

# Kinerja Pengurus Koperasi Perkebunan di Kabupaten Rokan Hulu

AFRIJAL

Universitas Pasir Pengaraian

Jl. Tuanku Tambusai, Rambah, Pasir Pengairan, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558

E-mail : afrijal@gmail.com

**Abstract:** Pentingnya kinerja pengurus berkaitan dengan perkembangan perkoperasian dan juga bentuk kepercayaan anggota dalam membangun partisipasi anggota dalam koperasi. Hal serupa pula yang terjadi di Kabupaten Rokan Hulu, dimana adanya kecenderungan koperasi perkebunan kurang mendapatkan dukungan dari anggota. Hal ini diduga karena masih bermasalahnya kinerja pengurusnya. Persoalan tersebut, apabila dilihat dari sisi akuntansi memang menjadi sebuah persoalan yang perlu mendapatkan perhatian. Untuk melihat kondisi yang sebenarnya dari persoalan kinerja, dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dengan wawancara kepada informan ditetapkan sebanyak 9 informan dari beberapa koperasi yang ada di Kabupaten Rokan Hulu. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kinerja yang masih belum optimal pengurus koperasi di Kabupaten Rokan Hulu lebih mengarah kepada masalah internal pengurus dan juga masalah kompensasi yang diperoleh dan moral hazard dari pengurus itu sendiri.

**Keywords:** *Kinerja Pengurus, Koperasi Perkebunan*

Merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian maka tersirat suatu harapan bahwa Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sekaligus sebagai bagian yang tidak dipisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Koperasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pembentukan produk nasional, peningkatan ekspor, perluasan lapangan kerja dan usaha, serta peningkatan dan pemerataan pendapatan. Keberadaan usaha kecil tidak dapat dipisahkan dari pertumbuhan perekonomian secara nasional, karena usaha kecil merupakan wujud kehidupan ekonomi sebagian besar rakyat Indonesia.

Badan usaha koperasi adalah suatu badan usaha yang dibentuk secara bersama-sama berdasarkan asas kekeluargaan. Pentingnya badan usaha koperasi ini karena koperasi sangat berperan dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang didasari oleh kebersamaan,

keterbukaan dan kekeluargaan. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pelayanan jasa keuangan, koperasi akan membantu melancarkan arus uang dari suatu tempat ketempat lain, melancarkan transaksi antara *supply* dan *demand*, melancarkan pengadaan modal investasi dan modal kerja bagi usaha-usaha yang tergolong prioritas maupun bukan prioritas, semua memerlukan jasa koperasi.

Usaha memberikan pelayanan yang memuaskan bagi anggota, telah banyak koperasi yang bersaing menawarkan keunggulan-keunggulan produk atau jasanya yang dapat membuat konsumen tertarik dan percaya untuk menanamkan untuk bersama-sama membangun koprasi. Untuk memperoleh keunggulan daya saing dalam skala global, selain produk atau jasa koperasi dituntut pula untuk menyajikan atau memberikan pelayanan yang berkualitas.

Peran koperasi dalam perekonomian Indonesia paling tidak dapat dilihat dari kedudukannya sebagai pemain utama dalam kegiatan ekonomi di berbagai sektor, juga penyedia lapangan

kerja yang terbesar, pemain penting dalam pengembangan kegiatan ekonomi lokal dan pemberdayaan masyarakat, pencipta pasar baru dan sumber inovasi, serta sumbangannya dalam menjaga neraca pembayaran melalui kegiatan ekspor. Peran koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah sangat strategis dalam perekonomian nasional, sehingga perlu menjadi fokus pembangunan ekonomi nasional pada masa mendatang.

Data selama tahun 2011 sampai dengan 2015 dan di tahun 2015 koperasi aktif mencapai 71,6% sedangkan sisanya adalah tidak aktif. Sedangkan koperasi yang mengadakan RAT hanya mencapai 38,1% lebih banyak yang tidak melaksanakan RAT atau sebanyak 61,9%. Data ini bermakna bahwa terdapat sebagian kecil saja koperasi aktif dan mengadakan rapat anggota tahunan, hal ini juga menandakan kinerja pengurus koperasi dalam memajukan perkoperasian masih belum optimal. Rapat anggota tahunan (RAT) merupakan bentuk wujud pertanggungjawaban pengurus dan juga kinerja pengurus dalam mengemban amanah anggota koperasi. Pentingnya kinerja pengurus berkaitan dengan perkembangan perkoperasian dan juga bentuk kepercayaan anggota dalam membangun partisipasi anggota dalam koperasi.

Hal serupa pula yang terjadi di Kabupaten Rokan Hulu, dimana adanya kecenderungan koperasi perkebunan kurang mendapatkan dukungan dari anggota. Hal ini diduga karena masih bermasalahnya kinerja pengurusnya. Persoalan tersebut, apabila diliuhat dari sisi akuntansi memang menjadi sebuah persoalan yang perlu mendapatkan perhatian.

Apabila dilihat dari perkembangan keilmuan akuntansi, dimana saat ini sedang dikaitkan persoalan akuntansi dengan berbagai disiplin ilmu, seperti ilmu perilaku. Menurut Robbins, S.P (2008) : *Organizational Behaviour (OB) is the systematic study of the action and attitudes that people exhibit within organization.* Jadi yang dimaksud dengan perilaku dalam perilaku keorganisasian adalah perilaku

manusia atau tindakan, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati.

Menurut Nimran dalam Sopiah (2008) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Robbins dan Judge: 2007).

Menurut Miftah Toha (2011) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pemahaman tujuan.

Perilaku organisasi terbagi dalam tiga bagian yang sangat mempengaruhi yaitu perilaku individu, perilaku kelompok, dan struktur. Dengan ilmu pengetahuan, yang diperoleh dari individu, kelompok dan pengaruh struktur, dapat diterapkan perilaku organisasi sehingga membuat organisasi menjadi efektif.

Perilaku individu dalam organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan, motivasi karyawan, produktivitas, kinerja dan manajemen, karena perilaku individu berhubungan dengan situasi-situasi dalam pekerjaan. Terdapat semakin banyak persetujuan terkait komponen atau topik yang membentuk perilaku organisasi. Meski masih terdapat perdebatan serius mengenai relative pentingnya komponen-

komponen tersebut, terdapat kesepakatan umum bahwa perilaku organisasi mencakup topic inti dari motivasi, perilaku dan kekuatan pemimpin, komunikasi antar personal, struktur dan proses kelompok, pembelajaran, persepsi dan pengembangan sikap, proses perubahan, konflik, rancangan kerja, dan stress kerja (Robbins dan Judge: 2007).

Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku individu yang berkontribusi terhadap perilaku organisasi. Robbins, (2002), mengemukakan faktor faktor tersebut, diantaranya: Sikap, merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Pada perilaku organisasi ini memfokuskan pada sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, yang meliputi: kepuasan kerja, keterlibatan kerja (tingkat sejauh mana seseorang berkecimpung dalam pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya), dan komitmen organisasi (sebuah indikator loyalitas kepada, dan keberpihakan terhadap organisasi). Kepribadian, beberapa orang bersifat pendiam, pasif; sementara yang lainnya ceria dan agresif. Ketika kita menggambarkan orang dari segi karakteristiknya, bisa pendiam, pasif, agresif, ambisius, setia, atau suka bergaul, dikategorikan dari segi sifat-sifat kepribadiannya. Kepribadian individu seseorang merupakan kombinasi sifat-sifat psikologis yang digunakan untuk mengklasifikasikan orang. Persepsi, adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensori mereka untuk memberi arti pada lingkungan mereka. Riset tentang persepsi secara konsisten menunjukkan bahwa individu yang berbeda dapat melihat hal yang sama tetapi memahaminya secara berbeda. Pembelajaran, konsep terakhir adalah belajar, karena hampir semua perilaku manusia yang kompleks kini sedang dipelajari. Belajar adalah segala perubahan perilaku yang relatif permanen dan terjadi sebagai hasil dari pengalaman. Belajar membantu kita beradaptasi dengan

dan menguasai lingkungan kita. Dengan merubah perilaku dalam menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah, kita menjadi karyawan yang produktif. Belajar dibangun atas hukum efek, yang menyatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya.

Perilaku individu di dalam kelompok merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar jumlah dari setiap tindakan dengan cara mereka sendiri-sendiri. Ketika individu berada dalam kelompok, mereka bertindak berbeda daripada ketika mereka sedang sendiri.

Kelompok didefinisikan sebagai dua atau lebih individu, yang berinteraksi dan saling tergantung antara satu dengan yang lain, yang bersama-sama ingin mencapai tujuan-tujuan tertentu (Robbins, 2002). Kajian mengenai konsep dasar kelompok tidak sekedar terbentuk oleh adanya gerombolan orang banyak. Robbins juga menjelaskan bahwa kelompok memiliki struktur yang membentuk perilaku dari anggotanya, diantaranya: Peran, pekerjaan menunjukkan menuntut dia untuk memainkan sejumlah peran yaitu untuk menunjukkan serangkaian pola perilaku yang diharapkan, sehubungan dengan posisi yang diberikan dalam suatu unit sosial. Norma, yaitu adanya standar perilaku yang diterima di dalam suatu kelompok yang dirasakan bersama-sama oleh para anggota kelompok tersebut. Kunci utama mengenai norma adalah bahwa kelompok menggunakan tekanan kepada anggotanya untuk menuntun perilaku anggota tersebut agar menyesuaikan diri dengan standar kelompok. Kekohesifan (kekompakan), kekompakan kelompok berbeda-beda yakni sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Misalnya, pekerja suatu kelompok yang kompak karena anggota-anggotanya menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar

menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain. Kekompakan merupakan hal yang paling penting karena terbukti erat kaitannya dengan produktivitas kelompok. Ukuran, kelompok yang lebih kecil lebih cepat menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kelompok-kelompok yang lebih besar. Akan tetapi jika kelompok tersebut memecahkan masalah, kelompok yang besar secara konsisten mendapatkan nilai yang lebih baik daripada kelompok yang lebih kecil. Komposisi, kebanyakan aktivitas kelompok memerlukan berbagai kemampuan dan pengetahuan. Dengan syarat tersebut, maka akan lebih logis untuk menyimpulkan bahwa kelompok-kelompok heterogen, mereka yang terdiri dari individu-individu yang tidak sama mungkin akan lebih memiliki kemampuan dan informasi yang beragam dan mestinya lebih efektif dibandingkan dengan kelompok-kelompok yang homogen. Ketika sebuah kelompok merupakan kelompok yang heterogen dari segi jenis kelamin, kepribadian, pendapat, kemampuan, keterampilan, dan mungkin akan memiliki karakteristik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efektif. Status, merupakan pembedaan peningkatan gengsi, posisi, atau peringkat di dalam suatu kelompok. Kita akrab dengan jebakan yang berhubungan dengan status yang tinggi secara organisasional.

Menurut Indrawan (2015) Pada dasarnya tujuan berkoperasi adalah *members promotion* yang di dalamnya harus melekat *members education*. Dengan demikian penyelenggaraan pendidikan perkoperasian menjadi inti persoalan dalam pembangunan koperasi. Dalam praktek pembangunan koperasi di Indonesia di tahun 80-an kesadaran itu pernah digulirkan. Diantaranya dengan digulirkannya SKB tentang pendidikan perkoperasian di persekolahan. Pada era yang sama IKOPIN pun didirikan. Patut diakui komitmen itu tidak seluruhnya berjalan dengan baik.

Faktanya saat ini citra koperasi terpuruk—walau bukan semata kesalahan faktor pendidikan saja, kajian dan pemilihan konsentrasi bidang keilmuan koperasi

menjadi kian tidak menarik, dan kemudian penggiat koperasi saat ini didominasi oleh kelompok umur di atas 60 tahun.

Saat ini setting sosial politik dan budaya berekonomi masyarakat sudah mengalami perubahan signifikan. Dengan asumsi yang sama, bahwa tidak akan pernah ada perkembangan koperasi yang baik tanpa pendidikan, maka perubahan yang terjadi dalam masyarakat, mutlak meniscayakan pentingnya perubahan dalam paradigma pendidikan koperasi.

Pembangunan karakter dan pemahaman terhadap nilai-nilai koperasi sangat penting bagi masa depan koperasi. Hal ini akan menjadi dasar peningkatan kapabilitas dan komitmen manusia Indonesia terhadap sistem ekonomi yang diamanatkan konstitusi. Penguatan kapasitas SDM koperasi pada gilirannya menjadi daya ungkit (*leverage*) untuk membangun keunggulan kompetitif koperasi di pasar global. Meningkatnya daya saing koperasi melalui SDM yang unggul itu dengan mengembangkan model pengelolaan koperasi dengan pendekatan intelektual dan knowledge management dimana capital management dan knowledge management saling berkaitan dan pada gilirannya diharapkan menghasilkan koperasi yang unggul yang mempunyai kemampuan bermitra dengan berbagai mitra kerja, akses bahan baku, jaringan usaha, pemerintah, pemasaran, lembaga keuangan, dan TIK (Teknologi, Informasi, dan Komunikasi). Keunggulan koperasi dapat berkembang dengan adanya dukungan alih teknologi industri, informasi dan komunikasi dengan tata kelola yang baik sehingga memunculkan trust serta image yang baik terhadap koperasi. Adanya dari keberpihakan pemerintah bersemangat kembali untuk membangun dan membangkitkan koperasi serta melakukan resosialisasi kembali tentang koperasi menjadi titik masuk yang baik bagi bangkitnya koperasi.

Berangkat dari hal tersebut, maka kajian berkenaan dengan kinerja pengurus

sebagaimana dijelaskan menurut Prawirosentono (2008) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor yang mempengaruhi kinerja, secara rinci dikemukakan oleh Mangkunegara (2002) antara lain : (1) individu yang memiliki kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang: keluarga, umur dan jenis kelamin, (2) organisasi meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan prosedur kerja, tim work dan (3) psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi serta komitmen. Lebih dari itu, adapun yang mempengaruhi faktor-faktor kinerja dalam suatu organisasi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Pengukuran kinerja karyawan tentunya melalui suatu evaluasi kinerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Terkait dengan perawat di rumah sakit, evaluasi kerja menurut Nursalam (2009) memberikan manfaat sebagai berikut : 1) Meningkatkan prestasi kerja staf, baik secara individu dan kelompok, dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan rumah sakit; 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong SDM secara keseluruhannya; 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi, dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya. 4) Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna, sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan tampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan di masa depan. 5)

Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gaji atau sistem imbalan yang baik. 6) Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya, atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan.

Menurut Surya Dharma (2004) Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut : Kualitas, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, Kuantitas, meliputi : volume keluaran dan kontribusi, Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan dan perbaikan, Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu, dan Konservasi, yang meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan

Indikator kinerja organisasi menurut Agus Dwiyanto (2002: 57) sebagai berikut : Produktivitas, konsep produktifitas mengukur tingkat efisiensi dari penggunaan sumber daya dalam rangka menghasilkan hasil kerja yang optimal. Kualitas layanan, Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi. Dilihat dari kepuasan dari pelanggan terhadap organisasi dalam memberikan jasanya. Responsivitas, adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi pelanggan. Responsibilitas yang menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Akuntabilitas, akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi tunduk pada para pengurus yang diangkat oleh anggota.



Ivancevich (2006) menyatakan, bahwa salah satu cara untuk mengkonseptualisasikan berbagai determinan dari kinerja. Kinerja pekerjaan mungkin dipandang sebagai fungsi kapasitas untuk berkinerja, kesempatan untuk berkinerja, dan kemauan untuk berkinerja. Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Memiliki kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja.

## **METODE**

Untuk melihat kondisi yang sebenarnya dari persoalan kinerja, dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dengan wawancara kepada informan ditetapkan sebanyak 9 informan dari beberapa koperasi yang ada di Kabupaten Rokan Hulu. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif.

## **HASIL**

Kinerja Pengurus dari segi Produktivitas telah dalam kondisi Cukup Baik karena berdasarkan dimensi Produktivitas, Pengurus KUD Perkebunan di Provinsi Riau telah memiliki produktivitas yang baik dimata Anggota KUD Perkebunan di Provinsi riau. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan mengenai “Pengurus selalu memberikan kepuasan pada anggota atas kinerjanya”, sehingga untuk meningkatkan dimensi Produktivitas, Pengurus KUD Perkebunan di Provinsi Riau perlu meningkatkan kepuasan anggota atas kinerja mereka.

Dimensi Kualitas Layanan dengan 3 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pengurus dari segi Kualitas Layanan telah dalam kondisi Cukup Baik karena berdasarkan

dimensi Kualitas Layanan, Pengurus KUD Perkebunan di Provinsi Riau telah memiliki kualitas pelayanan yang baik dimata Anggota KUD Perkebunan di Provinsi riau. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan mengenai “Pengurus selalu memberikan Informasi perkembangan koperasi kepada anggota”, sehingga untuk meningkatkan dimensi Kualitas Layanan, Pengurus KUD Perkebunan di Provinsi Riau perlu melakukan pembaharuan informasi perkembangan koperasi yang lebih baik kepada anggota koperasi.

Dimensi Responsivitas dengan 3 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pengurus dari segi Responsivitas telah dalam kondisi Cukup Baik karena berdasarkan dimensi Responsivitas, Pengurus KUD Perkebunan di Provinsi Riau telah memiliki tingkat respon yang baik dimata Anggota KUD Perkebunan di Provinsi riau. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan mengenai “Pengurus selalu menyiapkan kotak saran untuk kemajuan KUD”, sehingga untuk meningkatkan dimensi Responsivitas, KUD Perkebunan di Provinsi Riau perlu menambahkan kotak saran di kantor mereka sebagai inventori yang wajib.

Dimensi Responsibilitas dengan 3 item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pengurus dari segi Responsibilitas telah dalam kondisi Cukup Baik karena berdasarkan dimensi Responsibilitas, Pengurus KUD Perkebunan di Provinsi Riau telah memiliki tingkat tanggung jawab atas pekerjaan yang baik dimata Anggota KUD Perkebunan di Provinsi riau. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan mengenai “Pengurus selalu melakukan evaluasi secara priodik”, sehingga untuk meningkatkan dimensi Responsibilitas, KUD Perkebunan di Provinsi Riau perlu melakukan evaluasi kinerja secara periodik.

Dimensi Akuntabilitas dengan 2

item pertanyaan dinyatakan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Pengurus dari segi Akuntabilitas telah dalam kondisi Cukup Baik karena berdasarkan dimensi Akuntabilitas, Pengurus KUD Perkebunan di Provinsi Riau telah memiliki akuntabilitas atas pekerjaan yang baik dimata Anggota KUD Perkebunan di Provinsi riau. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah pada pertanyaan mengenai “Pengurus memiliki pemahaman yang baik terhadap ADART KUD”, sehingga untuk meningkatkan dimensi Akuntabilitas, KUD Perkebunan di Provinsi Riau perlu meningkatkan pemahaman mereka atas AD/ART KUD.

## PEMBAHASAN

Kondisi cukup baiknya kinerja pengurus dalam mengelola kepengurusan KUD di Propinsi Riau, ditandari dengan usaha nyata dari pengurus yang berusaha untuk meningkatkan kinerja dalam bentuk laporan pertanggungjawaban yang disampaikan dalam RAT dan juga berusaha meningkatkan SHU dan laporan pertanggungjawaban selalu dibuat untuk meyakinkan anggota atas kinerja pengurus dalam menyelenggarakan kepengurusannya. Hal ini berarti bahwa adanya upaya nyata yang dilakukan pengurus dalam melaksanakan kegiatannya. Walaupun beberapa kelemahan yang dirasakan pengurus dalam menghasilkan apa yang menjadi target yang ditetapkan oleh anggota seperti keterbatasan berkaitan dengan belum tersedianya kotak saran bagi anggota untuk menyampaikan apa yang menjadi pikiran anggota dan juga berkaitan dengan update informasi kepada anggota dan di sini lemahnya kinerja pengurus dalam memperhatikan anggota terhadap rutinitas kegiatan di KUD perkebunan tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa melalui keadaan kinerja yang demikian dan bila dikaitkan dengan keterbatasan wawasan dan pendidikan pengurus dalam menangani berbagai keluhan anggota menyebabkan pengurus kurang mampu mengelola keluhan dari anggota KUD. Hal ini membuat sebagian anggota KUD merasa kurang puas

terhadap pelayanan yang diberikan dan juga menjadikan anggota selalu curiga terhadap pengurus dalam menjalankan kepengurusannya.

Koperasi adalah badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya atas dasar prinsip-prinsip Koperasi dan kaidah usaha ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat daerah kerja pada umumnya, dengan demikian koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat dan koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.

Prinsip-prinsip koperasi merupakan landasan pokok koperasi dalam menjalankan usahanya sebagai badan usaha dan gerakan ekonomi rakyat untuk membangun koperasi yang efektif dan tahan lama. Prinsip koperasi terbaru yang dikembangkan *International Cooperative Alliance* (Federasi koperasi non-pemerintah internasional) adalah : Keanggotaan yang bersifat terbuka dan sukarela; Pengelolaan yang demokratis; Partisipasi anggota dalam ekonomi; Kebebasan dan otonomi; Pengembangan pendidikan, pelatihan, dan informasi .

Di Indonesia sendiri telah dibuat UU No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Prinsip koperasi menurut UU No. 25 tahun 1992 adalah : Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka; Pengelolaan dilakukan secara demokrasi; Pembagian SHU dilakukan secara adil sesuai dengan jasa usaha masing-masing anggota; Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal; Kemandirian; Pendidikan perkoperasian; Kerjasama antar koperasi.

Jadi dapat dikatakan bahwa kondisi kinerja yang masih belum optimal pengurus koperasi di Kabupaten Rokan Hulu lebih mengarah kepada masalah internal pengurus dan juga masalah kompensasi yang diperoleh dan moral hazard dari pengurus itu sendiri.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut di atas, berkaitan dengan kondisi kinerja pengurus koperasi perkebunan di Kabupaten Rokan Hulu belum optimal hal ini disebabkan kepada masalah internal pengurus dan juga masalah kompensasi yang diperoleh dan moral hazard dari pengurus itu sendiri.

## DAFTAR RUJUKAN

Irawan, Soehartono, 2002, Metode Penelitian Sosial. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ivancevich, John Robert Konopaske, 2006. Perilaku Organisasi. Erlangga, Jakarta.

Jackson, E. Susan dan Schuler, Randall S. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21. Terjemahan Abdul Rosyid dan Peter Remy Yosy Pasla. Edisi Keenam. Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 1995. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. PT Refika Aditama, Bandung.

\_\_\_\_\_, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. Manajemen SDM. Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2001, Perilaku Organisasi, Jilid 1 Edisi 8, PT Prenhalindo, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2002, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.

\_\_\_\_\_, dan Mary Coutler 2005, *Manajemen*, PT Indeks, Jakarta.

\_\_\_\_\_, dan Judge Tomothy A, 2007, *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, Preason Prentice Hall., New Jersey, USA.

\_\_\_\_\_, 2008, Perilaku Organisasi, Alihbahasa Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2007, *Organizational Behavior: Contemporary Issues in Leadership*, 13th Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey.

Thoha, Miftah, 1995, Kepemimpinan Dalam Manajemen, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.