



ON THE JOB TRAINING: MEMBANGUN MANUSIA MELALUI KOPERASI

Yosefina Andia Dekrita
Universtas Nusa Nipa
Program Studi Manajemen
Email: andiadekrita1234@gmail.com

Article History:

Naskah Masuk: 17 Desember 2025;

Revisi: 14 Januari 2026;

Diterima: 10 Februari 2026;

Tersedia: 13 Februari 2026

Keywords: *On-The-Job Training; Experiential Learning; Credit Union; Human Development; Human Resources*

Abstract : *This community service program aims to improve human resource quality through an On-The-Job Training (OJT) program with the theme “Building People through Credit Unions” for new employees of KSP Kopdit Obor Mas. The participants consisted of 72 new employees with diverse educational and professional backgrounds. The method employed an experiential learning approach through a combination of lectures, discussions, simulations, and direct workplace practice. The results showed a significant improvement in the cognitive aspect, with the average score increasing from 62.5 to 85.3. In addition, positive changes were observed in affective and psychomotor aspects, particularly in work attitudes, responsibility, and member service. These findings indicate that value-based OJT in credit unions is effective in developing professional and value-driven human resources. This program contributes both practically to cooperative human resource development and academically to the development of value-based training models.*

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program *On The Job Training* (OJT) dengan tema “Membangun Manusia melalui Koperasi Kredit” pada karyawan baru KSP Kopdit Obor Mas. Sasaran kegiatan adalah 72 karyawan baru dengan latar belakang yang beragam. Metode yang digunakan adalah pendekatan experiential learning melalui kombinasi ceramah, diskusi, simulasi, dan praktik kerja langsung. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada aspek kognitif, dengan rata-rata skor peserta meningkat dari 62,5 menjadi 85,3. Selain itu, terjadi perubahan positif pada aspek afektif dan psikomotorik, khususnya dalam sikap kerja, tanggung jawab, dan pelayanan kepada anggota. Temuan ini menunjukkan bahwa OJT berbasis nilai koperasi kredit efektif dalam membentuk insan koperasi yang profesional dan berkarakter. Kegiatan ini memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan SDM koperasi serta kontribusi akademik dalam pengembangan model pelatihan berbasis nilai.

Kata kunci: On-The-Job Training; experiential learning; koperasi kredit; pembangunan manusia; sumber daya manusia

I. PENDAHULUAN

Koperasi kredit merupakan lembaga keuangan berbasis anggota yang tidak hanya berorientasi pada aspek ekonomi, tetapi juga memiliki misi utama dalam membangun kualitas manusia secara utuh. Dalam perspektif gerakan koperasi, manusia ditempatkan sebagai subjek sekaligus tujuan utama pembangunan, sehingga keberadaan koperasi kredit tidak sekadar sebagai penyedia layanan keuangan, melainkan sebagai wadah pendidikan, pemberdayaan, dan transformasi sosial ekonomi anggota.

Dalam praktiknya, keberhasilan koperasi kredit sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan menjalankan aktivitas organisasi. Karyawan koperasi tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis di bidang keuangan, tetapi juga harus memahami dan menginternalisasi nilai-nilai dasar koperasi kredit, seperti solidaritas, swadaya, tanggung jawab, serta orientasi pada pelayanan anggota. Tanpa pemahaman tersebut, koperasi berpotensi mengalami pergeseran orientasi dari lembaga berbasis nilai menjadi sekadar lembaga keuangan konvensional.

KSP Kopdit Obor Mas sebagai salah satu koperasi kredit yang berkembang di Indonesia Timur menghadapi tantangan dalam mempersiapkan karyawan baru agar mampu beradaptasi secara cepat dan tepat dengan sistem kerja serta budaya organisasi koperasi. Sebanyak 72 karyawan baru yang direkrut memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam, sehingga diperlukan suatu pendekatan pembelajaran yang tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk pola pikir dan karakter sebagai insan koperasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini mengusung pendekatan On-the-Job Training (OJT) dengan materi utama “Membangun Manusia melalui Koperasi Kredit”. Materi ini menekankan bahwa koperasi kredit merupakan sarana pendidikan sepanjang hayat (life-long learning) yang berfungsi membentuk manusia yang mandiri secara ekonomi, bertanggung jawab secara sosial, serta memiliki integritas moral dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pendekatan OJT dipilih karena memberikan pengalaman belajar yang kontekstual dan aplikatif, di mana peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mengimplementasikannya langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Melalui materi Membangun Manusia melalui Koperasi Kredit, peserta diharapkan mampu memahami filosofi koperasi kredit, menginternalisasi nilai dan prinsip koperasi, serta menerapkannya dalam pelayanan kepada anggota.

Kegiatan PkM ini bertujuan untuk membentuk karyawan baru KSP Kopdit Obor Mas menjadi insan koperasi yang profesional, berkarakter, dan berorientasi pada pemberdayaan anggota. Selain itu, kegiatan ini juga diharapkan dapat memperkuat kapasitas kelembagaan koperasi melalui peningkatan kualitas SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki komitmen terhadap nilai-nilai koperasi kredit. Dengan demikian, kegiatan PkM ini memiliki kontribusi strategis, baik secara praktis dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi maupun secara akademik dalam pengembangan model pelatihan SDM berbasis nilai dalam konteks koperasi kredit.

II. PERMASALAHAN DAN SOLUSI PERMASALAHAN

Permasalahan utama yang dihadapi oleh KSP Kopdit Obor Mas dalam pengelolaan karyawan baru adalah adanya kesenjangan antara kompetensi teknis dengan pemahaman nilai dan jati diri koperasi kredit. Karyawan baru yang berjumlah 72 orang berasal dari latar belakang yang beragam, sehingga belum sepenuhnya memiliki keseragaman pemahaman terkait filosofi koperasi kredit, etika pelayanan anggota, serta budaya kerja berbasis nilai. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan, kinerja individu, dan keberlanjutan kelembagaan koperasi.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, solusi yang ditawarkan dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini adalah penerapan program On The Job Training (OJT) dengan pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), yang berfokus pada materi utama “Membangun Manusia melalui Koperasi Kredit.” Pendekatan ini dirancang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan kerja, tetapi juga untuk membentuk karakter dan internalisasi nilai-nilai koperasi kredit dalam diri karyawan. Secara operasional, solusi yang ditawarkan meliputi beberapa strategi berikut:

1. Penguatan Pemahaman Filosofi dan Nilai Koperasi Kredit Kegiatan OJT dirancang untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai jati diri koperasi kredit, termasuk prinsip-prinsip dasar, nilai solidaritas, swadaya, tanggung jawab, dan pelayanan kepada anggota. Materi ini bertujuan untuk membentuk pola pikir karyawan agar selaras dengan visi dan misi koperasi.
2. Internalisasi Konsep “Membangun Manusia” dalam Praktik Kerja Melalui pendekatan reflektif dan studi kasus, peserta diajak memahami bahwa koperasi kredit bukan hanya lembaga keuangan, tetapi juga sarana pembentukan karakter dan pemberdayaan anggota. Dengan demikian, setiap aktivitas kerja dipandang sebagai bagian dari proses membangun manusia yang mandiri dan berintegritas.
3. Peningkatan Kompetensi Teknis Berbasis Konteks Kerja Nyata Metode OJT memungkinkan peserta belajar langsung di tempat kerja dengan pendampingan mentor atau supervisor. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keterampilan teknis yang dimiliki selaras dengan standar operasional dan kebutuhan layanan koperasi kredit.
4. Pendampingan dan Evaluasi Berkelanjutan Untuk memastikan efektivitas program, dilakukan pendampingan secara intensif selama proses OJT serta evaluasi berkala terhadap perkembangan kompetensi dan perilaku kerja karyawan. Evaluasi ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berbasis nilai koperasi.

Melalui implementasi solusi tersebut, diharapkan terjadi peningkatan kualitas karyawan baru secara holistik, baik dari aspek kompetensi teknis maupun karakter. Lebih lanjut, program ini diharapkan mampu menciptakan insan koperasi yang profesional, berintegritas, dan memiliki komitmen kuat terhadap pemberdayaan anggota. Dengan demikian, solusi yang ditawarkan tidak hanya bersifat jangka pendek dalam menjawab kebutuhan pelatihan karyawan baru, tetapi juga berkontribusi pada penguatan kapasitas kelembagaan KSP Kopdit Obor Mas secara berkelanjutan melalui pembangunan sumber daya manusia yang unggul berbasis nilai koperasi kredit.

III. TINJAUAN PUSTAKA

IV. METODE PELAKSANAAN

1. Pendekatan Kegiatan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini menggunakan pendekatan On The Job Training (OJT) berbasis experiential learning, yaitu metode pembelajaran yang menekankan pada pengalaman langsung di tempat kerja sebagai media utama dalam proses belajar. Pendekatan ini dipadukan dengan metode partisipatif, di mana peserta tidak hanya sebagai objek pelatihan, tetapi juga sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran melalui diskusi, refleksi, dan praktik kerja nyata.

Selain itu, pendekatan ini juga mengintegrasikan pembentukan aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap dan nilai), dan psikomotorik (keterampilan), dengan fokus utama pada internalisasi nilai-nilai koperasi kredit melalui materi “Membangun Manusia melalui Koperasi Kredit.”

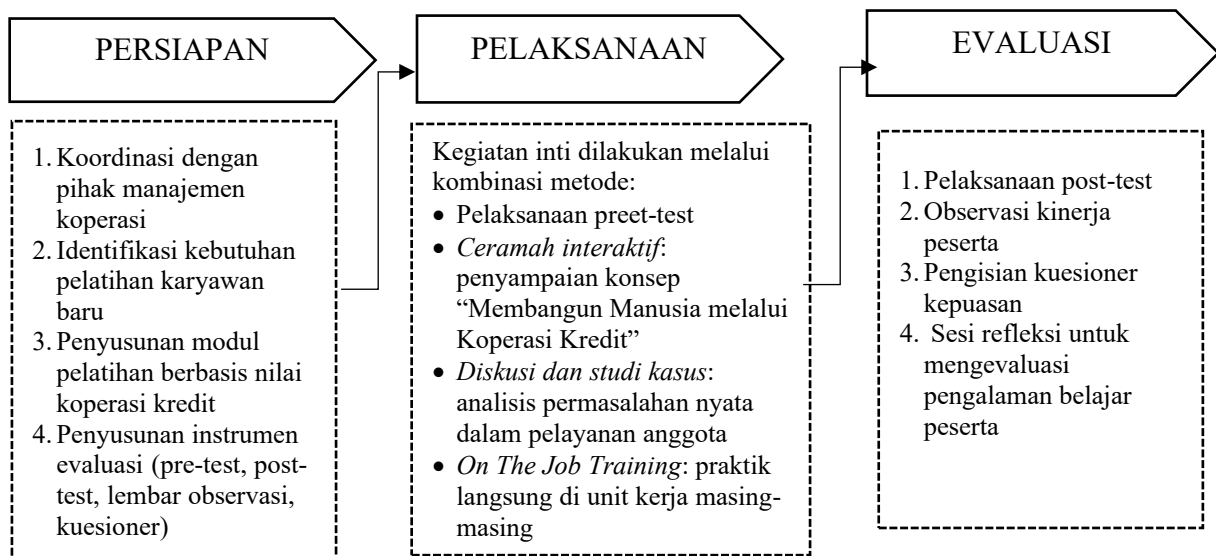
2. Lokasi dan Sasaran

Kegiatan ini dilaksanakan di Pust Koperasi Kredit Sadaya Utama Maumere dan di lingkungan kerja KSP Kopdit Obor Mas, yang menjadi lokasi utama pelaksanaan *On The Job Training*. Adapun sasaran kegiatan adalah:

- Peserta: 72 karyawan baru KSP Kopdit Obor Mas
- Karakteristik peserta: memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam
- Fokus pengembangan: peningkatan kompetensi teknis, pemahaman nilai koperasi kredit, serta pembentukan karakter dan etos kerja

3. Tahapan Pelaksanaan

Pengabdian dilakukan di KSP Kopdit Obor Mas, Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Langkah-langkah kegiatan dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



4. Metode Pengumpulan Data

Data dalam kegiatan PkM ini dikumpulkan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

- a. Tes Tertulis (Pre-test dan Post-test)
Digunakan untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta terkait koperasi kredit dan konsep membangun manusia melalui koperasi.
- b. Observasi
Dilakukan secara langsung oleh mentor atau fasilitator untuk menilai: Sikap kerja , Perilaku pelayanan, Penerapan nilai koperasi dalam aktivitas kerja
- c. Kuesioner (Angket)
Digunakan untuk memperoleh data mengenai: Tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan , Persepsi terhadap manfaat kegiatan, Relevansi materi dengan kebutuhan kerja

5. Indikator Keberhasilan

Keberhasilan kegiatan ini diukur berdasarkan indikator berikut:

- a. Aspek Kognitif: Terjadi peningkatan skor post-test minimal $\geq 80\%$ dari peserta
- b. Aspek Afektif: $\geq 75\%$ peserta menunjukkan perubahan positif dalam sikap kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan
- c. Aspek Psikomotorik: $\geq 80\%$ peserta mampu menerapkan keterampilan kerja sesuai standar operasional koperasi
- d. Kepuasan Peserta: $\geq 80\%$ peserta memberikan penilaian minimal kategori “baik” terhadap pelaksanaan kegiatan
- e. Implementasi Nilai Koperasi: Peserta mampu menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai koperasi kredit dalam pelayanan kepada anggota

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) melalui pendekatan *On The Job Training* (OJT) di KSP Kopdit Obor Mas menunjukkan bahwa program ini berjalan sesuai dengan desain tahapan yang telah direncanakan, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Secara umum, implementasi kegiatan menghasilkan tiga capaian utama, yaitu: (1) peningkatan pemahaman konseptual peserta terhadap nilai dan prinsip koperasi, (2) peningkatan keterampilan teknis operasional kerja, serta (3) penguatan sikap kerja berbasis nilai (*value-based behavior*) dan sosial kapital organisasi.

Pada tahap persiapan, hasil observasi dan focus group discussion (FGD) dengan manajemen menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi (*competency gap*) antara karyawan baru dan tuntutan kerja operasional koperasi. Kesenjangan tersebut terutama terlihat pada aspek pemahaman prosedur layanan anggota, komunikasi pelayanan, serta internalisasi nilai-nilai koperasi seperti solidaritas, tanggung jawab, dan kejujuran

Selanjutnya, pada tahap pelaksanaan OJT, peserta menunjukkan peningkatan adaptasi kerja yang signifikan. Hal ini tercermin dari kemampuan peserta dalam menjalankan tugas operasional secara langsung di bawah supervisi mentor. Selain itu, metode *coaching* dan *mentoring* terbukti efektif mempercepat proses pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning cycle*), di mana peserta tidak hanya memahami prosedur kerja tetapi juga mampu merefleksikan pengalaman kerja secara kontekstual.

Pada tahap simulasi pelayanan, peserta mampu menunjukkan peningkatan service mindset, khususnya dalam menghadapi studi kasus pelayanan anggota. Respons peserta terhadap situasi layanan yang kompleks menunjukkan adanya perkembangan kemampuan problem solving dan komunikasi interpersonal.

Sementara itu, pada tahap evaluasi, hasil observasi terstruktur dan wawancara menunjukkan adanya peningkatan pada tiga dimensi utama, yaitu:

a. Aspek Kognitif

Berdasarkan hasil evaluasi, terjadi peningkatan signifikan pada pemahaman peserta terhadap konsep koperasi kredit dan nilai-nilai dasar koperasi. Rata-rata skor pre-test sebesar **62,5** meningkat menjadi 85,3 pada post-test. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman sebesar 36,48%.

b. Aspek Afektif

Peserta menunjukkan perubahan positif dalam sikap kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan

Hasil observasi menunjukkan bahwa:

- 78% peserta mengalami peningkatan dalam aspek disiplin dan tanggung jawab
- 82% peserta mampu menunjukkan sikap pelayanan yang lebih baik kepada anggota
- 76% peserta mulai menginternalisasi nilai-nilai koperasi dalam aktivitas kerja

c. Aspek Psikomotorik

Hasil evaluasi pada aspek psikomotorik menunjukkan bahwa sebagian besar peserta telah mampu mengimplementasikan keterampilan kerja sesuai dengan standar operasional koperasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh mentor dan supervisor selama pelaksanaan *On The Job Training (OJT)*, diperoleh bahwa sebanyak 83,3% peserta (60 dari 72 orang) telah memenuhi kriteria kompeten dalam menjalankan tugas kerja sesuai SOP yang berlaku di KSP Kopdit Obor Mas. Secara rinci, terdapat 16,7% peserta (12 orang) yang masih berada pada kategori cukup dan memerlukan pendampingan lanjutan, terutama dalam aspek konsistensi penerapan SOP dan kecepatan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun target keberhasilan ($\geq 80\%$) telah tercapai, masih diperlukan upaya penguatan melalui mentoring berkelanjutan untuk memastikan seluruh peserta mencapai tingkat kompetensi optimal.

d. Kepuasan Peserta: $\geq 80\%$ peserta memberikan penilaian minimal kategori “baik” terhadap pelaksanaan kegiatan

e. Implementasi Nilai Koperasi: Peserta mampu menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai koperasi kredit dalam pelayanan kepada anggota

f. Perilaku dan Sikap Kerja

Berdasarkan hasil Kuesioner (Respon Peserta), sebagian besar peserta memberikan respon positif terhadap kegiatan:

- 84% menyatakan materi sangat relevan dengan pekerjaan

- 87% merasa metode OJT membantu pemahaman lebih mendalam
- 89% menyatakan kegiatan ini bermanfaat bagi pengembangan diri

2. Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan On-The-Job Training (OJT) berbasis experiential learning efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia koperasi secara holistik. Peningkatan signifikan pada aspek kognitif menunjukkan bahwa metode pembelajaran kontekstual mampu mempercepat pemahaman peserta dibandingkan metode konvensional. Hal ini sejalan dengan temuan David A. Kolb (2021) yang menegaskan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman memungkinkan individu mengkonstruksi pengetahuan secara lebih mendalam melalui proses refleksi dan praktik langsung. Selain itu, studi Torben Mazzarol et al. (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis praktik kerja nyata lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi kognitif dan adaptasi kerja dalam organisasi koperasi.

Dari aspek afektif, internalisasi nilai-nilai koperasi seperti tanggung jawab, solidaritas, dan orientasi pelayanan menunjukkan bahwa proses pembelajaran tidak hanya bersifat transfer pengetahuan, tetapi juga transformasi karakter. Hal ini sejalan dengan konsep koperasi kredit sebagai lembaga pendidikan yang berfungsi membangun manusia, bukan sekadar institusi keuangan. Perspektif ini didukung oleh Sonja Novkovic (2021) yang menyatakan bahwa identitas koperasi terletak pada nilai dan prinsip yang membentuk perilaku anggotanya. Lebih lanjut, International Cooperative Alliance (2020) menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan pilar utama dalam membangun karakter anggota dan pengelola koperasi.

Pada aspek psikomotorik, kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan kerja secara langsung di tempat kerja menunjukkan bahwa OJT memberikan pengalaman nyata yang memperkuat kompetensi praktis. Pendampingan oleh mentor juga terbukti menjadi faktor penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian OECD (2022) yang menekankan bahwa pelatihan berbasis tempat kerja (work-based learning) mampu meningkatkan keterampilan praktis secara signifikan melalui praktik langsung dan bimbingan profesional. Selain itu, studi oleh John W. Creswell dan J. David Creswell (2023) menunjukkan bahwa pembelajaran yang mengintegrasikan praktik dan refleksi menghasilkan peningkatan keterampilan yang lebih berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kegiatan ini menegaskan bahwa pembangunan manusia melalui koperasi kredit dapat dilakukan secara efektif melalui pendekatan pelatihan yang terintegrasi antara nilai, pengetahuan, dan praktik kerja. Model ini juga berpotensi direplikasi pada koperasi lain sebagai strategi penguatan SDM berbasis nilai. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Siti Widiastuti dan Lukman Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa pendidikan koperasi yang terintegrasi mampu meningkatkan partisipasi dan kinerja anggota. Selain itu, M. A. Choudhury dan M. Z. Hoque (2020) menegaskan bahwa pembangunan SDM berbasis nilai dalam koperasi berkontribusi pada penguatan modal sosial dan keberlanjutan kelembagaan.

VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat melalui *On The Job Training (OJT)* dengan tema “Membangun Manusia melalui Koperasi Kredit” terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada karyawan baru KSP Kopdit Obor Mas. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada aspek kognitif, yang ditandai dengan kenaikan skor pemahaman peserta, serta penguatan aspek afektif dan psikomotorik yang tercermin dalam perubahan sikap kerja dan kemampuan pelayanan kepada anggota.

Pendekatan *experiential learning* yang diterapkan dalam OJT mampu mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan internalisasi nilai-nilai koperasi secara simultan. Hal ini menegaskan bahwa koperasi kredit tidak hanya berfungsi sebagai lembaga keuangan, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam membangun manusia yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan.

Dengan demikian, model pelatihan berbasis nilai koperasi kredit ini dapat menjadi alternatif efektif dalam pengembangan SDM koperasi yang berkelanjutan, sekaligus memperkuat kapasitas kelembagaan koperasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil kegiatan, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah:

1. KSP Kopdit Obor Mas perlu menginstitusionalisasikan program OJT berbasis nilai sebagai bagian dari sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan, termasuk melakukan pelatihan lanjutan (*advanced training*) dan evaluasi periodik.
2. Pendekatan “Membangun Manusia melalui Koperasi Kredit” perlu diintegrasikan dalam seluruh program pelatihan karyawan, tidak hanya bagi karyawan baru tetapi juga bagi karyawan lama untuk menjaga konsistensi budaya organisasi.
3. Model pelatihan ini dapat dikembangkan lebih lanjut melalui penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif maupun *mixed methods* untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja organisasi dan loyalitas anggota koperasi.
4. Diperlukan dukungan kebijakan dalam bentuk program penguatan kapasitas SDM koperasi berbasis nilai sebagai bagian dari strategi pembangunan ekonomi berbasis kelembagaan.

DAFTAR PUSTAKA

Birchall, J. (2021). The governance of large co-operative businesses. Co-operatives UK.

Choudhury, M. A., & Hoque, M. Z. (2020). Cooperative development and social capital: A theoretical framework. *International Journal of Social Economics*, 47(5), 623–638. <https://doi.org/10.1108/IJSE-03-2019-0185>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.

ICA (International Cooperative Alliance). (2020). Cooperative identity, values & principles. Retrieved from <https://www.ica.coop>

- Kolb, D. A. (2021). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson.
- Mazzarol, T., Clark, D., & Reboud, S. (2020). Strategy in cooperative organizations. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 8(2), 100110. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2020.100110>
- Novkovic, S. (2021). Cooperative identity as a yardstick for transformative governance. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 92(2), 313–336. <https://doi.org/10.1111/apce.12300>
- OECD. (2022). *Building better societies through cooperatives*. OECD Publishing.
- Satria, D., & Pratama, A. (2021). Pengembangan sumber daya manusia koperasi berbasis nilai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 36(2), 145–158.
- Widiastuti, T., & Nugroho, L. (2022). The role of cooperative education in improving member participation. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 26(1), 75–88.