tujuan melakukan produksi barang ataupun jasa. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa: 1.aspek perusahaan yang terdiri dari, a. penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi, b. minimnya pelatihan kerja terhadap karyawan, c. pelatihan tidak efektif, d. strata pendidikan, dan 2. aspek karyawan yaitu, kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dan melakukan pelayanan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya *Training Needs Analysis* dalam sebuah perusahaan sebelum mengadakan suatu pelatihan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien, serta member dampak positif kepada perusahaan, karyawan serta konsumen

Tabel 3  
Upaya Perusahaan Untuk Memperbaiki Manajemen Perusahaan

No	Aspek yang dimaksud	Upaya	Aspek MSDM yang dialami
1.	Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"><li>e. Memperbaiki manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya</li><li>f. Upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan</li><li>g. Melakukan training needs analysis sebelum melakukan penelitian</li><li>h. Melakukan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan</li></ul>	Manajemen perusahaan
2.	Kinerja karyawan	Memperbaiki kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik	

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa, adapun upaya yang dilakukan untuk menghadapi permasalahan yang ada dalam perusahaan dengan memperbaiki sistem manajemen perusahaan. seperti: 1. aspek perusahaan melalui upaya, a. memperbaiki manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya, b. upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, c. melakukan *Training Needs analysis* sebelum melakukan penelitian, sehingga hasilnya efektif dan efisien, d. melakukan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan, dan 2. memperbaiki kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *Training Needs Analysis* dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pada pengelola Koperasi di Kecamatan Busungbiu. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penyebab diadakannya *Training Needs Analysis* pada Koperasi di Kecamatan Busungbiu bagi pihak perusahaan yaitu: Penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi, Minimnya pelatihan kerja terhadap karyawan, Pelatihan tidak efektif, dan Strata pendidikan, sedangkan bagi pihak karyawan itu sendiri dikarenakan kemampuan karyawan dalam menghandle pekerjaan dan melakukan pelayanan publik. Upaya yang dilakukan dalam *Training Needs Analysis* pada Koperasi di Kecamatan Busung Biu adalah memperbaiki manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya. Upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Melakukan *Training Needs analysis* sebelum melakukan penelitian, sehingga hasilnya efektif dan efisien. Melakukan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan. Upaya yang dilakukan dalam *Training Needs Analysis* pada Koperasi Serba Usaha di Busung Biu adalah memperbaiki manajemen perusahaan, penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya.

Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut. (1) Hendaknya pihak koperasi lebih memperhatikan perkembangan kinerja perusahaan, mulai dari kemampuan interen perusahaan seperti kinerja karyawan pada koperasi tersebut. memperhatikan kinerja karyawan dengan memberikan *Training Needs Analysis* untuk memperbaiki kondisi kinerja pada koperasi tersebut mulai dari penyesuaian

penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi, diadakannya pelatihan terhadap karyawan koperasi, dan Strata pendidikan, sedangkan bagi pihak karyawan itu sendiri diharapkan mampu dalam menghandle pekerjaan dan melakukan pelayanan publik sehingga dapat meningkatkan kinerja kopersari di Desa setempat. (2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi pihak terkait, dalam konteks ini tidak hanya bagi koperasi yang ada di Kecamatan Busungbiu tetapi juga koperasi yang ada diluar Kecamatan Busungbiu agar mampu menemukan jenis pelatihan yang efisien dan efektif untuk diterapkan di masing – masing lembaga, sehingga dapat mendatangkan manfaat yang baik bagi sumber daya manusia pada internal badan usaha yaitu, seluruh pengurus dan karyawan. (3) Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian tidak hanya tentang *Trainning Needs Analysis* saja melainkan dapat mengkombinasikan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja koperasi. Penelitian yang dilakukan tidak hanya dilakukan di koperasi serba usaha saja, tetapi dapat dilakukan pada koperasi koperasi lainnya seperti koperasi simpan pinjam, koperasi produksi, koperasi konsumsi, koperasi jasa dan koperasi-koperasi lainnya.

### **Daftar Pustaka**

- Anoraga, P., & Ninik, W. (2007). *Dinamika Koperasi*. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Dessler, G. (2012). New Jersey : John Willey and Sons. *Human Resource Management*.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Rosada. (2017). *Efektifitas pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Koperasi Kredit CV. Semarang Sosok*. Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- Sugiyono. (2014). *Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D*. Alfabeta.