**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Konstitusi Republik Indonesia menegaskan salah satu tujuan pembangunan nasional adalah memajukan kesejahteraan umum, yang berarti kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran perorang koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan reperesentasi rakyat Indonesia dalam kehidupan ekonomi nasional, sehingga perlu diberikan perioritas yang tinggi dalam pembangunan nasional.

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian menegaskan bahwa: koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan (Hendrojogi, 2015: 29)

Koperasi adalah badan usaha yang melaksanakan prinsif demokrasi pada kegiatan usahanya didirikan dari dan untuk anggota, yang keanggotaannya didasarkan pada kesamaan kepentingan ekonomi pada lingkup usaha perkoperasian, serta bersifat sukarela dan terbuka bagi semua orang dan dikelola secara demokratis, sehingga kekuasaan berada pada anggota. Jika dikembangkan secara profesional koperasi dapat mengurangi angka kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan dan pengangguran.

Koperasi disini dalam kaitannya dengan demokrasi ekonomi adalah sebagai organisasi atau lembaga modern yang mempunyai tujuan sistem pengelolaan, tertib organisasi dan mempunyai asas sendi-sendi asas.

Koperasi merupakan salah satunya wadah yang sesuai dalam menyusun perekonomian rakyat berlandaskan atas asas kekeluargaan dan kegotongroyongan dan merupakan ciri dari tata kehidupan bangsa Indonesia dengan tidak memandang golongan, aliran, etnis maupun kepercayaan seseorang untuk hidup bersama-sama dalam suatu organisasi koperasi. Untuk itu koperasi perlu dimasyarakatkan agar dapat tumbuh dan berkembang sebagai gerakan dari masyarakat itu sendiri, mandiri, mampu menjadi pelaku utama dalam kehidupan ekonomi masyarakat.

Pembangunan koperasi merupakan salah satu strategi dalam pembangunan ekonomi. Pasalnya koperasi telah dikenal luas selama ini sebagai lembaga yang dinilai mampu mewadahi cita-cita masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Secara ideal, koperasi tidak hanya sebagai badan usaha rakyat, tapi juga sebagai lembaga yang dianggap mampu mengejawantahkan peran konstisusi (Pasal 33 UUD 1945) dalam konteks ekonomi kerakyatan.

Koperasi di Indonesia ada beberapa jenis, salah satunya adalah koperasi Pegawai Negeri Republik Indonesia atau disingkat (KPRI). KPRI adalah koperasi yang beranggotakan para pegawai negeri di Indonesia. Salah satunya adalah Koperasi Pegawai Negeri atau disingkat (KPN) di Kab. Sarolangun.

Perlu diketahui bahwa untuk mengembangkan koperasi secara baik sebagaimana yang diharapakan, maka pengelolaannya harus baik, hal ini biasa dilihat dari aspek kepengurusan, badan pengawas, maupun anggota koperasi. Artinya koperasi tidak dapat berdiri sendiri dan kuat tanpa adanya pengelolaan yang baik, sehat dan serta kerjasama yang baik pula.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang mana koperasi mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapakan bisa berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Untuk meningkat kinerja yang baik harus intropeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya. Indikator kinerja yaitu ukuran kuantitatif maupun kualitatif berupa kualitas, kuantitas, efektivitas, prilaku kerja dan kesediaan belajar, untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*) maupun setelah tahap selesai (*ex-post*) (Akdon, 2011: 167)

Sementara itu, pada tingkat organisasi terjadi apabila tujuan organisasi tidak dapat dicapai, misalnya keinginan mendapatkan keuntungan dalam jumlah tertentu tidak dapat dipenuhi. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik adalah menciptakan metode kinerja yang bisa menciptakan hubungan antar pengurus, pengawas dan anggota dalam mencapai kemajuan koperasi dengan baik, kinerja sebuah koperasi tidak akan berjalan dengan lancar, apabila didalamnya hanya pengurus saja yang bekerja, melainkan pengawas dan anggota juga ikut memegang peranan penting untuk peningkatan kemajuan koperasi.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan kinerja yang baik, berhasil atau tidaknya sesuatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung keberhasilan dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka,

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerjanya dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan (*abillity*), dan motivasi kerja (*motivatoin*) individu tersebut.

Hal pertama yang perlu di perhatikan juga yaitu mengenai kinerja karena tidak dengan hanya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas saja tanpa diiringi dengan kinerja yang bagus maka koperasi akan mengalami hambatan salah satunya kinerja pada koperasi yang kurang baik. Sehingga dapat diartikan kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014: 45)

Menurut pendapat Whitmore (Dalam Uno & Lamatenggo, 2004: 60) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Berbeda dengan Whitmore, ahli lain Galton dan Simon (dalam Uno & Lamatenggo, 2004: 60) memandang bahwa kinerja atau “*Performance*” merupakan hasil interaksi atau fungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan sterategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014: 95).

Selanjutnya selain kinerja, kompetensi pengawas dan pengendalian intern juga harus dioptimalkan agar koperasi berjalan dengan apa yg diharapkan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan *(skill)*, pengetahuan *(konowledge)*, serta atribut personal *(personal attributs)*, lainnya membedakan seseorang hanya yang melakukan dan tidak melakukan (Moeheriono, 2014: 5).

Selanjutnya kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau prilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu (Siagian: 2008). Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi ditempat kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kerakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara prilaku dan kinerja kompetensi dapat memprediksi prilaku dan kinerja kopeerasi.

Selanjutnya pengendalian intern adalah suatu jenis khusus dari pengendalian organisasi yang fokusnya lebih pada pemantauan dan pengevaluasian proses pengawasan agar fungsinya terlaksana sebagaimana mustinya. Disamping itu pengendalian intern juga memberikan umpan balik yang kritis terhadap penentuan apakah semua langkah dalam proses pengawasan sudah sesuai, harmonis dan berfungsi sebagaimana mestinya. Dengan demikian diharapkan pada akhir dari pengendalian. (Purnomo 2007:105)

Pengendalian intern selalu diterapkan pada masing-masing organisasi yang gunanya untuk meningkatkan efektifitas operasionl organisasi, termasuk pada organisasi koperasi simpan pinjam karena memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Menurut pendapat Kotler dan Amstrong (dalam Toman Sony Tambunan, 2015: 183), menjelaskan pengendalian dapat membantu manajemen menilai hasil setelah rencana diimplementasikan, mengidentifikasi, masalah atau variasi kinerja dan melakukan tindakan korektif.

Selanjutnya penelitian Fierda Pangestika (2016), menyatakan terdapat pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance,* dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Koperasi Kabupaten Temanggung. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 Bagian Dinas Daerah Kabupaten Temanggung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja koperasi Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan r1y = 0,625, r21y = 0,391, t hitung > t tabel (6,607 > 1,667), (2) *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja koperasi Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan r2y = 0,564, r22y = 0,318, t hitung > t tabel (6,5633 > 1,667), (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja koperasi Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan r3y = 0,597, r23y = 0,357, t hitung > t tabel (6,140 > 1,667), (4) Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja koperasi Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan Ry(1,2,3) = 0,680, R2y(1,2,3) = 0,462, F hitung > F tabel (18,927 > 2,74).

Berdasarkan obervasi awal yang dilakukan pada tanggal 10 September 2017 di “Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerin Agama di Kab. Sarolangun” dimana bentuk usaha koperasi ini ialah koperasi simpan pinjam. Koperasi ini didirikan pada tanggal 10 Oktober 2003 dengan akte pendirian 43/BH/VIII/2004 yang beralamat di Komplek Perkantoran Gunung Kembang, Kecamatan Sarolangun, Kabupaten Sarolangun, Kode pos 37481.

Tabel 1.1 Laporan Keuangan Koperasi Pegawai Negeri (KPN) di Kab. Sarolangun

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Uraian | Tahuan | | | Ket |
| 2015 (Rp) | 2016 (Rp) | 2017 (Rp) |  |
| 1  2  3  4  5  6 | Simpanan Wajib  Simpanan Pokok  Pinjaman Maksimal  Dana Cadangan  Pendapatan Koperasi  SHU | 100.000,-  6.000.000,-  30.000.000,-  10.125.940,-  125.119.080,-  114.019.080,- | 150.000,-  6.000.000,-  35.000.000,-  10.088.840,-  126.838.400,-  113.888.400,- | 150.000,-  6.000.000,-  40.000.000,-  9.984.748,-  124.557.478,-  99.847.478 | Naik  Tetap  Naik  Turun  Turun  Turun |
|  | Jumlah | 285.364.100,- | 291.965.640,- | 280.539.740,- |  |

*Sumber: Laporan RAT Koperasi Pegawai Negeri Kab. Sarolangun*

Pada table 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2017 data keuangan Koperasi Pegawai Negeri mengalami penurunan dibandingkan pada tahun sebelumnya, sebesar Rp.11,425,900,- hal ini akan membawa dampak secara tidak langsung pada kinerja Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerian Agama, Karena pada sebelumnya tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar Rp.6,601,540,- dan juga kurangnya pemantauan yang dilakukan pengawas dalam memeriksa dan meneliti kebenaran buku-buku dan catatan-catatan yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan organisasi dan usaha koperasi.

Selanjutnya Koperasi Pegawai Negeri ini di Ketuai oleh Bapak Drs. M. Salam. Yang mana koperasi ini beranggotakan para pegawai di lingkungan kantor Kementerian Agama di Kab. Sarolangun baik yang pegawai negeri sipil maupun yang pegawai kontrak, adapun bentuk usaha pada koperasi ialah koperasi simpan pinjam.

Tabel 1.2 Jumlah Pengurus. Pengawas, Anggota Koperasi Pegawai Negeri (KPN) di Kab. Sarolangun

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis | Jumlah | Jenis Kelamin | | Tingkat Pendidikan | | | |
| L | P | SMP | SMA | S1 | S2 |
| 1 | Pengurus | 3 | 2 | 1 | - | - | 3 | - |
| 2 | Pengawas | 3 | 3 | - | - | - | 3 | - |
| 4 | Anggota | 124 | 68 | 56 | - | 16 | 108 | - |
|  | Jumlah | 130 | 73 | 57 | - | 16 | 114 | - |

*Sumber: RAT Koperasi Pegawai Negeri Kab. Sarolangun*

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan tertinggi ada pada pengawas dan pengurus serta anggota koperasi pegawai negeri semua setara yaitu sarjana (S1), hal ini membuktikan mayoritas tingkat pendidikan pada koperasi ini sarjana (S1). Dengan demikian kompetensi pengawas dan pengurus koperasi sangat diperlukan terutama dilihat pada tingkat pendidikan yang sudah tinggi, akan tetapi tingkat pendidikan pada koperasi tidaklah sesuai dengan ilmu perkoperasian. pengawas, dan pengurus mayoritas tamatan ilmu agama, berarti sangatlah sedikit kompetensi yang dimiliki oleh pengawas tentang koperasi, maka perlu mengikuti pelatihan tentang koperasi sehingga dapat menimgkatkan kompetensi pengawas tentang ilmu perkoperasian.

Hal inilah yang menjadi faktor pencetus bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Dari uraian diatas penulis mengangkatnya kedalam sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh Persepsi Anggota Tentang Kompetensi Pengawas dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerian Agama di Kab. Sarolangun**”

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Persepsi Anggota Tentang Kompetensi Pengawas terhadap Kinerja Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerian Agama di Kab. Sarolangun?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerian Agama di Kab. Sarolangun?
3. Apakah terdapat pengaruh Persepsi Anggota tengtang Kompetensi Pengawas dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerian Agama di Kab. Sarolangun ?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Anggota Tentang Kompetensi Pengawas terhadap Kinerja Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerian Agama di Kab. Sarolangun?
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerian Agama di Kab. Sarolangun?
3. Untuk mengetahui Persepsi Anggota Tentang Pengaruh Kompetensi Pengawas dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Koperasi Pegawai Negeri Kantor Kementerian Agama di Kab. Sarolangun?

**1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Temuan rencana proposal ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan, wawasan dan kajian pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam usaha pembangunan keilmuan terutama bagi penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan pengaruh persepsi anggota tentang kompetensi pengawas dan pengendalian Inter terhadap kinerja koperasi.

1. Secara praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang lebih menguntungkan bagi semua pihak yang terkait demi keberhasilan koperasi dimasa yang akan datang, terutama bagi pengawas koperasi dalam mengelola koperasi agar dapat lebih giat berpartisipasi dalam koperasi sehingga tercipta pola perilaku yang berkompetensi dan stabil.

**1.5 Defenisi Konseptual**

Untuk menghindari kesalah pahaman yang terjadi, maka penulis membuat istilah-istilah dalam penelitian, anatara lain sebagai berikut:

1. Penilaian anggota koperasi tentang kinerja adalah dengan cara melihat prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan standar organisasi.
2. Penilaian anggota koperasi tentang kompetensi pengawas adalah dengan melihat pengetahuan/kemampuan dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.
3. Penilaian anggota koperasi tentang pengendalian intern adalah satu-satunya cara pimpinan mengetahui apakah sasaran organisasi itu tercapai atau tidak, dengan disertai alasannya.

**1.6 Defenisi Operasional**

1. Kinerja diukur menggunakan alat instrumen berupa angket, yang terdiri dari serangkain pernyataan tertulis yang diajukan kepada anggota untuk mengetahui seberapa besar prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan standar organisasi. Dalam penelitian ini diberikan alternatif pilihan antara lain: SB: Sangat Baik; B= Baik; TB= Tidak Baik; STB= Sangat Tidak Baik. Pemberian skor menggunakan alat likert dengan penilaian, yaitu SB= 4; B= 3; TB= 2; STB= 1. Adapun indikator kinerja dapat dilihat sebagai berikut. 1) Kualitas. 2) Kuantitas. 3) Efektifitas Biaya. 4) Perilaku Kerja. 5) Kesediaan Belajar.
2. Kompetensi Pengawas diukur menggunakan alat instrumen berupa angket, yang terdiri dari serangkaian pernyataan tertulis yang diajukan kepada anggota untuk mengetahui seberapa besar karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang. Dalam penelitian ini diberikan alternatif pilihan antara lain: SB: Sangat Baik; B= Baik; TB= Tidak Baik; STB= Sangat Tidak Baik. Pemberian skor menggunakan alat likert dengan penilaian, yaitu SB= 4; B= 3; TB= 2; STB= 1. Indikator kompetensi yaitu mencakup: 1) Pengetahuan (*Knowledge*). 2) Keterampilan (*skill*). 3). Keahlian. 4) Kemampuan.
3. Pengendalian inetrn diukur menggunakan alat instrumen berupa angket, yang terdiri dari serangkain pernyataan tertulis yang diajukan kepada anggota untuk mengetahui seberapa besar pimpinan mengetahui apakah sasaran organisasi itu tercapai atau tidak, dengan disertai alasannya. Nilai khusus fungsi pengendalian terletak pada kaitannya dengan kegiatan perencanaan dan pendelegasian. pengendalian sebagai proses memantau kegiatan untuk menjamin kegiatan tersebut dilaksanakan/diselesaikan seperti yang telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Dalam penelitian ini diberikan alternatif pilihan antara lain: SB: Sangat Baik; B= Baik; TB= Tidak Baik; STB= Sangat Tidak Baik. Pemberian skor menggunakan alat likert dengan penilaian, yaitu SB= 4; B= 3; TB= 2; STB=

Indikator pengendalian Intern dapat dilihat dari: 1) Mengukur Kinerja. 2) Membandingkan kinerja dengan standar. 3) Mengambil Tindakan Manajerial.