

**PENGARUH DIKLAT DAN PARTISIPASI WANITA DALAM  
KEPENGURUSAN KOPERASI TERHADAP SISA HASIL USAHA  
KOPERASI PADA KOPERASI PEGAWAI NEGERI  
DI KOTA PAYAKUMBUH**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH :**  
**ARINI ULVIA YUSRA**  
**73678/2006**  
**PRODI PENDIDIKAN EKONOMI**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2011**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Pengaruh Diklat Dan Partisipasi Wanita dalam  
Kepengurusan Koperasi Terhadap Sisa Hasil Usaha  
Koperasi Pada Koperasi Pegawai Negeri  
di Kota Payakumbuh**

**Nama** : Arini Ulvia Yusra  
**BP/NIM** : 2006/73678  
**Keahlian** : Pendidikan Ekonomi Koperasi  
**Program Studi** : Pendidikan Ekonomi  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Universitas** : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2011

Disetujui Oleh

Pembimbing I,

Pembimbing II

**Prof. Dr. H. Bustari Muchtar**  
NIP. 19490617 197503 1 001

**Drs. Zul Azhar, M.Si**  
NIP. 19590805 198503 1 006

**Mengetahui:**  
**Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE-UNP**

**Drs. Syamwil, M.Pd**  
NIP. 19590820 198703 1 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

**Judul** : Pengaruh Diklat dan Partisipasi Wanita dalam Kepengurusan  
Koperasi Terhadap Sisa Hasil Usaha Koperasi Pada Koperasi  
Pegawai Negeri di Kota Payakumbuh

**Nama** : Arini Ulvia Yusra

**BP/NIM** : 2006/73678

**Keahlian** : Pendidikan Ekonomi Koperasi

**Program Studi** : Pendidikan Ekonomi

**Fakultas** : Ekonomi

**Universitas** : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2011

| No | Jabatan    | Nama                             | Tanda Tangan |
|----|------------|----------------------------------|--------------|
| 1. | Ketua      | Prof. Dr. H. Bustari Muchtar     | _____        |
| 2. | Sekretaris | Drs. Zul Azhar, M.Si             | _____        |
| 3. | Anggota    | Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si | _____        |
| 4. | Anggota    | Drs. H. Zulfahmi, Dip. IT        | _____        |

## **ABSTRAK**

**Arini Ulvia Yusra, 73678/2006, Pengaruh Diklat dan Partisipasi Wanita dalam Kepengurusan Koperasi Terhadap Sisa Hasil Usaha Koperasi Pada Koperasi Pegawai Negeri di Kota Payakumbuh.**

**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Bustari Muchtar**

**Pembimbing II : Drs. Zul Azhar, M.Si**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh : (1) Diklat Terhadap Sisa Hasil Usaha Koperasi pada KPN di Kota Payakumbuh. (2) Partisipasi Wanita dalam Kepengurusan Koperasi Terhadap Sisa Hasil Usaha Koperasi pada KPN di Kota Payakumbuh.

Bentuk penelitian yang dilakukan termasuk jenis deskriptif. Subjek penelitian adalah pengurus KPN dari 30 KPN di Kota Payakumbuh. Data dikumpulkan melalui angket yang disebar pada masing-masing sampel. Teknik analisis deskriptif dan induktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap sisa hasil usaha koperasi pada KPN di Kota Payakumbuh dan partisipasi wanita dalam kepengurusan berpengaruh signifikan terhadap sisa hasil usaha koperasi pada Koperasi Pegawai Negeri di Kota Payakumbuh.

Dari hasil penelitian ini, disarankan kepada Dinas Koperasi Kota Payakumbuh agar melakukan diklat secara rutin kepada pengurus KPN di Kota Payakumbuh untuk meningkatkan kinerja pengurus di koperasi dan bagi pengurus agar selalu mengikuti diklat-diklat tersebut. Serta kepada KPN agar memberikan kesempatan kepada wanita untuk lebih berpartisipasi dalam kepengurusan koperasi agar meningkatkan sisa hasil usaha (SHU) koperasi pegawai negeri di Kota Payakumbuh.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *abbil alamin*. Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Diklat dan Partisipasi wanita dalam Kepengurusan Koperasi Terhadap Sisa Hasil Usaha Koperasi Pada Koperasi Pegawai Negeri di Kota Payakumbuh"**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan Pendidikan Strata Satu pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada Bapak Prof. Dr. H. Bustari Muchtar sebagai pembimbing I, atas perhatian dan waktu serta bimbingan dalam mewujudkan penyelesaian karya ini, dan Bapak Drs. Zul Azhar, M.Si selaku pembimbing II, yang telah memberikan ilmu, pengarahan, masukan serta waktu bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang berperan dalam mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Yunia Wardi, M.Si, Drs. dan Bapak Drs. Zulfahmi Dip.IT sebagai penguji yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Bapak ketua dan sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi serta karyawan, yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi tercinta ini.
5. Pihak Tata Usaha Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam kelancaran urusan akademis.
6. Pihak Pustaka Pusat dan Pustaka Fakultas yang telah membantu penulis dalam kelancaran menemukan sumber referensi.
7. Kepada semua Bapak/Ibu pengurus Koperasi Pegawai Negeri yang ada di Kota Payakumbuh, yang telah memberikan izinnya dan membantu penulis dalam kelancaran urusan penelitian.
8. Keluarga dan orang tua penulis atas segala doa dan motivasinya.
9. Teman-teman seperjuangan serta semua pihak yang telah membantu baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata-kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun demi penyempurnaan

penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis ucapkan terima kasih.

Padang, Januari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                     | Halaman     |
|-----------------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>                     | <b>i</b>    |
| <b>LEMBARAN PENGESAHAN.....</b>                     | <b>ii</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN.....</b>                        | <b>iii</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                 | <b>iv</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                          | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                              | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                            | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                           | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                         | <b>xii</b>  |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                           |             |
| A. Latar Belakang Masalah.....                      | 1           |
| B. Identifikasi Masalah.....                        | 5           |
| C. Pembatasan Masalah.....                          | 6           |
| D. Perumusan Masalah.....                           | 6           |
| E. Tujuan Penelitian.....                           | 6           |
| F. Manfaat Penelitian.....                          | 6           |
| <b>BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL</b> |             |
| A. Kajian Teori.....                                | 8           |
| B. Temuan Penelitian Sejenis.....                   | 33          |
| C. Kerangka Konseptual.....                         | 34          |
| D. Hipotesis Penelitian.....                        | 35          |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>                   |             |
| A. Jenis Penelitian.....                            | 37          |
| B. Tempat dan waktu penelitia.....                  | 37          |
| C. Populasi dan Sampel.....                         | 37          |
| D. Variable Penelitian.....                         | 39          |

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| E. Jenis dan metode pengumpulan data .....         | 39        |
| F. Instrumen Penelitian.....                       | 40        |
| G. Defenisi Operasional.....                       | 44        |
| H. Analisis Data.....                              | 45        |
| <br><b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |           |
| A. Hasil Penelitian.....                           | 48        |
| B. Deskripsi Data .....                            | 64        |
| C. Deskriptif Statistik .....                      | 69        |
| D. Uji Asumsi Klasik .....                         | 70        |
| E. Pengujian Model Penelitian .....                | 74        |
| F. Pembahasan .....                                | 79        |
| <br><b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>             |           |
| A. Kesimpulan .....                                | 82        |
| B. Saran Penelitian .....                          | 83        |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                     | <br>84    |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>85</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                | <b>Halaman</b> |
|----------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 1 : laporan keuangan KPN kota Payakumbuh.....            | 2              |
| Tabel 2 : Daftar skor jawaban setiap pernyataan responden..... | 40             |
| Tabel 3 : kisi-kisi penyusunan Instrumen .....                 | 41             |
| Tabel 4 : skala tingkat reliabilitas soal .....                | 43             |
| Tabel 5 : Jumlah asset KPN di Payakumbuh.....                  | 50             |
| Tabel 6 : Indikator asset.....                                 | 51             |
| Tabel 7 : Jumlah simpanan pokok KPN.....                       | 52             |
| Tabel 8 : Indikator simpanan Pokok .....                       | 53             |
| Tabel 9 : Jumlah simpanan wajib KPN.....                       | 54             |
| Tabel 10 : Indikatot simpanan wajib.....                       | 55             |
| Tabel 11 : Jumlah cadangan KPN.....                            | 56             |
| Tabe 12 : Indikator cadangan.....                              | 57             |
| Table 13 : Data Biaya KPN.....                                 | 58             |
| Table 14 : Indikator Biaya.....                                | 59             |
| Table 15 : Data Pendapatan KPN.....                            | 60             |
| Table 16 : Indikator Pendapatan.....                           | 61             |
| Tabel 17 : Data anggota KPN.....                               | 63             |
| Tabel 18 : Data SHUN KPN.....                                  | 65             |
| Tabel 19 : Data Pengurus KPN .....                             | 68             |
| Tabel 20 : Descriptive Statistik untuk .....                   | 69             |
| Tabel 21 : Uji Normalitas Residual .....                       | 71             |
| Tabel 22 : Uji Multikolinearitas .....                         | 72             |
| Tabel 23 : Uji Heterokedastisitas .....                        | 74             |
| Tabel 24 : Koefisien Regresi Berganda .....                    | 75             |
| Tabel 25 : Uji Koefisien Determinasi .....                     | 77             |
| Tabel 26 : Uji F Statistik .....                               | 78             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                    | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| Gambar 1. Kerangka Konseptual..... | 35      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                       | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------------|----------------|
| Lampiran 1 Tabel Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....  | 85             |
| Lampiran 2 Angket Uji Coba.....                       | 86             |
| Lampiran 3 Angket Penelitian .....                    | 90             |
| Lampiran 4 Tabulasi Uji Coba.....                     | 93             |
| Lampiran 5 Tabulasi Penelitian .....                  | 95             |
| Lampiran 6 Hasil Pengolahan SPSS 15.....              | 98             |
| Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari Fakultas.....   | 101            |
| Lampiran 8 Surat Izin Penelitian dari KESBANGPOL..... | 102            |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya atas dasar prinsip koperasi dan kaidah ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Koperasi memiliki karakteristik utama yang membedakannya dengan badan usaha lain yaitu adanya identitas ganda pada anggotanya yaitu sebagai pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi.

Laporan keuangan menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan. Laporan keuangan juga menunjukkan apa yang telah dilakukan manajemen, atau pertanggungjawaban manajemen. Laporan keuangan koperasi selain merupakan bagian dari sistem pelaporan keuangan koperasi, juga merupakan bagian dari laporan pertanggung jawaban pengurus tentang tata kehidupan koperasi. Dengan demikian, dilihat dari fungsi manajemen, laporan keuangan sekaligus dapat dijadikan sebagai salah satu alat evaluasi kemajuan koperasi. Pengurus bertanggung jawab dan wajib melaporkan kepada rapat anggota segala sesuatu yang menyangkut tata kehidupan koperasi.

**Table 1 : Laporan keuangan KPN di Kota Payakumbuh Tahun 2009**

| <b>Komponen Modal</b> | <b>Tahun 2009 (Rp)</b> | <b>Rata –rata (Rp)</b> |
|-----------------------|------------------------|------------------------|
| Simpanan wajib        | 27.324.433.000         | 61.009.841             |
| Simpanan Pokok        | 206.288.000            | 4.688.363              |
| SHU                   | 2.075.544.000          | 47.171.455             |

*Sumber: Dinas Koperasi Kota Payakumbuh*

Berdasarkan tabel di atas jumlah simpanan wajib dari seluruh KPN yang ada di Kota Payakumbuh pada tahun 2009 sebesar Rp 27.324.433.000 dengan rata-rata Rp 61.009.841, simpanan pokok sebesar Rp 206.288.000 dengan rata-rata Rp 4.688.363 dan SHU sebesar Rp 2.075.544.000 dengan nilai rata-rata Rp 47.171.455.

Keberhasilan pengurus dalam mengelola koperasi ditentukan oleh kinerja pengurus sebagai pengelola koperasi, kinerja pengurus adalah kemampuan pengurus untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola koperasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya bila dihubungkan dengan gambaran kinerja pengurus berdasarkan observasi yang penulis lakukan di kota Payakumbuh dari tahun ketahun menurun karena dari 3 tahun belakangan ini jumlah KPN yang aktif semakin berkurang yaitu pada tahun 2007 jumlah KPN yang aktif sebanyak 48 KPN, tahun 2008 berkurang menjadi 45 KPN dan terakhir pada tahun 2009 tinggal 44 KPN yang aktif di kota Payakumbuh. Berarti dengan semakin berkurangnya jumlah KPN yang aktif dan tidak dapat melakukan rapat anggota tepat pada waktunya di kota Payakumbuh diduga dipengaruhi oleh kinerja pangurus koperasi yang tidak baik.

Selain itu juga ada beberapa koperasi di Payakumbuh yang tidak dapat melakukan RAT tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan. Bahkan ada juga yang sudah beberapa tahun yang tidak melakukan RAT karena laporan pertanggung jawaban keuangan pengurus tidak beres atau tidak selesai.

Dari data yang peneliti dapatkan perbedaan SHU masing-masing koperasi yang ada di kota Payakumbuh ada beberapa koperasi yang memiliki SHU yang sangat besar di bandingkan dengan koperasi lainya begitu juga sebaliknya ada beberapa koperasi yang jumlah SHU jauh lebih kecil dibanding koperasi lainya.

Jadi sukses tidaknya koperasi tergantung pada kinerja pengurus yang ada di dalamnya. Jika kinerja pengurus yang ada di dalam koperasi baik maka kinerja keuangan koperasi juga akan baik dan begitu pula apabila kinerja pengurus yang berada di dalam koperasi jelek juga akan berdampak pada kinerja keuangan koperasi yang rendah pula, sehingga kinerja pengurus sangat menentukan kinerja keuangan koperasi.

Peningkatan kemampuan pengurus koperasi dapat dilakukan melalui serangkaian program/kegiatan yang bersifat menambah pengetahuan dan keterampilannya. Lebih jauh upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pengurus koperasi tersebut adalah untuk mengembangkan keahlian kerja pengurus. pengurus yang cakap dan ahli dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan koperasi.

Kemampuan pengurus dalam koperasi dapat dipengaruhi oleh diklat. Diklat adalah merupakan salah satu factor yang penting dalam pengembangan kemampuan pengurus. Diklat tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja dengan demikian dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh dengan cepat dalam bentuk pertambahan hasil kerja.. Menurut Dessler (1997:286) ada 4 kategori dalam mengukur keberhasilan dalam melaksanakan pendidikan-latihan yaitu reaksi peserta diklat terhadap diklat, pembelajaran yaitu menguji peserta diklat apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang seharusnya mereka pelajari, perilaku yaitu apakah perilaku peserta berubah dalam bekerja karena sudah mengikuti diklat, hasil yaitu hasil akhir yang dapat dicapai setelah pengurus mengikuti diklat.

Adapun diklat yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan kota Payakumbuh untuk pengurus-pengurus koperasi diadakan hanya dua sampai tiga kali setahun. Itu rasanya masih terlalu sedikit karena setiap tahun koperasi selalu mengalami perkembangan baik itu perkembangan ke arah ke baikan maupun kearah yang lebih buruk. Itu dapat dilihat dari jumlah sisa hasil usaha yang mampu dihasilkan masing-masing koperasi.

Selain itu yang menarik di kota Payakumbuh pengurus wanita lebih banyak dari pengurus laki-laki. Sebagaimana yang dikemukakan oleh M. Yunus (2007 : 74) ternyata seorang wanita dalam bekerja lebih bertanggung jawab

dibandingkan dengan laki-laki. Sedangkan menurut Rose (dalam Atmazaki 2007 : 21) bekerja wanita lebih emosional dalam bekerja dari pada laki-laki, sementara laki-laki lebih rasional dalam bertindak. Menurut Arif dalam Harfina (1996:23) bentuk-bentuk partisipasi dari anggota untuk mensukseskan kegiatan dalam organisasi terdiri dari berbagai bentuk yaitu partisipasi dalam bentuk pendapat, pandangan atau buah pikiran, dalam bentuk dana atau harta benda serta alat-alat atau prasarana, dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan yang dapat diberikan dan dikembangkan dalam kelompok atau organisasi, dalam bentuk tenaga yang terkadang sangat diperlukan bagi pelaksanaan pekerjaan dalam bentuk penyediaan waktu. Jadi peneliti ingin melihat seberapa jauh partisipasi wanita dalam kepengurusan koperasi dilihat dari 4 indikator di atas.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin meneliti dengan judul penelitian ini yaitu **”Pengaruh Diklat dan Partisipasi Wanita dalam Kepengurusan Koperasi terhadap Sisa Hasil Usaha pada Koperasi Pegawai Negeri di kota Payakumbuh”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Perbedaan diklat yang diikuti oleh pengurus membuat kinerja setiap pengurus itu berbeda, hal ini dapat dilihat dari sisa hasil usaha masing-masing koperasi.
2. Partisipasi wanita dalam kepengurusan koperasi diduga akan mempengaruhi sisa hasil usaha dari koperasi tersebut.

**C. Batasan Masalah**

Sesuai dengan judul tersebut di atas, maka dalam penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh diklat dan partisipasi wanita dalam kepengurusan koperasi terhadap sisa hasil usaha koperasi. Penelitian ini hanya dilakukan di Koperasi Pegawai Negeri di kota Payakumbuh dengan 30 sampel.

**D. Rumusan Masalah**

1. Sejauhmana pengaruh diklat yang diikuti pengurus terhadap sisa hasil usaha koperasi pada Koperasi Pegawai Negeri di Kota Payakumbuh.?
2. Sejauhmana pengaruh partisipasi wanita dalam kepengurusan koperasi terhadap sisa hasil usaha koperasi pada Koperasi Pegawai Negeri di Kota Payakumbuh?

**E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh diklat yang diikuti pengurus terhadap sisa hasil usaha koperasi pada Koperasi Pegawai Negeri di Kota Payakumbuh?
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi wanita dalam kepengurusan koperasi terhadap sisa hasil usaha koperasi pada Koperasi Pegawai Negeri di Kota Payakumbuh?

**F. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai informasi untuk melihat pengaruh penelitian terhadap kinerja pengurus terhadap kemajuan koperasi.

2. Sebagai masukan bagi koperasi itu sendiri supaya dapat dijadikan bahan pertimbangan dan perumusan kebijaksanaan untuk mengambil keputusan dalam pengangkatan pengurus koperasi untuk meningkatkan dan mengembangkan koperasi dimasa yang akan datang.
3. Sebagai sumbang saran ilmiah dalam dunia pendidikan khususnya bagi pendidikan koperasi.
4. Bagi penulis sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S1 dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja keuangan Koperasi**

Kinerja keuangan adalah pengukuran prestasi keuangan organisasi yang ditimbulkan sebagai akibat dari proses pengambilan keputusan manajemen yang kompleks dan sulit karena menyangkut efektivitas pemanfaatan modal, efisiensi dan rentabilitas dari kegiatan organisasi.

Laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan merupakan salah satu informasi yang dapat digunakan dalam menilai kinerja perusahaan (Sofyan, 2004: 196).

##### **a. Laporan Keuangan Koperasi**

Menurut prinsip-prinsip akuntansi Indonesia yang dimaksud dengan laporan keuangan adalah neraca dan perhitungan rugi laba serta segala keterangan yang dimuat dalam lampirannya, antara lain laporan tentang sumber dan penggunaan dana.

Laporan keuangan merupakan produk akhir dari suatu proses akuntansi. Laporan keuangan inilah yang menjadi bahan informasi bagi para pemakainya sebagai salah satu bahan dalam proses pengambilan keputusan. disamping sebagai sumber informasi, laporan keuangan berperan sebagai pertanggung jawaban, laporan keuangan

juga dapat menggambarkan indicator kesuksesan suatu perusahaan mencapai tujuanya (Harahap, 2004:7).

Laporan keuangan koperasi merupakan laporan keuangan yang disusun untuk dapat menggambarkan posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas koperasi secara keseluruhan sebagai pertanggung jawaban pengurus atas pengelolaan keuangan koperasi yang terutama yang ditujukan pada anggota koperasi.

Dalam PSAK No 27 tentang akuntansi perkoperasian, laporan keuangan koperasi meliputi neraca, perhitungan hasil usaha, laporan arus kas, laporan promosi ekonomi anggota dan catatan atas laporan keuangan.

Setelah tahun buku koperasi ditutup, paling lambat 1 (satu) bulan sebelum diselenggarakan RAT, sebagaimana menurut Widjaja Tunggal (1985:45) pengurus menyusun laporan tahunan yang memuat sekurang-kurangnya :

- 1) Perhitungan tahunan yang terdiri dari neraca akhir tahun buku yang baru lampau dan perhitungan hasil usaha dari tahun yang bersangkutan serta penjelasan atas dokumen tersebut.
- 2) Keadaan dan usaha koperasi serta hasil usaha yang dapat dicapai.

#### **b. Rasio Keuangan**

Analisis rasio keuangan berguna untuk menentukan kesehatan atau kinerja keuangan suatu perusahaan baik pada saat sekarang maupun masa datang (Harahap, 2004:237).

### c. **Macam-macam Analisa Rasio Keuangan**

Rasio-rasio yang dipakai untuk mengevaluasi kinerja keuangan yaitu :

#### **1) Rasio Likuiditas**

Menurut Harahap (2004:237) rasio likuiditas menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menyediakan kas dan pos lancar lain yang sifatnya hampir mendekati kas yang berguna untuk memenuhi semua kewajiban yang akan segera jatuh tempo.

Dan menurut Samsudin (2004:41) likuiditas merupakan suatu indikator mengenai kemampuan perusahaan untuk membayar semua kewajiban financial jangka pendek pada saat jatuh tempo dengan menggunakan aktiva lancar yang tersedia. Likuiditas tidak hanya berkenaan dengan keadaan keseluruhan keuangan perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuannya untuk mengubah aktiva lancar tertentu menjadi uang kas.

#### **2) Rasio Solvabilitas (*Leverage rasio*)**

Menurut Harahap (2004:239) rasio *leverage* berguna untuk menunjukkan kualitas kewajiban perusahaan serta berapa besar perbandingan antara kewajiban tersebut dengan aktiva perusahaan.

#### **3) Rasio Rentabilitas (*profitability rasio*)**

Menurut Harahap (2004:241) rasio profitabilitas digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba dari setiap penjualan yang dilakukan.

Menurut Wibisono (2006:92) rasio profitabilitas adalah ukuran untuk menilai tingkat kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan.

**d. Sisa Hasil Usaha (SHU)**

Istilah keuntungan di dalam koperasi dinamakan SHU yang diperoleh akibat adanya suatu usaha, dalam melayani kepentingan anggotanya. SHU merupakan pendapatan koperasi yang diperoleh dalam satu tahun buku dikurangi dengan biaya penyusutan dan biaya lainnya termasuk pajak dalam tahun buku yang bersangkutan. Menurut Kartasapoetra (1995:7) SHU dalam koperasi didefinisikan sebagai pendapatan yang diperoleh oleh koperasi dalam satu tahun buku dikurangi biaya-biaya, penyusutan-penyusutan dan kewajiban-kewajiban lainnya dalam tahun buku yang bersangkutan

Berdasarkan UU No. 25 Tahun 1992, tentang perkoperasian BAB IX, pasal 45 adalah :

1. SHU koperasi adalah pendapatan koperasi yang diperoleh dalam satu tahun buku dikurang dengan biaya, penyusutan ,dan kewajiban lain termasuk pajak dalam tahun buku yang bersangkutan.
2. SHU setelah dikurangi dengan dana cadangan,dibagikan kepada anggota sebanding dengan jasa usaha yang dilakukan oleh masing-masing anggota dengan koperasi, serta digunakan untuk keperluan pendidikan perkoperasian

dan keperluan koperasi, sesuai dengan keputusan rapat anggota.

3. Besarannya pemupukan modal dana cadangan ditetapkan dalam rapat anggota.

Menurut Kartasapoetra (1992:60) pembagian SHU koperasi supaya diatur sebagai berikut :

- 1) SHU yang berasal dari usaha yang diselenggarakan untuk anggota dibagikan untuk :
  - a) Cadangan koperasi
  - b) Para anggota, sebanding dengan jasa yang diberikan masing-masing
  - c) Dana pengurus
  - d) Dana pegawai/karyawan
  - e) Dana pendidikan koperasi
  - f) Dana social
  - g) Dana pembangunan daerah kerja
- 2) SHU yang berasal dari usaha yang diselenggarakan untuk bukan anggota, dibagikan untuk :
  - a) Cadangan koperasi
  - b) Dana pengurus
  - c) Dana pegawai
  - d) Dana pendidikan koperasi
  - e) Dana social

f) Dana pembangunan daerah kerja

Cara penggunaan SHU di atas, kecuali cadangan diatur di dalam Anggaran Dasar dengan mengutamakan kepentingan koperasi yang bersangkutan. Cadangan ini dimaksudkan untuk memupuk modal koperasi sendiri dan untuk menutup kerugian koperasi bila diperlukan, oleh karenanya cadangan tidak boleh dibagikan kepada anggota walaupun diwaktu pembubaran.

Menurut Sitio (2001:87) ditinjau dari aspek ekonomi manajerial, SHU koperasi adalah selisih dari seluruh pemasukan atau penerimaan total (*total revenue/TR*) dengan biaya-biaya atau biaya total (*total cost/TC*) dalam satu tahun buku.

Menurut Sitio (2001:88) perhitungan SHU bagi anggota dapat dilakukan bila beberapa informasi dasar diketahui sebagai berikut :

- 1) SHU total koperasi pada satu tahun buku
- 2) Bagian (persentase) SHU anggota
- 3) Total simpanan seluruh anggota
- 4) Total seluruh transaksi usaha yang berusaha yang bersumber dari anggota
- 5) Jumlah simpanan per anggota
- 6) Omzet atau volume usaha per anggota
- 7) Bagian (persentase) SHU untuk simpanan anggota
- 8) Bagian (persentase) SHU untuk transaksi usaha anggota

Agar tercermin azas keadilan, demokrasi, transparansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip koperasi Sitio (2001:91). Maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pembagian SHU sebagai berikut :

- 1) SHU yang dibagikan adalah yang bersumber dari anggota.

Pada hakikatnya SHU yang dibagikan kepada anggota adalah yang bersumber dari anggota sendiri. Sedangkan SHU yang bukan berasal dari transaksi dengan anggota pada dasarnya tidak dibagikan kepada anggota, melainkan dijadikan sebagai cadangan koperasi.

- 2) SHU anggota adalah jasa dari modal dan transaksi usaha yang dilakukan anggota sendiri.

SHU yang diterima setiap anggota pada dasarnya merupakan insentif dari modal yang diinvestasikanya dari hasil transaksi yang dilakukanya dengan koperasi.

- 3) Pembagian SHU anggota dilakukan secara transparan.

Proses perhitungan SHU per anggota dan jumlah SHU yang dibagi kepada anggota harus diumumkan secara transparan, sehingga setiap anggota dapat dengan mudah menghitung secara kuantitatif berapa partisipasinya kepada koperasi.

- 4) SHU anggota dibayar secara tunai

SHU per anggota haruslah diberikan secara tunai, karena dengan demikian koperasi membuktikan dirinya sebagai badan usaha yang sehat kepada anggota dan masyarakat mitra bisnisnya.

SHU setelah dikurangi dana cadangan dibagikan kepada anggota sebanding jasa yang dilakukan oleh masing-masing anggota dengan koperasi serta digunakan untuk keperluan pendidikan dan keperluan perkoperasian dan keperluan koperasi sesuai dengan keputusan rapat anggota.

Dengan demikian besarnya SHU yang diterima setiap anggota akan berbeda tergantung besarnya partisipasi modal dan transaksi anggota terhadap pembentukan pendapatan koperasi. Semakin besar transaksi anggota dengan koperasi maka semakin besar SHU yang akan diterima oleh anggota. Sebaliknya semakin sedikit transaksi anggota dengan koperasi maka semakin sedikit SHU yang akan diterima oleh anggota.

SHU koperasi merupakan pendapatan yang selalu berubah-ubah tiap tahun bukannya sesuai dengan partisipasi anggota, SHU yang dikatakan berkembang jika SHU tersebut mengalami kenaikan Kinerja keuangan koperasi salah satunya dapat diukur dengan melihat laporan keuangan koperasi yaitu dengan cara melihat hasil usaha selama satu tahun atau sisa hasil usahanya (SHU).

Dalam Arifin Sitio 2001:90, sisa hasil usaha dapat dicari secara matematis melalui rumus :

$$SHU_{pa} = \frac{Va}{VUK} \times JUA + \frac{Sa}{TMS} \times JMA$$

Dimana :

$SHU_{pa}$  = Sisa Hasil Usaha

JUA = Jasa Usaha Anggota

JMA = Jasa Modal Anggota

Va = Volume usaha anggota (total seluruh transaksi)

VUK = Volume usaha total koperasi (total transaksi koperasi)

Sa = Jumlah simpanan anggota

TMS = Total modal sendiri (simpanan anggota total)

**e. Kepentingan Utama Laporan Keuangan Koperasi**

Menurut Widjaja Tunggal (1985:46) kepentingan pemakai utama laporan keuangan koperasi, terutama adalah :

- 1) Menilai pertanggungjawaban pengurus
- 2) Menilai prestasi pengurus
- 3) Menilai manfaat yang diberikan koperasi terhadap anggotanya
- 4) Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan jumlah sumber daya, karya dan jasa yang akan diberikan kepada koperasi.

**f. Informasi yang didapat dari Laporan Keuangan**

Menurut Widjaja Tunggal (1985:46) laporan keuangan koperasi dapat menyediakan informasi yang berguna bagi pemakai utama dan pemakai lainya untuk :

- 1) Mengetahui manfaat yang diperoleh dengan menjadi anggota koperasi.
- 2) Mengetahui prestasi keuangan koperasi selama suatu periode dengan sisa hasil usaha dan manfaat keanggotaan koperasi sebagai ukuran.
- 3) Mengetahui sumber daya ekonomis yang dimiliki koperasi, serta kewajiban koperasi.
- 4) Mengetahui transaksi, kejadian dan keadaan yang mengubah sumber daya ekonomis, kewajiban dan kekayaan bersih, dalam suatu periode, dengan pemisahan antara yang berkaitan dengan anggota dan bukan anggota.

- 5) Mengetahui informasi penting lainya yang mungkin mempengaruhi likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas koperasi.

**g. Proses Penyusunan Laporan Keuangan**

Menurut Widjaja Tunggal (1985:48) proses penyusunan laporan keuangan koperasi dimulai dari proses akuntansi yang berupa :

- 1) Pencatatan
- 2) Penggolongan
- 3) Peringkasan
- 4) Pelaporan
- 5) Analisis data keuangan dari koperasi yang bersangkutan.

## **2. Kinerja Pengurus**

Menurut Kartasapoetra (1992:67) pengurus yaitu para anggota yang terpilih dalam rapat anggota mendapat kepercayaan untuk memimpin koperasi dalam satu kurun waktu kepengurusan. Sedangkan menurut Sitio (2001:37) pengurus adalah perwakilan anggota koperasi yang dipilih melalui rapat anggota yang bertugas mengelola organisasi dan usaha. Idealnya pengurus koperasi sebagai perwakilan anggota diharapkan mempunyai kemampuan manajerial, teknis dan berjiwa wirakoperasi sehingga pengelolaan koperasi mencerminkan suatu ciri yang dilandasi dengan prinsip-prinsip koperasi. Kemampuan pengurus dalam koperasi di ukur melalui kinerjanya.

Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja dan semuanya mempunyai visi yang berbeda, namun secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai

prestasi kerja yang lebih baik. Menurut Hadi (1974 : 87) pengertian kinerja tidak bisa dipisahkan dari produktifitas yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Seorang karyawan dikatakan produktifitas bila ia menunjukkan hasil (output) yang lebih besar dari masukan (input) yang relative kecil.

Mair dalam As'ad (1995 : 47) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan pernyataan Mair, beberapa orang ahli lainnya yaitu Lawler dan Porter dalam As'ad (1995 : 47) berpendapat bahwa kinerja merupakan "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Dalam KBBI (2001 : 570) terdapat beberapa pengertian kinerja yaitu 1. sesuatu yang dicapai 2. prestasi yang diperlihatkan 3. kemampuan kerja. Sedangkan menurut Webster New Internasional Dictionary (1992 : 347) dalam Yulius (2003 : 9) menulis bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari suatu kegiatan. Dalam Encyclopedia Britanica (1974 : 437) bahwa kinerja itu sama dengan performance yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan.

Istilah kinerja menurut Mangkunegara (2001 : 67) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pengertian kinerja menurut pendapat Rivai (2005 : 14) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target, atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Donelly, Gibson (1997 :162) kinerja adalah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Shermerhon Hunt dalam Veitzal (2005 : 25) kinerja adalah kualitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Sastrohadiwiryono (1995 : 194) juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, pada umumnya kinerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

Para ahli banyak menyimpulkan pandangan mereka tentang kinerja diantaranya : Harsey and Blanchard dalam Rivai (2005 : 15) adalah kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tertentu seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pengembangan suatu koperasi dalam menghadapi berbagai persaingan, tidak hanya didukung

oleh partisipasi anggota saja, akan tetapi kinerja pengurus koperasi juga sangat menentukan berkembangnya sebuah koperasi. Ropke (2000 : 80) mengatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai yang berkenaan dengan dimensi-dimensi yang berbeda seperti efisiensi ekonomi, alokatif, mutu produk, kemajuan teknologi dan berkaitan dengan koperasi promosi anggota.

Menurut Husnan (1996 : 214) kinerja merupakan pengukuran prestasi oleh perusahaan yang mencerminkan kondisi kesehatan dari suatu perusahaan pada kurun waktu tertentu. Berdasarkan dari beberapa pengertian dan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dalam perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan skill pengurus maka koperasi harus melakukan penilaian kerja.

Pengembangan suatu koperasi dalam menghadapi berbagai persaingan tidak hanya didukung oleh partisipasi anggota saja, akan tetapi kinerja pengurus koperasi juga sangat menentukan berkembangnya suatu koperasi.

### **3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Pendidikan menurut Hamalik (2000:2) adalah melaksanakan proses kediklatan secara terpadu dalam upaya menyiapkan dan membina tenaga baik structural maupun fungsional yang memiliki kemampuan yang professional, kemampuan untuk berloyalitas, kemampuan untuk berdedikasi dan

kemampuan berdisiplin sebagai suatu perangkat kemampuan yang utuh dan lengkap, serta yang mengandung aspek profesionalisasi, kepribadian dan kemasyarakatan yang mengacu pada kemampuan melaksanakan program di lapangan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:2) pendidikan adalah salah satu upaya untuk mengembangkan aspek sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia yang perlu dilakukan secara terus menerus.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah pendidikan yang ditempuh secara formal oleh karyawan sebelum dan sesudah diterima bekerja di perusahaan atau sebuah instansi.

Menurut Sedarmayanti (2001:73) pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama di dalam penghayatan akan pentingnya produktivitas.

Selain itu Simanjuntak (1985:66) mengatakan bahwa pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja lebih tinggi pula.

Dari pendapat ahli tersebut dapat dilihat bahwa semakin tingginya pendidikan seseorang karyawan akan menyebabkan produktivitas meningkat. Karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka orang tersebut akan lebih berwawasan dan berpengetahuan yang luas sehingga akan menyebabkan orang tersebut bekerja lebih produktif.

Selanjutnya latihan menurut Notoadmojo (2003:28) merupakan suatu bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Wursanto (2003:34) latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan maupun sikap dan tingkah laku.

Menurut Sikula (1976) dalam Munandar 2001: 103 latihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja dan manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Sedangkan pengertian latihan menurut Nitisemito (1982:36) :

“latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan”.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang diperoleh karyawan.

Menurut Notoatmodjo (2003 : 31) pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktifitas kerja para karyawan.

Produktifitas para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Tujuan pendidikan dan latihan menurut Handoko (1995:103) adalah :

1. Latihan-latihan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemajuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan tujuan latihan menurut Manullang (1987:84) adalah :

1. Agar masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaan kelak lebih efisien
2. Agar pengawasan lebih sedikit bilamana bawahan mendapatkan pendidikan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kemungkinan ia membuat kesalahan.
3. Agar pengikut latihan dapat cepat berkembang.
4. Menstabilisasikan pegawai untuk mengurangi *labor turn over* yaitu cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan.

Dari uraian di atas jelas bahwa latihan tersebut memberikan manfaat bagi karyawan di sebuah perusahaan, dimana dengan adanya latihan seorang akan dapat lebih baik melakukan pekerjaan daripada sebelumnya.

Menurut Soeprihanto (1988:88-89) manfaat diadakan latihan ini adalah :

1. Kenaikan produktivitas baik kuantitas maupun kualitas atau mutu tenaga kerja dengan program latihan dan pengembangan akan lebih banyak sedemikian rupa sehingga produktivitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.
2. Kenaikan moral tenaga kerja, apabila penyelenggaraan latihan dan pengembangan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan dengan kerja yang meningkat.
3. Menurunnya pengawasan, semakin pekerja percaya pada kemampuan dirinya sendiri, maka dengan disadarinya kemauan dan kemampuan pekerja tersebut para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap saat harus mengadakan pengawasan.
4. Menurunnya angka kecelakaan, selain menurunkan pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.
5. Menaikan stabilitas dan stabilitas tenaga kerja, stabilitas dalam hubungan dengan jumlah dan mutu produksi, fleksibilitas dalam hubungan dengan mengganti sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.
6. Mengembangkan pertumbuhan pribadi, pada dasarnya perusahaan mengadakan pelatihan dan pengembangan adalah memenuhi kebutuhan organisasi dan perusahaan, sekaligus perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa latihan yang diadakan oleh suatu organisasi akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi karyawan dan organisasi.

Metode pendidikan dan latihan merupakan suatu rancangan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan latihan. Metode pendidikan dan latihan biasa dianut oleh manajemen (Notoatmodjo 1981:35) adalah :

1. Latihan di tempat kerja
2. Kuliah dan konferensi
3. Studi kasus
4. Role Playing (memainkan peran)
5. Seminar dan lokakarya
6. Simposium
7. Kursus-kursus
8. Diskusi kelompok
9. Permainan manajemen

Dari kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa metode dalam pendidikan dan latihan dapat membantu proses penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pengurus yang bersangkutan dan hendaknya dengan menggunakan beberapa metode tersebut dapat meningkatkan kinerja pengurus sehingga tujuan dari koperasi dapat tercapai

#### **Indikator pendidikan-pelatihan**

Menurut Dessler (1997:286) ada 4 kategori dalam mengukur keberhasilan dalam melaksanakan pendidikan-latihan sebagai berikut :

1. Reaksi yaitu reaksi peserta diklat terhadap diklat
2. Pembelajaran yaitu menguji peserta diklat apakah mereka mempelajari prinsip-prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang seharusnya mereka pelajari.
3. Perilaku yaitu apakah perilaku peserta berubah dalam bekerja karena sudah mengikuti diklat.
4. Hasil yaitu hasil akhir yang dapat dicapai setelah pengurus mengikuti diklat.

#### **4. Gender**

Istilah jender pertama kali dikembangkan oleh Ann Oakley, seorang peneliti sosial yang memusatkan perhatiannya pada masalah perempuan dalam pembangunan. Jender oleh Oakley diartikan "*Behavior difference between women and man that are socially constructed created by man and women them selves, there fore they are matter of culture*" (perbedaan perilaku antara perempuan dan laki-laki yang terbentuk secara sosial oleh laki-laki dan perempuan itu sendiri merupakan masalah budaya. Jadi pemahaman atas konsep jender sesungguhnya merupakan isu mendasar dalam rangka menjelaskan masalah hubungan antara kaum perempuan dan kaum laki-laki atau masalah hubungan kemanusiaan kita.

Konsep jender yang berkaitan dengan istilah feminitas dan maskulinitas adalah berhubungan pula dengan sejumlah karakteristik psikologis dan perilaku

yang secara kompleks telah dipelajari seseorang melalui pengalaman sosialisasinya. Menurut Mansour Fakih (1996:12) perbedaan jender sesungguhnya tidak menjadi masalah penting sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan jender (*gender inequalities*). Namun, persoalannya ternyata perbedaan jender telah melahirkan ketidakadilan, terutama bagi perempuan. Analisis mengenai hal ini sangat penting mengingat ideologi jender selama ini telah banyak menimbulkan kerugian bagi kaum perempuan.

Oleh karena jender dilihat dari segi sosial dan budaya maka peranan jender timbul akibat perbedaan persepsi masyarakat terhadap perempuan dan laki-laki. Persepsi itu termanifestasi dalam sebagian tugas-tugas sosial dan budaya seperti bagaimana seharusnya seorang perempuan atau laki-laki berpikir, bertindak, dan berperasaan. Hal ini berarti bahwa perbedaan perempuan dan laki-laki tidak hanya dilihat dari segi biologis tetapi juga dari peran yang “dibuat” dan “ditentukan” oleh masyarakat atas dasar budaya, norma, dan tata nilai yang berlaku dalam masyarakat itu. Persepsi bahwa perempuan harus lembut, berbicara lebih santun, dan lebih emosional dibandingkan dengan laki-laki yang harus “jantan”, berbicara kasar (*vernacular*), dan lebih rasional, sebenarnya dampak dari konstruksi sosial dan budaya.

Menurut Rose dalam Atmazaki (2007 : 20), tabel oposisi yang dibuat Pythagoras menunjukkan bahwa sejak zaman Yunani kuno telah terjadi ketidakseimbangan jender dengan menempatkan perempuan female pada kolom yang sejajar dengan: *unlimited, even, plurality, left, moving, curved,*

*darkness, bad, and oblong*; sedangkan *male* disejajarkan dengan *limited, odd, one, right, resting, straight, light, good, and square*. kesejajaran oposisi ini mirip dengan apa yang terdapat di Cina dengan konsep *Yin: even, female, and darkness*; konsep *Yang: odd, male, and light*. Di India juga terdapat oposisi yang hampir sama. Di samping Tuhan Shiva, laki-laki dianggap *detached (superior), remote, and immoving*; sedangkan perempuan dianggap *active, creative, and powerfull*.

Sebagai seorang feminisme, Rose menganggap teori Jung tentang arketipe seksual adalah seksis: laki-laki identik dengan logos (rasional); perempuan disamakan dengan eros (emosional). Bagaimanapun, kedua fungsi ini ada dalam pikiran laki-laki dan perempuan, yang membedakannya adalah kedinamisannya. Laki-laki cenderung memiliki sentimen irasional, sedangkan perempuan cenderung mempunyai opini irasional. Ia juga mengkritik pendapat Deborah Tannen yang mengatakan bahwa laki-laki menggunakan percakapan untuk menjaga status atau untuk informasi, sedangkan perempuan menggunakan percakapan untuk menjaga kedekatan (*closeness*). Menurut tokoh feminisme ini, hal ini sama dengan fungsi logos dan eros karena informasi adalah rasional, sedangkan kedekatan adalah emosional.

Menurut, Beauvoir dalam Atmazaki (2007:21) mengatakan bahwa perempuan sering hanya dianggap sebagai manusia berkantong (*total mulier in utero; woman is womb*); mereka dianggap sebagai “yang lain” (*woman as other*) saja. Ia mengingatkan bahwa saat ini, kedudukan perempuan dalam bahaya. Semua setuju bahwa perempuan adalah jenis manusia, yang

jumlahnya lebih dari setengah jumlah manusia, tetapi banyak yang menganggap perempuan sekedar tubuh yang ditakdirkan sebagai perempuan, hanya perempuan sekedar tubuh yang ditakdirkan sebagai perempuan, hanya perempuan, yaitu manusia berkantung sehingga harus mematuhi semua aturan yang sudah ada sejak lama. *Behauvoir* mengakui ketidakseimbangan antara perempuan dan laki-laki; persamaan jender yang didengungkan hanya ada di kertas undang-undang. Didalam kenyataannya, hubungan perempuan dan laki-laki seperti kutub listrik, laki-laki berada di kutub positif yang netral, perempuan yang berada pada kutub negatif.

Menurut, Muthahari dalam Atmazaki (2007:22) mengemukakan perbedaan antara perempuan dan laki-laki baik fisik maupun mental serta dampak-dampaknya. Berdasarkan hukum fisiologis yang tak terbantah itu, secara fisik, normalnya, laki-laki bertubuh lebih besar dan lebih tinggi dari pada perempuan, laki-laki lebih kasar, perempuan lebih halus, suara laki-laki lebih kasar dan lebih keras suaranya, sedangkan suara perempuan lebih lembut dan lebih melodis; perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini dari pada perkembangan tubuh laki-laki, sehingga secara universal dikatakan bahwa janin perempuan berkembang lebih dini dari pada janin laki-laki; otot dan kekuatan laki-laki lebih besar dari pada perempuan. Terhadap banyak penyakit perempuan lebih kebal dari pada laki-laki. Anak gadis lebih cepat mencapai pubertas dibanding laki-laki, dan perempuan lebih cepat mencapai usia tak produktif dibanding laki-laki dalam hal daya kembang biaknya. Anak perempuan lebih cepat mulai berbicara dari pada laki-laki. Otak yang normal

dari seseorang laki-laki lebih besar dari pada otak perempuan, tetapi menurut proporsi ukuran tubuh mereka, otak perempuan lebih daribesar dari pada laki-laki. Paru-paru laki-laki mempunyai kapasitas lebih besar dalam menghirup udara dibanding paru-paru perempuan. Jantung perempuan berdenyut lebih cepat dari pada jantung laki-laki.

Secara psikhis, laki-laki lebih menyukai gerak jasmani, berburu, pekerjaan-pekerjaan yang melibatkan gerakan dibandingkan perempuan. Sentimen laki-laki bersifat menantang dan suka berperang, sementara perempuan suka damai dan ramah tamah. Laki-laki lebih agresif dan lebih suka bertengkar, perempuan lebih tenang dan kalem. Perempuan tidak suka melakukan tindakan drastis, baik terhadap orang lain maupun terhadap dirinya sendiri dan inilah sebabnya maka jumlah perempuan lebih banyak dari pada laki-laki. Dalam modus bunuh diri, laki-laki akan memilih jalan lebih cepat dari pada perempuan. Laki-laki akan menggantung diri, menembak diri, meloncat dari puncak gedung yang tinggi, sementara perempuan cenderung untuk menggunakan obat tidur, racun dan sebagainya. Perasaan perempuan lebih cepat bangkit dan sentimennya lebih cepat tergugah dari pada laki-laki, dalam masalah-masalah yang melibatkan dirinya yang ditakutinya, perempuan lebih cepat dan lebih takut bereaksi, sedangkan laki-laki lebih berkepala dingin. Perempuan lebih cenderung kepada dekorasi, perhiasan, mempercantik diri, berhias dan berpakaian bagus. Dalam hal intelektual dan penalaran yang musykil, perempuan tidak dapat menyamai laki-laki tapi dalam hal yang berhubungan dengan estetika, perempuan tidak ketinggalan dari laki-laki.

Laki-laki lebih mampu menyimpan rahasia dari perempuan, lebih mampu memendam perasaan yang tidak menyenangkan, karena itu kaum laki-laki lebih banyak menjadi korban penyakit mental dari pada perempuan.

Dari segi perasaan, laki-laki adalah budak nafsunya sendiri, sedangkan perempuan berpegang pada cinta laki-laki kepadanya. Seorang laki-laki mencintai seorang perempuan karena lagum dan memilihnya, sedangkan seorang perempuan mencintai laki-laki karena nilai dan janji setia laki-laki.

Katidakadilan-ketidak gender seperti itu termanifestasi dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan, dan beban kerja. Marginalisasi adalah pemingiran terhadap perempuan, terutama dalam penguasaan sumber-sumber ekonomi seperti tanah, kredit, pasar, dan kesempatan berusaha. Subordinasi adalah kecilnya kesempatan perempuan dalam pengambilan keputusan, memberi kesempatan lebih luas pada anak laki-laki dibandingkan anak perempuan, anggapan bahwa perempuan terlalu lemah untuk menjadi pemimpin suatu kelompok masyarakat. Stereotipe adalah penggambaran perempuan sebagai emosional, tidak rasional, bahkan pada bangsa Arab Jahiliyah, dan beberapa tempat di Nepal, kelahiran anak perempuan tidak diharapkan dan dianggap memalukan, membawa malapetaka. Kekerasan adalah perlakuan yang kasar karena kelemahan secara fisik seperti pelecehan seksual dan perkosaan (bahkan dalam perkawinan), serangan fisik, pemaksaan KB, dan sebagainya. Beban kerja adalah pemisahan bentuk pekerjaan sehingga seorang perempuan dianggap hanya cocok dalam hal yang

disebut triple role (tiga serangkai peran perempuan): produktif, reproduktif dan memelihara masyarakat.

## 5. Partisipasi

Dalam suatu organisasi diperlukan adanya partisipasi dari setiap anggotanya dalam mencapai tujuan yang efektif. Partisipasi merupakan suatu istilah yang lazim digunakan dalam organisasi, lembaga dan pembangunan. Menurut Mubiyarto dalam Aisyah (1991:48) mengartikan bahwa partisipasi adalah kesediaan untuk membantu berhasilnya setiap program sesuai dengan kemampuan setiap orang, bahkan mengorbankan kepentingan dirinya sendiri. Sementara itu Sudomo dalam Harfina (1996:18) mengemukakan bahwa partisipasi adalah keikutsertaan atau keterlibatan individu atau sebagai anggota dalam suatu kegiatan yang berlangsung dalam kelompok tersebut.

Sedangkan menurut Sastropetro dalam Adiyalmon (2004:26) mengemukakan bahwa partisipasi merupakan keterlibatan mental, fisik dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang dapat mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab dalam mencapai tujuan.

Dalam pengertian partisipasi tersebut terdapat 3 unsur penting yaitu :

- a) Unsur keterlibatan yaitu partisipasi sesungguhnya merupakan suatu keterlibatan mental dan perasaan daripada hanya keterlibatan fisik.

- b) Unsur kontribusi yaitu kesediaan memberikan sumbangan kepada usaha mencapai tujuan kelompok.
- c) Unsur tanggung jawab yaitu peran serta mendorong seseorang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok.

Menurut Arif dalam Harfina (1996:23) bentuk-bentuk partisipasi dari anggota untuk mensukseskan kegiatan dalam organisasi terdiri dari berbagai bentuk sebagai berikut :

- 1) Partisipasi dalam bentuk pendapat, pandangan atau buah fikiran
- 2) Partisipasi dalam bentuk dana atau harta benda serta alat-alat atau prasarana
- 3) Partisipasi dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan yang dapat diberikan dan dikembangkan dalam kelompok atau organisasi
- 4) Partisipasi dalam bentuk tenaga yang terkadang sangat diperlukan bagi pelaksanaan pekerjaan
- 5) Partisipasi dalam bentuk penyediaan waktu

Oleh karena itu setiap organisasi yang mengelola suatu kegiatan haruslah mampu menghimpun dan mengarahkan keterlibatan anggotanya seoptimal mungkin untuk pencapaian sasaran.

## **B. Temuan Penelitian Sejenis**

Vivi Andriani (2008)

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, latihan

kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan pendidikan dan latihan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sumbangan pendidikan dan latihan kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 24,4%. Skor rata-rata pendidikan karyawan 2,7 % artinya karyawan mempunyai tingkat pendidikan setara SMU, dan latihan kerja skor rata-rata 4,29% artinya latihan kerja sering baik.

Ruri Kartika (2006)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka untuk meningkatkan produktivitas karyawan disarankan agar perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi. Selain itu untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan yang terencana dan terus-menerus kepada karyawannya.

### **C. Kerangka Konseptual**

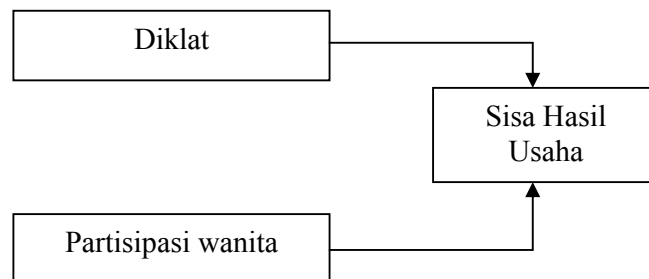
Kerangka konseptual dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam kerangka konseptual ini, akan dijelaskan adanya pengaruh secara bersama antara variabel bebas: diklat dan partisipasi wanita terhadap variabel terikat SHU koperasi pegawai negeri di Kota Payakumbuh.

Seperti yang telah dijelaskan di dalam bab sebelumnya bahwa diklat akan dapat meningkatkan sisa hasil usaha koperasi. Apabila diklat

mencapai sasaran yang akan dicapai maka kinerja pengurus akan lebih baik yang akhirnya meningkatkan sisa hasil usaha koperasi. Sebaliknya apabila sisa hasil usaha menurun maka pendidikan dan latihan dapat menjadi salah satu alternatif untuk memperbaikinya.

Begitu juga dengan partisipasi wanita dalam kepengurusan koperasi juga dapat mempengaruhi sisa hasil usaha koperasi pegawai negeri di Kota Payakumbuh . Semakin besar SHU yang didapat oleh koperasi, maka pembagian SHU di akhir tahun yang diperoleh anggota juga semakin besar. Maka dalam penelitian ini akan digambarkan sejauh mana diklat yang diikuti pengurus dan partisipasi pengurus wanita mempengaruhi jumlah sisa hasil usaha koperasi pada koperasi pegawai negeri di Kota Payakumbuh.

Untuk dapat melihat keterkaitan antara variabel-variabel tersebut maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan hal-hal yang ditemukan di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan koperasi pada KPN di kota Payakumbuh.
2. Partisipasi wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan koperasi pada KPN di kota Payakumbuh.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh diklat yang diikuti pengurus dan partisipasi wanita dalam kepengurusan koperasi terhadap sisa hasil usaha koperasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Diklat yang diikuti pengurus berpengaruh signifikan positif terhadap sisa hasil usaha koperasi pada KPN di Kota Payakumbuh. Dimana semakin tinggi manfaat dari diklat yang diikuti pengurus semakin tinggi pula produktifitas kerja pengurus yang akhirnya juga dapat meningkatkan sisa hasil usaha koperasi.
2. partisipasi wanita dalam mengelola koperasi berpengaruh signifikan positif terhadap sisa hasil usaha koperasi pada KPN di Kota Payakumbuh. Dimana semakin besar partisipasi wanita dalam mengelola koperasi maka semakin tinggi pula produktifitas kerja wanita dalam kepengurusan sehingga sisa hasil usaha koperasi yang dicapai koperasi juga meningkat.

## **B. Saran**

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi diklat yang diikuti pengurus dan partisipasi wanita dalam kepengurusan koperasi terhadap sisa hasil usaha koperasi.

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pengurus koperasi, maka Dinas Koperasi UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Payakumbuh harus lebih meningkatkan pelaksanaan diklat yang dibutuhkan oleh pengurus koperasi.
2. Diharapkan kepada koperasi-koperasi untuk lebih memperhitungkan partisipasi wanita dalam kepengurusan karena, sesungguhnya wanita itu dapat memberikan kinerja yang baik dalam mengelola koperasi.
3. Besar kecilnya partisipasi pengurus wanita dalam mengelola koperasi dapat mempengaruhi produktifitas kerja pengurus wanita dalam mengelola koperasi. Untuk itu diharapkan kepada pengurus wanita agar dapat melakukan perubahan dalam sikap dan cara kerja di koperasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmazaki.2007. *Dinamika Gender dalm Konteks Adat dan Agama*. Padang: UNP Press
- Hamalik, Oemar. 2003. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Ksara.
- Handoko,T,Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Harahap, Syofyan, Syafri.2004. *Analisis Krisis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Idris.2009. *Aplikasi Model analisis*. Padang: UNP
- Kartasapoetra, G.1995. *Praktek Pengelolaan Koperasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Manullang,M.1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Aksara Baru
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2003. *Psikologi Industri*. UIP.
- Nitisemito, Alex. S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen SDM) Edisi III*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengemabangan SDM*. Rineka Cipta
- Ropke, Jochen.2000. *Ekonomi Koperasi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitass Kerja Edisi II*. Bandung : Mandar Maju.
- Sitio, Arifin dan Halomoan Tamba.2001. *Koperasi Teori dan Praktek*. Jakarta: Erlangga
- Syamsudin, Lukman. 2004. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada
- Wibisono, Dermawan.2006.*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Yunus, Moh.2007.*Bank Kaum Miskin*. Jakarta : PT Cipta Lintas Wacana.