

Partisipasi Anggota Dalam Mendorong Kinerja Pengurus KUD

RISMAN*)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jl. HR. Soebrantas, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293
E-mail : rismanaris1974@gmail.com

Submit: 5 Februari 2022

Review: 11 Maret 2022

Publish: 26 Maret 2022

*) Korespondensi

Abstract: The development and empowerment of cooperatives in a cooperative policy must reflect the values and principles of cooperatives as a forum for joint efforts to meet the aspirations and economic needs of members so that they grow strong, healthy, independent, and resilient in the face of increasingly dynamic and challenging national and global economic developments. The importance of the management in achieving KUD performance becomes a question mark, whether the participation of members is needed to achieve the success of the cooperative. Through this type of quantitative research with a sample of 93 cooperative members and data collected using a questionnaire and analyzed by simple linear regression. The results showed that it was proven that the participation of members had a positive and significant effect on the performance of the KUD management, where participation in the annual member meeting and providing input in improving the KUD and being active in paying voluntary contributions would encourage the KUD to perform well.

Keywords: Member Participation, Performance of KUD Management

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.

Dalam 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 koperasi. Untuk memperoleh

keunggulan daya saing dalam skala global, selain produk atau jasa koperasi dituntut pula untuk menyajikan atau memberikan pelayanan yang berkualitas.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian bahwa pengembangan dan pemberdayaan Koperasi dalam suatu kebijakan Perkoperasian harus mencerminkan nilai dan prinsip Koperasi sebagai wadah usaha bersama untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan ekonomi Anggota sehingga tumbuh menjadi kuat, sehat, mandiri, dan tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi nasional dan global yang semakin dinamis dan penuh tantangan. Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip Koperasi.

Pengurus adalah perangkat organisasi Koperasi yang bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Koperasi untuk kepentingan dan tujuan Koperasi, serta mewakili Koperasi baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

Fenomena kinerja pengurus KUD yang belum optimal diiringi dengan kepedulian anggota dalam berpartisipasi membangun dan menumbuhkembangkan koperasi menjadi sebuah masalah tersendiri. Apakah partisipasi anggota mempengaruhi kinerja pengurus KUD, hal inilah yang menjadi tanda tanya dalam rangka mengembangkan KUD ke depannya.

Pengertian kinerja menurut Prawirosentono (2008) *performance* atau Kinerja 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.

Kemudian menurut Tika (2005) sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa Kinerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat ini sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (2001), bahwa Kinerja adalah sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Definisi tersebut dapat ditafsirkan bahwa Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan oleh pegawai baik ditinjau dari segi kualitas atau mutu kerja maupun dari segi jumlah yang

dihasilkan dari pekerjaan tersebut, terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan suatu organisasi kerja.

Menurut Robbin (1996), Kinerja adalah hasil tugas individual, perilaku dan ciri. Hasil tugas seperti jumlah yang dihasilkan, jumlah sumber daya yang digunakan, biaya perunit, volume penjualan, kenaikan penjualan, penambahan rekening, perilaku seperti cara melayani, kepemimpinan, cuti sakit, kehadiran dan ciri seperti sikap yang baik, rasa percaya diri dan kooperatif. Dapat ditafsirkan bahwa Kinerja tidak hanya diukur dari hasil yang dicapai, tetapi juga segala tingkah laku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan sikap yang ditunjukkan seseorang untuk mencapai sasaran pekerjaan. Sementara itu (Martoyo, 1998), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil pencapaian pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pekerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja keseluruhan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

Manfaat kinerja menurut Prawirosentono dalam Sianipar dan Entang (2001) bahwa pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang (*group of human being*) berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumberdaya manusia yang bersangkutan. Dengan demikian pokok utama yang harus dinilai hasil kerjanya adalah unsur manusia, karena merekalah yang berperan didalamnya. Mereka merupakan sumber daya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja organisasi. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompensasi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Hal ini menurut Bacal (2001) menjelaskan bahwa agar kinerja sesuai dengan yang dipersyaratkan maka perlu menerapkan manajemen kinerja yaitu komunikasi yang berlangsung terus menerus antara manajer dan setiap karyawan, untuk memperjelas tanggung jawab kerja serta meningkatkan kinerja secara berkesinambungan yakni melalui perencanaan kerja, komunikasi yang berlangsung terus menerus dan melakukan evaluasi melalui pengumpulan data dan pengamatan serta dokumentasi.

Lebih lanjut Siagian, (2008) menyatakan penilaian Kinerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan kriteria yang ditetapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Jadi penilaian Kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu.

Penilaian terhadap kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Menginson (1981) yaitu suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Ukurannya adalah skala likert yang mengukur sikap pegawai terhadap indikator berikut: Mutu pekerjaan; kejujuran; inisiatif; kehadiran; sikap; kerjasama; keandalan; pengetahuan tentang pekerjaan; tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Mustopo (2000) pengukuran kinerja dapat dijalankan dengan efektif dan efisien, perlu diperhatikan hal-hal berikut ini: Kondisi nyata dari organisasi; Latar belakang pemikiran; Aplikasi pengukuran kinerja; dan mengikuti perubahan.

Arep (2003) menyatakan bahwa melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai adalah : 1) Atasan; 2) Karyawan itu sendiri; 3). Rekan sekerja. Kemudian Mc Menn dan Nanny (1994), mengemukakan bahwa beberapa atribut yang diperlukan agar tercipta suatu sistem pengukuran kinerja yang efektif antara lain: Mendukung dan konsistensi dengan tujuan, tindakan, budaya dan faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi; Relevan dan

mendukung strategi; Digerakkan oleh pelanggan; Integral dengan seluruh fungsi dan organisasi; Mendorong kerjasama dalam organisasi baik secara horizontal maupun vertikal; Terhubung dengan aktivitas sehingga dapat dilihat hubungan yang jelas antara sebab dan akibat; Dapat dimanfaatkan untuk memberi *realtime feedback*; dan Mendukung bagi pembelajaran individu dan organisasi serta mendorong perbaikan secara kontinu.

Dimensi kinerja organisasi menurut Agus Dwiyanto (2002) sebagai berikut :

- a. Produktivitas, konsep produktifitas mengukur tingkat efisiensi dari penggunaan sumber daya dalam rangka menghasilkan hasil kerja yang optimal.
- b. Kualitas layanan, Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Dilihat dari kepuasan dari pelanggan terhadap organisasi dalam memberikan jasanya.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Akuntabilitas, akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi tunduk pada para pengurus yang diangkat oleh anggota.

Kemudian kaitan dengan partisipasi anggota dijelaskan oleh

Hendra, G. (2012) bahwa partisipasi anggota koperasi merupakan faktor yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja pengurus koperasi KUD.

Konsep partisipasi menurut Marbun (2003) partisipasi adalah tingkat rasa keterlibatan dan keikatan seseorang berkat sumbangan pikiran dan usulnya sehingga mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri dan ikut berusaha mencapai sasaran suatu tujuan organisasi. Bryants dan White Colorodow (dalam Friedman, 1992) bahwa partisipasi masyarakat dalam pembangunan sangat diperlukan, sehingga masyarakat itu sendiri dapat mempengaruhi atau menentukan masa depannya, maka masyarakat harus dianggap sebagai potensi pembangunan yang harus dibina, dipupuk dan ditingkatkan pengetahuan dan kemampuannya sehingga mau, mampu dan sadar dalam kedudukannya sebagai pelaku atau subjek pembangunan.

Kemudian Friedman (1992) menyatakan bahwa dengan keterlibatan masyarakat/partisipasi masyarakat di dalam proses pembangunan juga mengandung makna pemberdayaan masyarakat dan sangat erat kaitannya dengan pementapan pembudayaan dan pengalaman demokrasi, atau *“the empowerment approach, which is fundamental to an alternative development, please the emphasis an auotonomy in the decision making of territorially organized communities, local self-reliance (but not antrachy), direct (participatory) democracy and experi-mental social learning”*.

Keith Davis dalam Huneryeger dan Hecmenn (1962) mengatakan bahwa *participation is defined as individuals, mental and emotional in a group situation that encourage him to contribute to group goal and to share responsibility for tham*. Maksudnya partisipasi didefinisikan sebagai keterlibatan mental dan emosional seseorang individu dalam situasi kelompok tertentu yang mendorongnya untuk mendukung atau menunjang tercapainya tujuan-tujuan kelompok serta ikut bertanggung jawab terhadapnya.

Selanjutnya Nitisemito (1982) menyatakan bahwa partisipasi adalah merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain”.

Menurut Imron (1995) bahwa: “Partisipasi adalah suatu term yang menunjukkan kepada adanya keikutsertaan secara nyata dalam suatu kegiatan”. Menurut Muhajir (dalam Imron, 1995) mengatakan menggolongkan partisipasi masyarakat ke dalam tipologinya ialah partisipasi kuantitatif dan kualitatif, partisipasi kuantitatif menunjukkan kepada prekuensi keikutsertaan terhadap implementasi kebijaksanaan sementara partisipasi kualitatif menunjukkan kepada tingkat dan derajat. Menurut Koentjoroningrat (dalam Imron, 1995) menggolongkan partisipasi masyarakat berdasarkan posisi indivisu dalam kelompoknya. Pertama, partisipasi masyarakat dalam aktivitas bersama dalam proyek khusus; kedua, partisipasi anggota masyarakat sebagai individu dalam aktivitas bersama pembangunan. Menurut Miftah Thoha (dalam Imron, 1995) menggolongkan partisipasi masyarakat ke dalam tiga golongan yaitu: 1) Partisipasi mandiri yang merupakan usaha berperan serta dilakukan secara mandiri oleh pelakunya, 2) partisipasi mobilisasi dan 3) partisipasi seremoni.

Selanjutnya menurut Suhendar (2014) terdapat beberapa prinsip partisipasi anggota: 1) sebagai pemilik (kontribusi dalam hal keuangan atau pendanaan koperasi, perencanaan dan pengawasan), 2) sebagai pelanggan (sebagai pengguna koperasi, sebagai sarana dalam menjual atau membeli kebutuhan anggota).

Selanjutnya menurut Siagian (1995) partisipasi itu adalah bersifat aktif dan pasif. Partisipasi pasif dapat berarti bahwa dalam sikap perilaku dan tindakannya tidak melakukan hal-hal yang mengakibatkan terhambatnya suatu kejadian pembangunan. Sedangkan

mengenai partisipasi aktif dapat berwujudkan:

- a. Turut memikirkan nasib sendiri dengan memanfaatkan lembaga sosial dan politik yang dimasyarakatkan sebagai penyaluan aspirasinya.
- b. Menunjukkan adanya kesadaran bermasyarakat dan bernegara yang tinggi dengan tidak menyerahkan penentuan nasib kepada orang lain seperti kepada pimpinan tokoh masyarakat yang ada baik yang sifatnya formal maupun informal.
- c. Menurut kewajiban sebagai warga negara yang bertanggung jawab seperti membayar pajak secara jujur serta berkewajiban yang lainnya.
- d. Ketaatan kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku
- e. Kerelaan melakukan pengorbanan yang dituntut oleh pembangunan demi kepentingan bersama yang lebih luas dan penting.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya untuk selanjutnya dianalisis antara variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Survei dilakukan pada 93 orang anggota KUD di Rokan Hulu dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana.

HASIL

Deskripsi Variabel

Kinerja KUD adalah merupakan hasil kerja keseluruhan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan pengurus KUD dalam mencapai apa yang menjadi tujuan KUD. Dimensi Kinerja KUD adalah: 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 pelayanan publik. 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. Data hasil penelitian tentang variabel kinerja pengurus KUD dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan yang diajukan rata-rata jawaban responden dengan skor 3,47 yang masuk dalam kategori cukup baik. Item tertinggi berada pada item pengurus melaksanakan rapat anggota secara periodik yang dihadiri anggota; anggota terbantu dengan kepengurusan KUD di mereka saat ini; dan laporan dipertanggungjawabkan penuh oleh pengurus. Sedangkan item terendah berada pada laporan diaudit oleh lembaga audit profesional; kemudian KUD memberikan solusi atas masalah yang dihadapi keluarga; dan KUD selalu melaksanakan dengar pendapat keluhan anggota.

Kemudian pada variabel partisipasi anggota merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain dalam rangka ikut dalam kegiatan KUD, dimensinya adalah: Turut memikirkan nasib sendiri dengan memanfaatkan KUD sebagai mitra; Kesadaran bermasyarakat dan bernegara yang tinggi dengan menyerahkan penentuan nasib kepada koperasi; Kewajiban sebagai warga negara yang bertanggung jawab

dalam membayar simpanan dan kewajiban anggota; Ketaatan kepada berbagai peraturan yang telah ditetapkan dalam koperasi; Kerelaan melakukan pengorbanan yang dituntut KUD dalam pengembangan bersama ke depan. Data hasil penelitian tentang variabel partisipasi anggota dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan yang diajukan rata-rata jawaban responden dengan skor 3,58 yang masuk dalam kategori cukup baik. Item tertinggi berada pada item anggota selalu ikut dalam rapat anggota tahunan secara aktif; kemudian anggota ikut memberikan masukan kepada pengurus yang bersifat membangun; dan anggota ikut memberikan dukungan kepada KUD dalam berbagai hal. Sedangkan item terendah pada item anggota masih kurang aktif membayar simpanan sukarelanya; kemudian anggota masih kurang aktif menabung/berinvestasi di KUD; dan anggota dengan masih belum bersedia membantu KUD dalam mengatasi masalah.

Uji Hipotesis

Tabel 1: Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.610	5.592		3.149	.002
Partisipasi Anggota	.721	.077	.699	9.314	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus KUD

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KUD, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,721 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai pengaruh partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KUD anggota ini berarti bahwa semakin tinggi partisipasi anggota maka semakin tinggi kinerja KUD. Pengaruhnya sebesar 0,721 satuan yang artinya apabila partisipasi meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap maka kinerja KUD akan meningkat sebesar 0,721

satuan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KUD. Nilai pengaruh partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KUD anggota ini berarti bahwa semakin tinggi partisipasi anggota maka semakin tinggi kinerja KUD. Berdasarkan hasil penelitian tentang partisipasi anggota merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain daripada yang lain dalam rangka ikut dalam kegiatan KUD dimana anggota kadang turut memikirkan nasib sendiri dengan memanfaatkan KUD sebagai mitra. Juga ada sebagian yang memiliki kesadaran bermasyarakat dan bernegara yang tinggi dengan menyerahkan penentuan nasib kepada koperasi. Kewajiban sebagai warga negara yang bertanggung jawab dalam membayar simpanan dan kewajiban anggota cukup berjalan dan adanya ketaatan kepada berbagai peraturan yang telah ditetapkan dalam koperasi serta adanya kerelaan melakukan pengorbanan yang dituntut KUD dalam pengembangan bersama ke depan sehingga kinerja KUD membaik.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitiannya adalah bahwa terbukti partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus KUD, dimaa melalui partisipasi dalam mengikuti rapat anggota tahunan dan memberikan masukan dalam perbaikan KUD serta aktif dalam membayar iuran sukarela akan mendorong KUD berkinerja baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Bambang, 2001, *Responsivitas dan Akuntabilitas Sektor Publik*, Dalam Jurnal Administrasi Negara (Volume 1 No. 2 Maret 2001), FIA Unibraw, Malang.
- Dwiyanto, Agus, 2005, *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Yogyakarta : UGM
- Hendra, G. (2012). *Pengaruh Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Pengurus KUD Langgeng Desa Marsawa Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Suhendar Sulaeman, 2013, *Bahan Kuliah Kewirausahaan*, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy, 2005, *Prinsip-prinsip Total Quality Service*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahjosumidjo, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada