

## **Manajemen Pelatihan bagi Ketua Koperasi pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Yalimo**

Dius Kepno<sup>1</sup>, Jeffry S.J. Lengkong<sup>2</sup>, Marthinus M. Krowin<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Negeri Manado

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menemukan manajemen pelatihan bagi ketua koperasi pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Yalimo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis kualitatif yang digunakan diadaptasi dari model interaksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak dari struktur organisasi Dinas; kepala dinas mendelegasikan kepada kepala bidang koperasi sebagai manajer pelatihan tingkat menengah dan kepala sub bidang bina koperasi sebagai manajer pelatihan untuk efisiensi dan efektifnya perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi; dan proses perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi mengikuti langkah-langkah mengasesmen kebutuhan organisasi dinas dan kebutuhan peserta pelatihan, menetapkan prioritas kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan umum dan khusus pelatihan, menetapkan materi pelatihan, dan rencana tindak implementasi pelatihan; pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak atau atas dari struktur organisasi Dinas; kepala dinas melaksanakan dalam bentuk memberi arahan, motivasi kerja, koordinasi kerja kepada kepala bidang koperasi sebagai manajer tingkat menengah dan kepala sub bidang bina koperasi manajer tingkat bawah untuk efisiensi dan efektifnya perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi; dan pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi berpedoman pada rencana program pelatihan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan pelatihan; dan evaluasi pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak atau atas dari struktur manajemen pelatihan di Dinas; kepala dinas mendelegasikan kepada kepala bidang koperasi sebagai manajer pelatihan tingkat menengah dan diteruskan kepada kepala sub bidang bina koperasi sebagai manajer pelatihan tingkat bawah untuk efisiensi dan efektifnya evaluasi pelatihan bagi ketua koperasi; dan evaluasi pelatihan meliputi evaluasi terhadap keterlaksanaan program dan kegiatan pelatihan, kinerja para narasumber atau pelatih, metode penyampaian materi pelatihan, dan teknik evaluasi yang digunakan untuk evaluasi hasil pelatihan bagi para ketua koperasi. Setelah dilakukan pembahasan hasil penelitian, maka dikemukakan kesimpulan penelitian dan saran penelitian lanjut dengan menggunakan metode kuantitatif.

**Kata kunci:** Manajemen, pelatihan, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi

### **Abstract**

*This study aims to describe and identify the training management for cooperative leaders at the Department of Cooperatives, Micro, Small, and Medium Enterprises in Yalimo Regency. The research employs a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques include observation, interviews, and document analysis, while the qualitative data analysis method is adapted from the interactive model. The findings reveal that training planning for cooperative leaders is carried out as a managerial task of the head of the department, who serves as the top-level training manager within the department's organizational structure. The head of the department delegates responsibilities to the head of the cooperatives division as the mid-level training*

*manager and to the head of the cooperative development sub-division as the lower-level training manager, ensuring efficiency and effectiveness in training planning. The planning process follows systematic steps, including assessing organizational and participant needs, setting training priorities, defining general and specific training objectives, determining training materials, and establishing an implementation action plan. The implementation of training for cooperative leaders is also a managerial duty of the head of the department, positioned at the top level of the organizational structure. The head of the department provides guidance, work motivation, and coordination to the mid-level and lower-level training managers to ensure the effective execution of training plans. Training implementation is guided by a structured training program established during the planning phase. The evaluation of training for cooperative leaders is conducted as part of the managerial duties of the head of the department, who oversees the entire training management structure. Responsibilities are delegated to the head of the cooperatives division as the mid-level training manager and further to the head of the cooperative development sub-division as the lower-level training manager to enhance efficiency and effectiveness. The evaluation process includes assessing program implementation, reviewing trainer performance, analyzing training delivery methods, and applying evaluation techniques to measure training outcomes for cooperative leaders. Following the discussion of the research findings, conclusions and recommendations for future studies are presented using a quantitative research approach.*

**Keywords:** Management, Training, Planning, Implementation, Evaluation.

Copyright (c) 2025 Dius Kepno

✉ Corresponding author :

Email Address : [kepnodiuskepnodiuspd@gmail.com](mailto:kepnodiuskepnodiuspd@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Bertumbuh dan berkembangnya organisasi bukan hanya ditentukan oleh jumlah SDM, tetapi ditentukan pula oleh kualitasnya. Pihak manajemen organisasi harus melihat bahwa SDM adalah aset yang harus dikembangkan sesuai dengan tantangan yang dihadapi organisasi. Tantangan yang dihadapi bukan hanya datang dari dalam organisasi itu sendiri, tetapi melingkupi tantangan yang datang dari eksternal organisasi. Oleh sebab itu, upaya pengembangan kualitas SDM telah menjadi prioritas untuk setiap organisasi.

Upaya pengembangan kualitas SDM bukan hanya ditujukan bagi individu yang berada di dalam setiap organisasi, tetapi juga mencakup individu yang dilayani di luar organisasi. Hal ini sangat penting menjadi perhatian pihak manajemen setiap organisasi karena setiap individu pada dasarnya memiliki potensi yang apabila dikembangkan dengan baik akan berkontribusi pada peningkatan mutu kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Perhatian pihak manajemen yang dimaksud seharusnya datang dari manajer puncak sebagai penanggung jawab penuh terhadap seluruh rencana, program dan kegiatan yang dikembangkan dalam organisasi. Sementara itu, pihak manajemen yang berada pada level menengah dan level bawah sifanya mendukung pelaksanaan rencana, program, dan kegiatan organisasi sebagai suatu bentuk pendelegasian yang diberikan oleh manajer puncak.

Sekarang ini, upaya pengembangan kualitas SDM bagi pihak yang dilayani di luar organisasi sendiri semakin penting karena mereka adalah bagian dari mata rantai pelaku manajerial organisasi yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan pelanggan dan juga yang turut menentukan keberhasilan organisasi. Sebagaimana yang diamati peneliti pada kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Yalimo bahwa pihak manajemen bukan hanya mengelola individu yang berada di dalam organisasi seperti staf atau pegawai kantor, tetapi juga mengelola ketua koperasi sebagai individu yang mengelola koperasi. Hal itu tercermin dalam struktur kantor Dinas yakni seksi peningkatan SDM koperasi dengan tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan di bidang Peningkatan Kualitas SDM Koperasi.

SDM koperasi yang termasuk dalam hal ini perlu untuk dikembangkan atau ditingkatkan kualitasnya adalah ketua koperasi. Sehubungan dengan hal itu, Nadeak (2019) mengemukakan

SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih kemampuannya. Hal ini memberi implikasi bahwa pengembangan atau peningkatan kualitas atau kemampuan ketua koperasi harus dilakukan melalui pelatihan. Namun, dari hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan kepada 12 ketua koperasi oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Yalimo pada tahun 2023 dan 2024 belum optimal. Hal itu tercermin dari beberapa fenomena yang diperoleh peneliti, di antaranya belum mengerti cara merekrut staf pengurus koperasi, tidak melaksanakan usaha koperasi secara maksimal, lemahnya teknis pengelolaan administrasi dan usaha koperasi, usaha koperasi belum berkembang, cenderung berorientasi kerja perorangan atau individu dan belum sepenuhnya berorientasi pada kerja secara kelompok atau gotong royong, masih susah menggerakkan anggota koperasi, dan lemahnya kepedulian sebagian besar ketua koperasi mengembangkan usaha koperasi setelah mengikuti pelatihan sebagai program tindak lanjut dalam pengelolaan koperasi.

Pada hakekatnya, fenomena-fenomena yang diperoleh tersebut tidak muncul begitu saja, tetapi ada akar penyebabnya. Setelah peneliti melakukan analisis dan berdiskusi dengan pimpinan di kantor Dinas teridentifikasi akar penyebabnya yakni manajemen pelatihan yang dikembangkan. Indikasinya antara lain program pelatihan yang dikembangkan cenderung bersifat administratif dalam artian hanya memenuhi petunjuk atau arahan atasan, sehingga perencanaan pelatihan belum didasarkan pada asesmen kebutuhan yang didasarkan pada kebutuhan para ketua koperasi dalam mengelola koperasi, pelaksanaan pelatihan yang tidak sepenuhnya mengikuti rencana yang telah ditetapkan, dan evaluasi pelatihan yang dilakukan belum didasarkan pada kaidah evaluasi program seperti hasil pelatihan yang belum dijadikan sebagai umpan balik untuk perbaikan program pelatihan dan belum disediakan tindakan manajerial evaluatif dalam bentuk rubrik sebagai suatu bahan evaluasi diri peserta pelatihan dan sekaligus pedoman evaluasi oleh pelatih.

Nadler & Nadler (1994) berpandangan bahwa salah satu area pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah pelatihan yang dirancang sebagai program pembelajaran. Apabila mengikuti pandangan ini, maka para ketua koperasi yang terlibat dalam pelatihan koperasi bukan hanya dilihat sebagai peserta pelatihan semata, tetapi hendaklah dilihat mereka sebagai peserta didik orang dewasa yang terlibat dalam proses pengembangan SDM melalui pelatihan yang dirancang sebagai program pembelajaran.

Ditinjau dari perspektif manajemen pendidikan, cara melihat ketua koperasi sebagai peserta didik dapat diperkuat argumentasinya berdasarkan ketentuan yang diatur pada pasal 1 ayat 4 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa "Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu". Hal ini memberi makna bahwa ketua koperasi yang dilibatkan dalam kegiatan pelatihan koperasi adalah peserta didik sebagai anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran. Potensi diri yang perlu dikembangkan bagi ketua koperasi dalam hal ini adalah bekaan dengan kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam mengelola koperasi sebagai suatu organisasi dan sebagai suatu unit usaha.

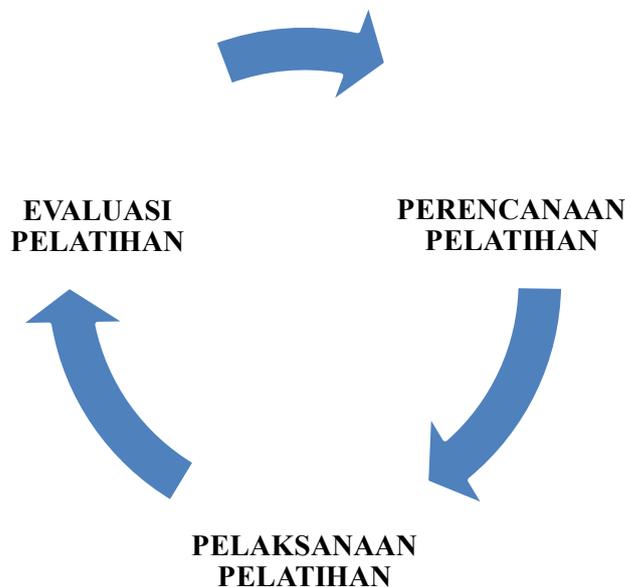
Sebagaimana diatur pula pada pasal 26 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pelatihan yang diselenggarakan dalam setiap organisasi termasuk dalam jalur pendidikan nonformal dengan satuan pendidikan yang disebut lembaga pelatihan, dan pelatihan itu sendiri diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, dan usaha mandiri.

Ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai tugas kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan sistem pendidikan nasional yang berkenaan dengan pelatihan dan manajemen pelatihan itu sendiri jelas menunjukkan adanya relevansi dan keterkaitan yang erat dalam konteks mengembangkan potensi diri ketua koperasi sebagai peserta didik orang dewasa melalui proses pembelajaran dalam kegiatan pelatihan. Oleh sebab itu, manajemen pelatihan bagi ketua koperasi oleh Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam penelitian ini

dipandang sebagai suatu kajian penting di bidang manajemen pendidikan, terutama dalam substansi manajemen pendidikan dan pelatihan.

Penelitian mengenai manajemen pelatihan bagi ketua koperasi sangat penting dan menarik untuk beberapa alasan. Pertama, penelitian manajemen pelatihan ini melihat ketua koperasi sebagai peserta didik orang dewasa yang dibedakan dengan peserta didik orang dewasa seperti guru atau kepala sekolah. Kedua, penelitian manajemen pelatihan ini melihat pengembangan kualitas SDM pada area pelatihan yang dirancang sebagai pembelajaran dan dapat dibedakan dengan area yang disebut pendidikan dan pengembangan. Ketiga, penelitian manajemen pelatihan ini melihat sisi manajerial yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan pada organisasi pemerintahan yang mengatur urusan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan dapat dibedakan dengan organisasi lainnya yang mengatur urusan lain, termasuk organisasi yang khusus mengatur urusan pendidikan seperti dalam organisasi sekolah. Keempat, penelitian manajemen pelatihan berkontribusi untuk pengembangan dan pengayaan pengetahuan bidang ilmu manajemen pendidikan.

Keberhasilan pelatihan tergantung pada sejumlah faktor yang mempengaruhi. Salah satu faktor dimaksud adalah manajemen sebagai suatu sarana yang dapat digunakan oleh manajer pelatihan yang memanfaatkan secara efisien sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan pelatihan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sebagaimana yang ditunjukkan dalam gambar di atas, manajemen pelatihan dalam penelitian ini meliputi tiga tahapan, yaitu 1) perencanaan pelatihan, 2) pelaksanaan pelatihan, dan 3) evaluasi pelatihan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus tunggal, yang bertujuan untuk menganalisis manajemen pelatihan bagi ketua koperasi di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Yalimo. Pendekatan ini dilakukan dalam latar alami, dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggunakan berbagai sumber data, serta mengembangkan desain penelitian yang lebih jelas setelah berada di lokasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Yalimo pada Juni hingga Oktober 2024. Lokasi ini dipilih karena memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelatihan bagi ketua koperasi. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif, yang terdiri dari kata-kata, teks, dan gambar,

diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data dalam bentuk kata-kata berasal dari wawancara dengan informan, teks mencerminkan isi dokumen tertulis terkait pelatihan, sedangkan gambar mencakup dokumentasi visual seperti foto kegiatan pelatihan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari informan utama, yaitu kepala dinas, kepala bidang, kepala seksi, narasumber pelatihan, dan ketua koperasi, serta sumber non-manusia berupa dokumen tertulis dan foto kegiatan pelatihan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi non-partisipatif, di mana peneliti hanya mengamati jalannya pelatihan tanpa terlibat langsung, serta wawancara tatap muka dengan pertanyaan terbuka kepada kepala dinas, kepala bidang, kepala seksi, narasumber, dan ketua koperasi terkait manajemen pelatihan. Selain itu, studi dokumen dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai dokumen yang berkaitan dengan program, pelaksanaan, serta laporan hasil pelatihan, guna memahami efektivitas penyelenggaraan pelatihan tersebut. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses ini dilakukan secara berulang hingga mencapai titik jenuh, di mana informasi yang diperoleh menunjukkan pola yang konsisten tanpa temuan baru yang signifikan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai manajemen pelatihan bagi ketua koperasi, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Yalimo.

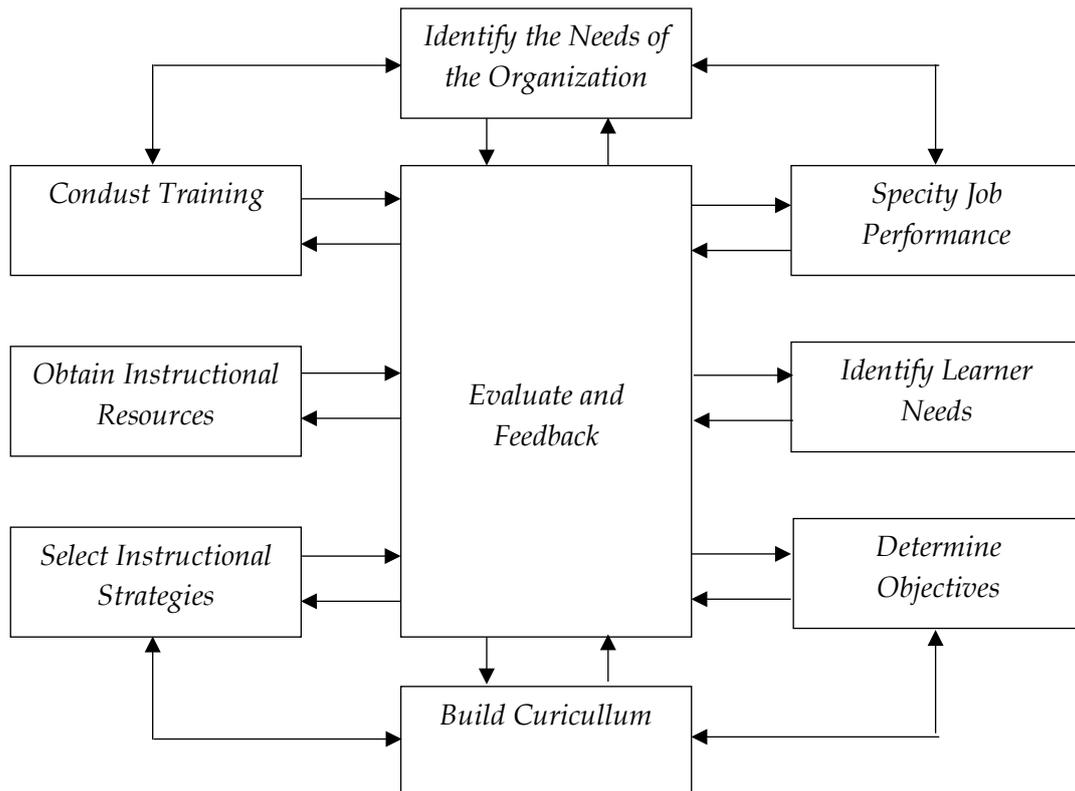
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak dari struktur organisasi Dinas; kepala dinas mendelegasikan kepada kepala bidang koperasi sebagai manajer pelatihan tingkat menengah dan kepala sub bidang bina koperasi sebagai manajer pelatihan untuk efisiensi dan efektifnya perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi; dan proses perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi mengikuti langkah-langkah mengasesmen kebutuhan organisasi dinas dan kebutuhan peserta pelatihan, menetapkan prioritas kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan umum dan khusus pelatihan, menetapkan materi pelatihan, dan rencana tindak implementasi pelatihan.

Pada hakikatnya hasil penelitian ini memberi indikasi bahwa perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi telah diwujudkan oleh kepala dinas sebagai tahap awal dari manajemen pelatihan sebagai suatu proses manajerial pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat berikut ini. Menurut Handoko (2003:77) perencanaan merupakan awal dari pekerjaan. Pada model pelatihan ining manajer, sebelum manajer dapat mengorganisasi, mengarahkan atau mengawasi, maka mereka harus membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah suatu organisasi. Dalam perencanaan manajer memutuskan apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya dan siapa yang melakukannya. Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu mendatang di mana perencanaan dan kegiatan yang diputuskan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana di buat.

Meskipun tidak sama persis, namun langkah-langkah proses perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi dalam penelitian ini ada relevansinya dengan langkah-langkah model perencanaan pelatihan menurut Nedler (Mardianto dan Amini (2006:72), yaitu:



Gambar 2. Model Pelatihan Nedler

Selain itu, Mudjiman (2006) mengemukakan sembilan kegiatan perencanaan pelatihan, yaitu: a) Menetapkan pengelola dan staf pembantu program pelatihan; b) Menetapkan tujuan pelatihan; c) Menetapkan bahan ajar pelatihan; d) Menetapkan metode-metode yang akan digunakan; e) Menetapkan alat bantu pelatihan; f) Menetapkan cara evaluasi pelatihan; g) Menetapkan tempat dan waktu pelatihan; h) Menetapkan instruktur pelatihan; i) Menyusun rencana kegiatan dan jadwal pelatihan, dan menghitung anggaran yang dibutuhkan.

### **Pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak atau atas dari struktur organisasi Dinas; kepala dinas melaksanakan dalam bentuk memberi arahan, motivasi kerja, koordinasi kerja kepada kepala bidang koperasi sebagai manajer tingkat menengah dan kepala sub bidang bina koperasi manajer tingkat bawah untuk efisiensi dan efektifnya perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi; dan pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi berpedoman pada rencana program pelatihan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan pelatihan.

Pada hakikatnya hasil penelitian ini memberi indikasi bahwa pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi telah diwujudkan oleh kepala dinas sebagai tahap kedua dari manajemen pelatihan sebagai suatu proses manajerial pelatihan. Dalam kaitan ini, Menurut Mudjiman (2006) pelaksanaan pelatihan harus memperhatikan langkah-langkah yang meliputi tahap pengenalan, acara review pengalaman, dan dirangsang untuk memanfaatkan pengalaman.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 47 Tahun 2023 tentang Standar Pengelolaan bahwa pelaksanaan merupakan tindakan untuk menggerakkan dan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

### Evaluasi pelatihan bagi ketua koperasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak atau atas dari struktur manajemen pelatihan di Dinas; kepala dinas mendelegasikan kepada kepala bidang keporasi sebagai manajer pelatihan tingkat menengah dan diteruskan kepada kepala sub bidang bina koperasi sebagai manajer pelatihan tingkat bawah untuk efisiensi dan efektifnya evaluasi pelatihan bagi ketua koperasi; dan valuasi pelatihan meliputi evaluasi terhadap keterlaksanaan program dan kegiatan pelatihan, kinerja para narasumber atau pelatih, metode penyampaian materi pelatihan, dan teknik evaluasi yang digunakan untuk evaluasi hasil pelatihan bagi para ketua koperasi.

Pada hakikatnya hasil penelitian ini memberi indikasi bahwa pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi telah diwujudkan oleh kepala dinas sebagai tahap kedua dari manajemen pelatihan sebagai suatu proses manajerial pelatihan. Dalam hubungan ini, Menurut Arikunto, S & Jabar (2010) evaluasi adalah proses menentukan hasil yang telah dicapai dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan dan rencana serta pengaturan. Menurut Sax (Arifin, 2013) evaluasi adalah proses penilaian atau keputusan yang dibuat dari berbagai observasi dan latar belakang serta pelatihan para evaluator. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa evaluasi pelatihan adalah menentukan hasil yang dicapai oleh peserta pelatihan melalui proses evaluasi oleh pelatihan.

Evaluasi pelatihan dapat menggunakan model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli. Salah satu model evaluasi yang dapat digunakan adalah model CIPP oleh Stufflebeam (Sudjana & Ibrahim, 2004) sebagai singkatan dari *contexts, input, process, dan product*. *Context* adalah situasi atau konteks yang mempengaruhi jenis tujuan dan strategi pelatihan yang akan dirumuskan dalam sistem yang relevan. Fokus pada metode adalah tujuan sistematis, kondisi aktual, masalah dan peluang yang memengaruhi pengambilan keputusan dan perencanaan pelatihan yang sedang berlangsung. *Input* adalah sarana dan rencana yang ditetapkan untuk pembuatan keputusan tentang perumusan tujuan-tujuan operasional pelatihan. *Process* adalah pelaksanaan dan penggunaan sarana dalam menyediakan informasi untuk membuat keputusan dalam melaksanakan pelatihan. *Product* adalah produk pelatihan yakni konten yang dilaksanakan dalam pelatihan dan penilaian hasil pencapaian tujuan selama proses dan pada akhir program.

### SIMPULAN

1. Perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak dari struktur organisasi Dinas; kepala dinas mendelegasikan kepada kepala bidang keporasi sebagai manajer pelatihan tingkat menengah dan kepala sub bidang bina koperasi sebagai manajer pelatihan untuk efisiensi dan efektifnya perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi; dan proses perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi mengikuti langkah-langkah mengasesmen kebutuhan organisasi dinas dan kebutuhan peserta pelatihan, menetapkan prioritas kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan umum dan khusus pelatihan, menetapkan materi pelatihan, dan rencana tindak implementasi pelatihan.
2. Pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak atau atas dari struktur struktur organisasi Dinas; kepala dinas laksanakan dalam bentuk memberi arahan, motivasi kerja, koordinasi kerja kepada kepala bidang keporasi sebagai manajer tingkat menengah dan kepala sub bidang bina koperasi manajer tingkat bawah untuk efisiensi dan efektifnya perencanaan pelatihan bagi ketua koperasi; dan pelaksanaan pelatihan bagi ketua koperasi berpedoman pada rencana program pelatihan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan pelatihan.
3. Evaluasi pelatihan bagi ketua koperasi diwujudkan dalam tugas manajerial kepala dinas sebagai manajer pelatihan yang berada pada tingkat puncak atau atas dari struktur manajemen pelatihan di Dinas; kepala dinas mendelegasikan kepada kepala bidang keporasi sebagai manajer pelatihan tingkat menengah dan diteruskan kepada kepala sub bidang bina koperasi sebagai manajer pelatihan tingkat bawah untuk efisiensi dan efektifnya evaluasi pelatihan bagi

ketua koperasi; dan valuasi pelatihan meliputi evaluasi terhadap keterlaksanaan program dan kegiatan pelatihan, kinerja para narasumber atau pelatih, metode penyampaian materi pelatihan, dan teknik evaluasi yang digunakan untuk evaluasi hasil pelatihan bagi para ketua koperasi.

## Referensi :

- Amstrong, G & Philip, K. (2012). *Dasar-dasar pemasaran*. Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhalindo.
- Arifin, Z. (2013). *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S & Jabar, C. S. A. (2010). *Evaluasi program pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Davis, R.D. (1980). *Planning education for development: Models and methods for systematic planning of education*. Cambridge, Massachusetts: Center for Studies in Education and Development Harvard Graduate School of Education.
- Handoko. T. H. *Pengantarmanajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Herwina, W. (2021). *Analisis model-model pelatihan*. Madiun: Bayfa Cendekia Indonesia.
- Jannah, D. E. N. (2015). Manajemen pelatihan di lembaga cristal indonesia manajemen. *Journal Student UNY*. <https://journal.student.uny.ac.id>.
- Kimani, G. N. (2011). *Educational Management*. Nairobi: African Virtual University
- Laily, I. N. (2022). *Pengertian manajemen menurut para ahli dan karakteristiknya*, <https://katadata.co.id/ekonopedia/istilah-ekonomi/633383e910a44/> pengertian-manajemen-menurut-para-ahli-dan-karakteristiknya.
- Mardianto dan Amini, Sistem dan Model Pelatihan “Alternatif Pengembangan SDM”, *Visi Wacana*, Vol XIX (22) Tahun 2006
- Mathis, R. L. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba: Jakarta.
- Mudjiman, H. (2006). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen pelatihan dan pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Nadler, L & Nadler, Z. (1994). *Designing Training Programe: The Crotical Event Model*. New York: Routledge.
- Nudiati, D. (2012). Pengelolaan pelatihan kewirausahaan sebagai system pembelajaran dalam persiapan pension. *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pramudyo, Ch. D. (2017). *Cara pintar jadi trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Satori, D. & Suryadi. (2007). Teori Administrasi Pendidikan. Dalam Ali, M. (ed). *Ilmu dan aplikasi pendidikan: Bagian I ilmu pendidikan teoretis*. Bandung: Imtima. (page 145-172).
- Sudjana, N & Ibrahim. (2004). *Penelitian dan penilaian pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulchan, M. (2007). *Manajemen Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang*. *Tesis*, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang.
- Sulistiyani, A. T & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suryadi, P. (2011). *Educational management: Handbook for school of education student*. Yogyakarta: Yogyakarta State University.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Yunus, M., Haeri, Z & Suryanirmala, N. (2023). Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perangkat desa pada desa Pemepek. *Jurnal Ilmiah Telaah*. 8(1) 58-61.