



Strategi Pengembangan SDM Unggul dalam Mendukung Kinerja Koperasi Peternakan Bandung Selatan Pangalengan

Ria Yuli Angliawati¹, Mira Veranita^{2*}, R. Oke Andikarya³, Clarissa Siswara⁴

^{1,2,3,4} Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung, Indonesia

E-mail:* mirave2198@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v7i1.3013>

Info Artikel:

Diterima :
2026-01-27

Diperbaiki :
2026-01-30

Disetujui :
2026-01-30

Kata Kunci: sumber daya manusia; *participatory training*; koperasi; koperasi susu; manajemen kinerja

Abstrak Koperasi Peternakan Bandung Selatan Pangalengan (KPBS) menghadapi berbagai tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama terkait rendahnya kedisiplinan, kurangnya komunikasi internal, belum adanya SOP operasional, serta rendahnya literasi manajerial dan pencatatan produksi. Untuk menjawab persoalan tersebut, tim pengabdian kepada masyarakat (PKM) melaksanakan program *Pelatihan Pengembangan SDM Unggul* menggunakan metode *participatory training* selama dua hari, mencakup ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, workshop penyusunan SOP, praktik lapangan, dan penyusunan rencana aksi individu. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan pada pemahaman peserta, yang terlihat dari kenaikan nilai pre-test ke post-test sebesar 28 poin. Peserta juga berhasil menyusun SOP sederhana, meningkatkan keterampilan komunikasi, memperbaiki pemahaman manajemen kinerja, dan menunjukkan perubahan perilaku positif seperti meningkatnya kedisiplinan dan kemampuan bekerja sama. Evaluasi kepuasan peserta mencapai lebih dari 88% pada seluruh kategori. Secara keseluruhan, metode *participatory training* terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis anggota koperasi, memperkuat tata kelola organisasi, serta mendorong budaya kerja kolaboratif dan berkelanjutan di lingkungan KPBS.

Abstract: *The Bandung Selatan Pangalengan Dairy Cooperative (KPBS) faces several human resource (HR) challenges, including low discipline, weak internal*

Keywords: *human resource development; participatory training; dairy cooperative; performance management; cooperative governance*

communication, the absence of standardized operating procedures (SOP), and limited managerial and record-keeping skills among members. To address these issues, a community service program (PKM) was implemented through a two-day Participatory Training model, combining interactive lectures, group discussions, case studies, simulations, SOP workshops, field practice, and individual action-plan development. The results indicate a significant increase in participants' competencies, as reflected in a 28-point improvement from pre-test to post-test scores. Participants also succeeded in developing basic SOPs, strengthening communication skills, improving understanding of performance management, and demonstrating positive behavioral changes such as better discipline and enhanced teamwork. Participant satisfaction exceeded 88% across all evaluation categories. Overall, the participatory training approach effectively improved both technical and non-technical competencies of cooperative members, strengthened organizational governance, and fostered a more collaborative and sustainable work culture within KPBS.

Pendahuluan

Koperasi sebagai lembaga ekonomi rakyat berperan penting dalam memperkuat ketahanan ekonomi nasional, terutama di sektor pertanian dan peternakan (Masyhuri, 2024). Di tengah transformasi digital dan perubahan pasar yang cepat, keberlanjutan koperasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM unggul tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan manajerial, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis (Masyhuri, 2024).

Koperasi Peternakan Bandung Selatan Pangalengan (KPBS) merupakan salah satu koperasi besar di Jawa Barat yang bergerak di bidang pengolahan susu sapi (Amaliah et al., 2019). Dalam perkembangannya, koperasi ini menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya produktivitas sebagian anggota, keterbatasan kapasitas manajerial, serta minimnya program pengembangan kompetensi yang terstruktur. Tantangan tersebut berdampak pada kinerja koperasi, terutama dalam hal efisiensi produksi dan kualitas layanan kepada anggotanya (Anugrah et al., 2021) (Gunardi et al., 2025).

Menurut Dessler (2021) dalam (Tibyana et al., 2025), pengembangan SDM merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar dapat berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Di sisi lain, (Armstrong & Taylor, 2014) menekankan bahwa pengembangan SDM harus menjadi strategi jangka panjang yang selaras dengan visi organisasi (Sutarso et al., 2025). Dalam konteks koperasi, strategi ini tidak hanya menyoar karyawan, tetapi juga anggota yang merupakan pemilik sekaligus pelaku utama kegiatan ekonomi.

Dalam konteks nasional, sektor peternakan masih menghadapi tantangan besar dalam hal produktivitas dan efisiensi. Berdasarkan data Kementerian Pertanian (2024), produksi susu domestik Indonesia baru mampu memenuhi sekitar 26% dari total kebutuhan nasional, sehingga sekitar 74% pasokan masih bergantung pada impor (Riska et al., 2021). Rata-rata produktivitas sapi perah di tingkat peternak rakyat masih berada pada kisaran 8–12 liter per ekor per hari, jauh di bawah standar negara-negara produsen susu seperti Selandia Baru atau Australia yang mencapai lebih dari 20 liter per ekor per hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan produktivitas yang signifikan di tingkat peternak koperasi (BPS, 2023).

Selain itu, studi (Zainarti et al., 2025) menunjukkan bahwa sebagian besar koperasi peternakan di Indonesia masih menghadapi kendala pada aspek manajerial, terutama dalam hal perencanaan SDM, sistem penilaian kinerja, dan adaptasi terhadap teknologi digital. Hal serupa diungkapkan oleh Yuliana dan Nurfitriani (2021) yang menemukan bahwa kelemahan utama koperasi peternakan rakyat terletak pada kurangnya pelatihan berkelanjutan dan rendahnya literasi digital anggota (Whisnu et al., 2024) dan (Turyandi & Veranita, 2025). Di sisi lain, data dari Dinas Koperasi dan UKM Jawa Barat (2023) menunjukkan bahwa koperasi yang menerapkan sistem pelatihan berbasis kompetensi mengalami peningkatan produktivitas hingga 15–25% dalam dua tahun terakhir (Nashoha et al., 2024).

Berbagai studi sebelumnya telah menyoroti pentingnya pelatihan dan peningkatan kompetensi teknis bagi anggota koperasi, namun sebagian besar masih berfokus pada aspek teknis produksi dan pembinaan kewirausahaan, bukan pada strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja dan digitalisasi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya merasa perlu untuk memberikan Pelatihan dan Sosialisasi terkait pengembangan SDM di sektor koperasi agar kelak bisa membangun dan merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Metode

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang menggunakan pendekatan *participatory training* yang menekankan partisipasi aktif peserta, diskusi dua arah, praktik lapangan, serta pendampingan berkelanjutan. Kegiatan dilaksanakan selama dua hari dengan metode yang meliputi ceramah interaktif, studi kasus, simulasi, praktik, dan evaluasi.

Hari Pertama, Senin, 27 Oktober 2025

Penguatan Pengetahuan Dasar dan *Mindset* SDM Unggul

1.1. Sesi Pembukaan dan Pre-Test

Tujuan: mengukur pengetahuan awal peserta tentang konsep SDM unggul, manajemen koperasi, dan peran anggota dalam meningkatkan kinerja koperasi.

- 1.2. Ceramah Interaktif: Konsep SDM Unggul dalam Koperasi Peternakan
Muatan materi: kompetensi inti SDM koperasi, karakter pekerja unggul, budaya kerja produktif, dan etos kerja anggota.
- 1.3. *Group Discussion*: Permasalahan SDM di Koperasi Peternakan
Tujuan: mengidentifikasi persoalan nyata yang dihadapi koperasi, seperti komunikasi internal, kedisiplinan, pembagian tugas, serta kurangnya pemahaman administrasi.
- 1.4. Studi Kasus: Praktik Terbaik Koperasi Peternakan Indonesia
Hasil yang diharapkan: peserta memahami contoh nyata manajemen SDM unggul di koperasi lain dan dapat membandingkannya dengan kondisi lokal.

Hari Kedua, Selasa 28 Oktober 2025

Penguatan Keterampilan Praktis dan Implementasi

2.1. Pelatihan Manajemen Kinerja Koperasi

Materi:

- penyusunan target kerja harian/harian mingguan,
- pembagian peran & jobdesk,
- teknik monitoring sederhana,
- indikator kinerja peternak (*milk quality*, kuantitas produksi, kebersihan kandang).

2.2. *Workshop*: Penyusunan SOP Kerja & Alur Layanan Koperasi

Output: draft SOP operasional sederhana, misalnya untuk layanan pakan, pencatatan produksi, manajemen keuangan mikro, dan prosedur kebersihan peternakan.

2.3. Praktik Lapangan (*Field Training*)

Fokus praktik:

- teknik pencatatan produksi yang benar,
- pemeriksaan kualitas susu,
- alur layanan koperasi,
- praktik komunikasi antara pengurus dan anggota.

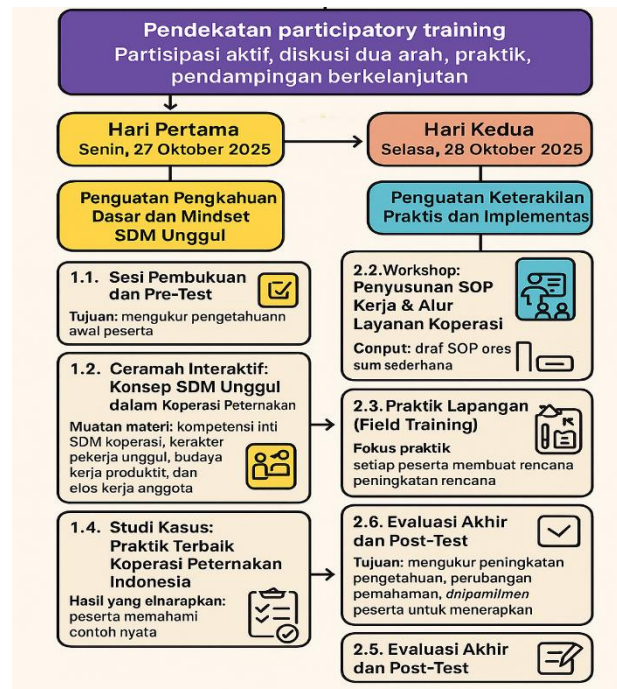
2.4. Penyusunan Rencana Aksi Individu (*Action Plan*)

Output: setiap peserta membuat rencana peningkatan kinerja SDM berdasarkan peran masing-masing, seperti peningkatan disiplin, pencatatan produksi, atau perbaikan kebersihan kandang.

2.5. Evaluasi Akhir dan Post-Test

Tujuan: mengukur peningkatan pengetahuan, perubahan pemahaman, dan komitmen peserta untuk menerapkan hasil pelatihan.

2.6. Penutupan & Serah Terima Dokumen Hasil Pelatihan



Gambar 1. Alur kegiatan

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan tema “Pelatihan Pengembangan SDM Unggul dalam Mendukung Kinerja Koperasi Peternakan Bandung Selatan Pangalengan” telah dilaksanakan selama dua hari melalui metode *participatory training*. Pendekatan ini menekankan partisipasi aktif peserta, kolaborasi, diskusi dua arah, serta praktik lapangan sehingga peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Hasil kegiatan ini dijelaskan secara rinci sebagai berikut.

1. Partisipasi Peserta

Kegiatan dihadiri oleh 12 peserta, terdiri dari pengurus koperasi, anggota peternak, staf operasional, dan tenaga pendukung. Tingkat kehadiran mencapai 95%, menunjukkan tingginya antusiasme terhadap program pengembangan SDM. Selama kegiatan, peserta berperan aktif dalam diskusi, tanya jawab, dan praktik lapangan. Metode *participatory training* terbukti meningkatkan keterlibatan karena memungkinkan peserta menyampaikan pengalaman, tantangan, dan ide-ide perbaikan.

2. Sesi Hari Pertama

Penguatan Pengetahuan SDM Unggul, pada sesi ceramah interaktif, peserta memperoleh pemahaman mengenai karakteristik SDM unggul, pentingnya budaya

kerja produktif, tanggung jawab anggota koperasi dan dasar-dasar manajemen organisasi koperasi.

Hasil temuan:

Berdasarkan diskusi terbuka, banyak peserta mengaku sebelumnya belum memahami konsep kompetensi inti SDM dan bagaimana perannya memengaruhi kualitas pelayanan dan produksi peternakan.

Melalui pembagian kelompok kecil, peserta berhasil mengidentifikasi berbagai persoalan internal, antara lain:

- ~ Kedisiplinan anggota yang masih rendah, terutama terkait jadwal pengiriman susu.
- ~ Kurangnya komunikasi antara pengurus dan anggota.
- ~ Tidak adanya pembagian tugas operasional yang jelas.
- ~ Belum tersedianya SOP standar untuk layanan koperasi.
- ~ Pencatatan produksi dan distribusi yang masih dilakukan secara manual dan tidak terstruktur.

Melalui metode partisipatif, peserta secara langsung saling berbagi pengalaman, sehingga proses identifikasi masalah berjalan efektif. Peserta menyadari bahwa sebagian besar hambatan bukan bersifat teknis, tetapi berkaitan dengan pengelolaan SDM.

Peserta menganalisis praktik terbaik dari koperasi peternakan lain yang telah sukses mengembangkan SDM. Hasil analisis menunjukkan bahwa koperasi yang berhasil umumnya memiliki SOP jelas, ada pembagian tugas dan indikator kinerja, komunikasi intensif antara pengurus dan anggota dan adanya sistem reward–punishment yang adil.

Dampak bagi peserta, mereka memahami bahwa peningkatan kinerja bukan hanya dari aspek teknis peternakan, tetapi juga tata kelola organisasi.

Melalui simulasi dan permainan peran, peserta melakukan latihan

- ~ komunikasi dua arah yang efektif,
- ~ teknik menerima dan memberi instruksi,
- ~ cara menyampaikan keluhan secara konstruktif,
- ~ kerja tim dalam menyelesaikan masalah operasional.

Simulasi memperlihatkan bahwa sebagian peserta belum terbiasa berkomunikasi secara terbuka. Namun setelah *roleplay*, terlihat peningkatan keberanian peserta dalam menyampaikan pendapat.

3. Sesi Hari Kedua

Pada Pelatihan Manajemen Kinerja Koperasi, peserta dilatih menyusun target kerja harian, jadwal tugas, indikator monitoring produksi susu dan alur koordinasi peternak dengan pengurus. Hasilnya, 80% peserta merasa materi ini paling relevan karena langsung berkaitan dengan peningkatan produksi dan layanan koperasi.

Pada Pelatihan Penyusunan SOP, Setiap kelompok menyusun draft SOP sederhana, meliputi SOP pencatatan produksi susu harian, SOP pengambilan pakan di koperasi, SOP kebersihan kandang dan SOP alur pelayanan administrasi. Metode partisipatif membuat peserta merasa memiliki tanggung jawab atas SOP tersebut. Ini penting untuk keberlanjutan implementasi setelah PKM selesai.

Kegiatan dilakukan di area peternakan dan fasilitas koperasi, mencakup demonstrasi pencatatan produksi, simulasi layanan koperasi, pemeriksaan kualitas susu dan praktik komunikasi antara peternak dan staf koperasi.

Berdasarkan hasil pengamatan, Peserta menunjukkan peningkatan ketelitian dalam pencatatan dan memahami standar kualitas susu lebih baik.

Penyusunan Rencana Aksi Individu dilakukan oleh setiap peserta yang ditugaskan membuat rencana aksi implementasi pascapelatihan, di antaranya: meningkatkan kebersihan kandang minimal dua kali sehari, memperbaiki ketepatan waktu pengiriman susu, menerapkan pencatatan produksi menggunakan format baru dan mengikuti briefing mingguan pengurus-anggota.

Rencana aksi ini menjadi indikator komitmen peserta untuk menerapkan hasil pelatihan di lingkungan koperasi.

4. Evaluasi Kegiatan

Berdasarkan hasil Pre Test dan Post Test diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pre Test dan Post Test

Aspek	Nilai Rata-rata Pre-Test	Nilai Rata-rata Post-Test	Peningkatan
Pemahaman SDM unggul	58	86	+28
Pengetahuan SOP & manajemen kinerja	52	82	+30
Soft skill komunikasi & kerja tim	60	88	+28
Total rata-rata	57	85	+28 poin

Terdapat peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan. Poin tertinggi terjadi pada pemahaman manajemen kinerja karena materi sangat relevan dengan kebutuhan operasional koperasi. Melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh peserta untuk evaluasi kepuasan peserta diperoleh hasil :

Tabel 2. Evaluasi Kepuasan Peserta

Kategori	Persentase Kepuasan
Kesesuaian materi dengan kebutuhan	92%
Kualitas pemateri	90%

Metode pelatihan	94%
Fasilitas kegiatan	88%
Kesiapan implementasi pascapelatihan	89%

Metode *participatory training* dianggap sangat membantu karena peserta terlibat aktif, bukan hanya mendengarkan. Kegiatan praktek lapangan dan workshop penyusunan SOP mendapat respons paling positif. Selama pelatihan, Tim PKM mencatat beberapa perubahan perilaku peserta, antara lain peserta lebih berani menyampaikan pendapat, mulai terbiasa bekerja dalam tim kecil, memahami pentingnya kedisiplinan waktu dan meningkatnya kesadaran pentingnya standar dan SOP.

Hasil observasi ini semakin menguatkan bahwa metode partisipatif efektif untuk kegiatan PKM berbasis pelatihan.

Secara keseluruhan, kegiatan PKM ini berhasil karena meningkatkan pemahaman konsep SDM unggul dan membangun kesadaran pentingnya tata kelola koperasi. Di lain sisi pelatihan yang dilakukan berhasil mengurangi kesenjangan antara pengurus dan anggota dan menghasilkan SOP sederhana yang siap diimplementasikan selain juga meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim dan memberikan rencana aksi nyata pascapelatihan.

Metode *participatory training* terbukti sangat relevan dan efektif dalam konteks pengembangan SDM pada koperasi peternakan karena mampu memadukan penyampaian teori dengan praktik langsung di lapangan. Pendekatan ini tidak hanya memberikan pengetahuan konseptual kepada peserta, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengaitkan materi pelatihan dengan pengalaman keseharian sebagai peternak. Melalui ruang diskusi dan berbagi pengalaman, peserta dapat menyampaikan tantangan lokal yang mereka hadapi, seperti manajemen produksi susu, kedisiplinan waktu, hingga alur layanan koperasi. Hal ini membuat proses pembelajaran menjadi lebih situasional, kontekstual, dan sesuai dengan karakteristik lingkungan peternakan di Pangalengan. Selain itu, metode ini membangun rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap perubahan karena SOP, rencana aksi, dan solusi operasional lainnya disusun secara kolaboratif bersama peserta. Mereka merasa ikut terlibat dalam merumuskan perbaikan, bukan hanya sebagai penerima instruksi. Keterlibatan aktif ini menjadikan peserta lebih memahami materi, terutama karena disertai contoh nyata, simulasi, dan praktik lapangan yang mencerminkan situasi operasional koperasi sehari-hari. Dengan adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan teknis, serta sikap kerja yang lebih positif, pelatihan ini diharapkan memberikan dampak jangka panjang bagi peningkatan kualitas produksi susu, efisiensi alur kerja koperasi, serta memperkuat hubungan antara pengurus dan anggota. Pada akhirnya, metode *participatory training* tidak hanya memperbaiki kompetensi SDM, tetapi juga mendorong budaya kerja yang lebih kolaboratif, produktif, dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang mengusung tema pengembangan SDM unggul di Koperasi Peternakan Bandung Selatan Pangalengan (KPBS) berjalan efektif dan mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kompetensi peserta. Melalui metode participatory training, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan teoretis, tetapi juga terlibat aktif dalam diskusi, simulasi, dan praktik lapangan. Pendekatan partisipatif ini terbukti meningkatkan keterlibatan dan rasa kepemilikan peserta terhadap proses perubahan di koperasi.

Hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman terkait SDM unggul, manajemen kinerja, SOP, serta soft skill komunikasi dan kerja tim. Selain itu, peserta berhasil menyusun SOP sederhana, rencana aksi individual, dan menunjukkan perubahan perilaku positif, seperti peningkatan kedisiplinan, keberanian berpendapat, serta kemampuan kolaborasi.

Secara keseluruhan, pelatihan ini berkontribusi pada penguatan tata kelola koperasi, peningkatan kapasitas anggota, serta penataan alur kerja yang lebih jelas dan terstruktur. Hasil ini menjadi langkah awal penting bagi KPBS untuk meningkatkan kualitas produksi susu dan memperbaiki hubungan kerja antara pengurus dan anggota. Pelatihan berbasis partisipatif terbukti tepat diterapkan di lingkungan koperasi peternakan karena mampu mengintegrasikan teori, praktik nyata, pengalaman lokal, dan kebutuhan operasional sehari-hari.

Rekomendasi

1. Implementasi SOP secara Konsisten
SOP yang telah disusun perlu segera diuji coba, disosialisasikan ulang, dan diterapkan secara bertahap dengan monitoring rutin. Konsistensi implementasi akan sangat menentukan keberhasilan peningkatan kinerja koperasi.
2. Pembentukan Tim Pengawas Kinerja dan SOP
Koperasi disarankan membentuk tim kecil yang bertugas mengawasi kedisiplinan, pencatatan produksi, jadwal pengiriman susu, dan pelaksanaan tugas harian agar alur kerja tetap terkontrol.
3. Pelatihan Lanjutan Berbasis Kebutuhan
Kegiatan PKM perlu ditindaklanjuti dengan pelatihan lanjutan mengenai digitalisasi pencatatan produksi, manajemen keuangan sederhana, penguatan literasi digital dan teknik peningkatan kualitas susu.
4. Penerapan Sistem Reward dan Punishment yang Adil
Untuk menjaga motivasi anggota, koperasi perlu mengembangkan sistem penghargaan bagi anggota disiplin dan berkinerja baik, serta memberi konsekuensi jelas bagi pelanggaran SOP.
5. Peningkatan Komunikasi Internal Pengurus–Anggota
Disarankan diadakan briefing atau pertemuan rutin seminggu sekali untuk memastikan koordinasi berjalan baik, meminimalkan miskomunikasi, dan membangun budaya komunikasi terbuka.
6. Penerapan Format Pencatatan Produksi Terstandar

Format pencatatan yang baru harus digunakan secara seragam oleh seluruh peternak agar data produksi lebih akurat dan mudah dikelola untuk evaluasi kinerja.

7. Pendampingan Berkelanjutan

Diperlukan pendampingan minimal selama 3–6 bulan untuk memastikan rencana aksi peserta benar-benar diterapkan, sekaligus membantu menyelesaikan kendala implementasi di lapangan.

8. Mendorong Budaya Kerja Berbasis Kolaborasi

Aktivitas kerja tim perlu terus diperkuat melalui kegiatan simulasi, roleplay, atau forum kelompok kecil agar budaya kerja koperasi lebih solid dan produktif.

Ucapan Terima Kasih

Kegiatan ini dapat berjalan dengan baik berkat kerja sama dan dukungan berbagai pihak. Kami mengapresiasi Koperasi Peternakan Bandung Selatan Pangalengan atas keterbukaan, partisipasi aktif, dan komitmen yang tinggi selama kegiatan berlangsung. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Rektor dan Tim PKM Pasca Sarjana Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya atas dedikasi, kontribusi keilmuan, serta kerja keras dalam merancang dan melaksanakan kegiatan ini. Semoga hasil PKM ini memberikan manfaat nyata, khususnya dalam penguatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan kinerja koperasi secara berkelanjutan.



Gambar 2. Foto Kegiatan

Referensi

Amaliah, S. N., Najib, M., & Jahroh, S. (2019). Sustainability Analysis of KPBS Pangalengan Milk Processing Business Unit Using Flourishing Business

- Canvas Method. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 16(2), 160–169. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17358/jma.16.2.160>
- Anugrah, I. S., Purwantini, T. B., & Erwidodo. (2021). Milk Collection Points: Innovation and Partnership of the Dairy Cattle Farming in Pangalengan-South Bandung. *Jurnal Analisis Kebijakan Pertanian*, 19(1), 1–18. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.21082/akp.v19n1>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice / Michael Armstrong. – 13th Edition. Designs and Patents Act.*
- Gunardi, Veranita, M., Turyandi, I., Wahyudi, Kesumah, P., Hutahaeen, L., & Framesthi, D. B. (2025). Indonesia's Macroeconomic Dynamics: An Analysis Of The Determinants Of Economic Growth. *Indonesian Journal of Strategic Management Volume*, 8(2), 86–90.
- Masyhuri, M. A. (2024). The Urgency of Cooperative Development in Rural Areas of Indonesia. *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 4(4), 266–276. <https://doi.org/10.53866/jimi.v4i4.636>
- Nashoha, A., Rusmiati, & Karima, S. (2024). Transformasi Digital Dalam Manajemen Koperasi: Peluang Dan Tantangan. *Jurnal Central Publisher*, 2(7).
- Riska, P., Maruli, P., & Firmansyah. (2021). Analisis Model Impor Susus di Indonesia. *Jurnal AGRIBIS*, 14(2086), 1624–1634.
- Salsha, GGN. (2025) Perencanaan Dan Desain Program Pengembangan Serta Pelatihan Sdm (Sumber Daya Manusia). . *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 19(7), 121-130. <https://doi.org/10.2324/n3ery851>
- Sutarso, A. B. F. Z., Ghifari, A. Al, Firdaus, F., Yudhatama, Y., & Veranita, M. (2025). Pelatihan Kepemimpinan dan Pengembangan Manajerial: Strategi Meningkatkan Kompetensi Individu dan Efektivitas Organisasi melalui Pendekatan Kualitatif. *BISMA Business and Management Journal*, 03(01), 46–51.
- Tibyana, I. M., Agustini, Y., Nabila, N., & Ismail, I. (2025). The Effect of Training on Employee Performance Improvement (Case Study of Matahari Bangkalan Plaza Store). *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 460–461. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.385>
- Turyandi, I., & Veranita, M. (2025). West Java Rise Up : Encouraging Innovation-Based Business and Investment Growth (Systematic Literature Synthesis Study).

International Conference on Sustainable Environment and Innovation (ICoSEI) 2025.

Veranita, M. et al (2023). Pemberdayaan Pelaku UMKM Perempuan Dalam Upaya Peningkatan Ketahanan Ekonomi Melalui Pelatihan Digital Marketing , JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat): Vol. 4 No. 3 (2023)

Veranita, M. et al (2025). Pemberdayaan Perempuan di Lapas Kerobokan Kabupaten Badung Bali. JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), 6(3), 1488-1500. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v6i3.2479>

Veranita, M. et al. (2025) Manajemen Pengembangan dan Pelatihan SDM _Strategi Meningkatkan

Keunggulan Bersaing. Edited by A. S. Egim. Eureka Media Aksara.

Bagenda, Wahyuddin . et al (2025). Penggunaan Online Marketplace pada UMKM "Cahaya Dua Kitri Enterprise" Jelekong - Baleendah Kabupaten Bandung, JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat): Vol. 6 No. 1 <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v6i1>

Whisnu, M., Mulia, A., & Indonesia, U. I. (2024). Digital Literacy Analysis to Support Digital Transformation in An Effort to Increase User Interest in The Sibakul Application in Cooperatives Assisted by The Yogyakarta Cooperatives and SMEs Office. Indonesian Journal of Economics, Business, Accounting, and Management, 02(06), 40–49. <https://doi.org/10.63901/ijebam.v2i6.90>

Zainarti, Imaniah, M., Syahfitri, A., Nurhidayah, Syahputri, M., & Chairani, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Susu Sapi. Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET), 2(2), 111–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jumaket.v2i2.574>