

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Perlu diketahui, bahwa perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

Menurut Gouzali Saydam, (1996:325), "Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku". Drs. Wahjosumidjo dalam bukunya *Kepemimpinan dan Motivasi* (dalam Gouzali Saydam, 1996:325) menyebutkan bahwa, "Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang".

Menurut *American Encyclopedia* (dalam H. Malayu S.P. Hasibuan, 2010:143) menyatakan bahwa,

Motivation: That predisposition (it self the subject of much controversy) within the Individual wich arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and

emotional needs that can only be inferred from observation behavior.

(Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia).

Menurut H. Sadili Samsudin (2009:281-282), “Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”.

Menurut Gray,dkk (dalam J.Winardi, 2011: 2), “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang bersifat internal maupun eksternal, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan penuh semangat bagi seorang karyawan dalam bekerja. Perlu diketahui bahwa motivasi yang paling baik adalah yang bersifat internal, karena dorongan tersebut berasal dari diri sendiri, tanpa adanya paksaan dari pihak lain, serta setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Selain itu, motivasi yang bersifat internal dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan tersebut.

Menurut Nitisemito (dalam Irma Putri Octaviani, 2012:11), “Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan”. Sedangkan menurut Siswanto (dalam Irma Putri Octaviani, 2012 :11), “Semangat kerja merupakan keadaan psikologis seseorang yang baik, bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang bersifat positif yang menunjang seseorang sehingga menimbulkan kesenangan bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan giat dan penuh tanggung jawab.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dipahami bahwa motivasi kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kerja. Motivasi kerja dapat menimbulkan semangat kerja yang positif bagi para karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga memperoleh hasil yang maksimal, demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Tujuan Motivasi

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2010:146), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua (2) jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan atau organisasinya. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, informasi, pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, persaingan, partisipasi serta kebanggaan.

b. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

4. Teori-teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut:

a. Teori Pemeliharaan Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori pemeliharaan motivasi ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini, ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation*; dan
- b. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. (dalam Gouzali Saydam, 1996: 352).

Faktor pemuas yang disebut juga motivator ataupun motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Menurut Herzberg (dalam Gouzali Saydam, 1996: 352) faktor motivator ini mencakup:

- a. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work in self*);
- b. Prestasi yang diraih (*achievement*);
- c. Peluang untuk maju (*advancement*);
- d. Pengakuan orang lain (*recognition*);
- e. Kemungkinan pengembangan karir (*possibility of growth*); dan
- f. Tanggung jawab (*Responsible*).

Sedangkan *Maintenance factor* disebut juga sebagai *Hygiene factor* ataupun motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara

keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. *Maintenance factor* ini sering pula disebut sebagai *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan). Ia merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik. *Maintenance factor* meliputi antara lain:

- a. Kompensasi;
- b. Kondisi kerja;
- c. Rasa aman dan selamat;
- d. Status;
- e. Supervisi;
- f. Hubungan antar manusia; dan
- g. Kebijakan perusahaan. (Gouzali Saydam, 1996: 357-358).

Menurut Umar (dalam Irma Putri Octaviani, 2012 :12), teori dua faktor Herzberg terdiri dari:

1. *Hygiene Factor*

Disebut juga dengan motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1) Kondisi Kerja

Ada tidaknya pengaruh penempatan dalam motivasi kerja, dan sesuai tidaknya kondisi dan suasana tempat kerja;

2) Dasar Pembayaran Gaji

Besarnya gaji yang diterima, dan besarnya gaji untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari;

3) Kebijakan Organisasi

Ketersediaan waktu untuk melakukan pekerjaan, dan menggunakan pertimbangan sendiri dalam mengerjakan pekerjaan;

4) Hubungan Antar Personal

Hubungan kerja dengan rekan sekerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama dengan atasan dan rekan sekerja; dan

5) Kualitas Pengawasan

Pengawasan ketat dan harus mengikuti ketentuan dari atasan, serta atasan, melakukan supervise secara berkala.

2. *Motivator Factor*

Disebut juga motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut;

1) Prestasi

Penghargaan yang diberikan atas prestasi;

2) Pengakuan Diri

Keterampilan dan keahlian, serta besar kecilnya pengakuan yang diberikan;

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan, dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan; dan

4) Kesempatan Untuk Berkembang

Kestabilan bekerja dari waktu ke waktu, dan kesempatan menggunakan metode sendiri.

Menurut teori ini, faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

b. Maslow's Need Hierarchy Theory

Maslow (dalam H. Malayu S.P. Hasibuan, 2010: 153) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki Kebutuhan dari Maslow ini diilhami oleh Human Science Theory dari Elton Mayo.

Dasar Teori Hierarki Kebutuhan:

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang *telah* dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang *belum* terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni:
 - (1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis);
 - (2) *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan);

- (3) *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial);
- (4) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise); dan
- (5) *Self Actualization* (aktualisasi diri).

(1) *Physiological Needs*

physiological needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

(2) *Safety and Security Needs*

Safety and security needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jamjam kerja.

Kedua: kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

(3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or acceptance needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam

pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

(4) *Esteem or Status Needs*

Esteem or status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

(5) *Self Actualization*

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Kebaikan dan kelemahan Maslow's Need Hierarchy atau hierarki kebutuhan, antara lain adalah sebagai berikut.

a. *Kebaikannya:*

- a) Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, materiil dan nonmateriil yang akan memberikan kepuasan kepadanya;
- b) Kebutuhan manusia berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah cenderung dimotivasi oleh materi, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi nonmaterial; dan

c) Manajer lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya.

b. Kelemahannya:

a) Kebutuhan manusia menurut teori ini adalah berjenjang/hierarkis, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkan tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia itu merupakan siklus, seperti lapar – makan lapar lagi – makan dan seterusnya;serta

b) Walaupun teori ini populer, tetapi belum pernah dicoba kebenarannya karena Maslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatannya saja.

c. Teori ERG

Ahli jiwa Clayton Alderfer setuju dengan Maslow bahwa motivasi pekerja dapat diukur menurut suatu hierarki kebutuhan. Alderfer membagi kebutuhan hanya ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi (*Existence Needs*)
Yaitu kebutuhan dasar Maslow ditambah faktor-faktor seperti tunjangan-tunjangan dalam tempat kerja.
2. Kebutuhan Hubungan (*Related Needs/Needs For Interpersonal Relations*)
3. Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*)
Yaitu kebutuhan untuk kreativitas pribadi atau pengaruh yang produktif. ERG merupakan akronim dari “Existence”, “Related” dan “Growth”. (dalam Amin Widjaja Tunggal, 2002 : 295).

d. Teori “X” dan Teori “Y”

Teori “X” merupakan suatu pandangan tradisional mengenai motivasi yang dikemukakan oleh Mc Gregor. Menurut teori ini, pekerjaan adalah tidak menarik (*distasteful*) bagi karyawan, karyawan

harus dimotivasi dengan paksaan, uang atau pujian. Sedangkan menurut Teori “Y”Mc Gregor berasumsi bahwa manusia pada dasarnya dimotivasi bekerja dan melakukan pekerjaan dengan baik (Amin Widjaja Tunggal, 2002: 301-302).

Inti teori McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yakni:

- a) Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif; dan
- b) Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif (Faustino Cardoso Gomes, 2009:192).

Teori X mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri seperti:

- (a) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin maka mereka akan berusaha mengelakkannya;
- (b) Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus diawasi, dipaksa, atau diancam dengan berbagai tindakan punitif agar tujuan organisasi tercapai;
- (c) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu;
- (d) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan diatas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisinya untuk maju (Faustino Cardoso Gomes, 2009: 193).

Sebaliknya, menurut teori Y, para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri seperti:

- (a) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain;
- (b) Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri;

- (c) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar; dan
- (d) Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial (Faustino Cardoso Gomes, 2009: 193).

e. Teori Harapan

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom (dalam H. Malayu S.P. Hasibuan, 2010: 165-167). Victor Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- a) harapan (*expectancy*),
 - b) nilai (*valence*), dan
 - c) pertautan (*instrumentality*).
- a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
 - b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
 - c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua

Motivasi adalah menilai besarnya dan arahnya semua kekuatan yang mempengaruhi individu.

Ability (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak.

Prinsip teori harapan:

- a) $P = f(M \times A)$.
- b) $M = f(V1 \times E)$
- c) $V1 = f(V2 \times I)$

Keterangan:

P = *Performance*

M = *Motivation*

A = *Ability*

V = *Valence*

E = *Expectancy*

I = *Instrumentality*

B. Koperasi dan Koperasi Unit Desa (KUD)

1. Pengertian Koperasi

Koperasi mengandung makna “kerja sama”. Koperasi (*cooperative*) bersumber dari kata *co-operation* yang artinya “kerja sama”. Ada juga yang mengartikan koperasi dalam makna lain. Enriques (dalam Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, 2001:13) memberikan pengertian koperasi yaitu “menolong satu sama lain (*to help one another*) atau saling bergandengan tangan (*hand in hand*). Adapun definisi koperasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Chaniago (dalam Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, 2001: 17)
“Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya”.

- b. Menurut Hatta (dalam Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, 2001: 17)
“Koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong. Semangat tolong-menolong tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan seorang buat semua dan semua buat seorang”.
- c. Menurut Munkner(dalam Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, 2001: 18)“Koperasi sebagai organisasi tolong-menolong yang menjalankan “urusniaga” secara kumpulan, yang berazaskan konsep tolong-menolong”.
- d. Menurut UU No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasar atas azas kekeluargaan”.

Jadi, berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koperasi adalah suatu badan usaha yang beranggotakan orang perseorangan, ataupun badan hukum dengan berlandaskan oleh prinsip-prinsip koperasi, berdasarkan atas azas kekeluargaan, serta dengan tujuan utamanya adalah meningkatkan kesejahteraan hidup anggota dan masyarakat sekitarnya.

2. Tujuan Koperasi

Dalam UU. No 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3 disebutkan bahwa, koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota

pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Selanjutnya, fungsi koperasi untuk Indonesia tertuang dalam pasal 4 UU.No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian yaitu.

- a) Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b) Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- c) Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya.
- d) Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

3. Azas dan Prinsip-Prinsip Koperasi

1. Azas Koperasi

Berdasarkan pasal 2 UU No. 25 / 1992 (dalam Subandi,2010:21), bahwa “ ditetapkan sebagai asas koperasi ialah kekeluargaan”.

2. Prinsip-Prinsip Koperasi

Menurut Arifin Sitio dan Halomoan Tamba (2001:20) “Prinsip-prinsip koperasi (*cooperative principles*) adalah ketentuan-ketentuan pokok yang berlaku dalam koperasi dan dijadikan sebagai pedoman kerja koperasi”.

a) Prinsip-Prinsip Koperasi Indonesia

1. UU No. 12 tahun 1967

Prinsip-prinsip atau sendi-sendi dasar koperasi menurut UU No. 12 tahun 1967 (dalam Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, 2001:25) adalah sebagai berikut.

- a. Sifat keanggotaannya sukarela dan terbuka untuk setiap warga negara Indonesia.
- b. Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi sebagai pencerminan demokrasi dalam koperasi.
- c. Pembagian SHU diatur menurut jasa masing-masing anggota.
- d. Adanya pembatasan bunga atas modal.
- e. Mengembangkan kesejahteraan anggota khususnya, dan masyarakat pada umumnya.
- f. Usaha dan ketatalaksanaannya bersifat terbuka.
- g. Swadaya, swakarta, dan swasembada sebagai pencerminan prinsip dasar percaya pada diri sendiri.

2. UU No. 25 tahun 1992

Prinsip-prinsip koperasi menurut UU No. 25 tahun 1992 yang berlaku saat ini di Indonesia adalah sebagai berikut.

- a) Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka.
- b) Pengelolaan dilakukan secara demokrasi.
- c) Pembagian SHU dilakukan secara adil sesuai dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota.
- d) Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal.
- e) Kemandirian.
- f) Pendidikan perkoperasian.
- g) Kerja sama antar koperasi.

4. Jenis-Jenis Koperasi

a. Berdasarkan bidang usaha, terdiri dari:

1. Koperasi Konsumsi;
2. Koperasi Produksi;
3. Koperasi Pemasaran; dan
4. Koperasi Kredit / Simpan Pinjam.

b. Berdasarkan jenis komoditi, terdiri dari:

1. Koperasi ekstraktif;
2. Koperasi pertanian dan peternakan;
3. Koperasi industri dan kerajinan; dan
4. Koperasi jasa-jasa.

c. Berdasarkan profesi anggotanya, terdiri dari:

1. Koperasi karyawan;
2. Koperasi Pegawai Negeri Sipil;
3. Koperasi Angkatan Darat, Laut, Udara, dan Polri;
4. Koperasi mahasiswa;
5. Koperasi pedagang pasar;
6. Koperasi veteran RI;
7. Koperasi nelayan; dan
8. Koperasi kerajinan, dan sebagainya.

d. Berdasarkan daerah kerja, terdiri dari:

1. Koperasi primer;
2. Koperasi pusat;
3. Koperasi gabungan; dan
4. Koperasi induk.

5. Koperasi Unit Desa (KUD)

a. Pengertian Koperasi Unit Desa (KUD)

KUD adalah koperasi yang mayoritas anggotanya adalah masyarakat pedesaan, koperasi ini melakukan kegiatan usaha ekonomi pedesaan, terutama pertanian dan perkebunan. Untuk itu kegiatan yang dilakukan KUD antara lain menyediakan pupuk, obat Pemberantasan hama, benih, dan sebagainya. (<http://4rm4nn.wordpress.com/2012/01/05/jenis-jenis-koperasi/>, diakses tanggal 23 Juni 2012).

Sedangkan menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1978 Tentang BUUD / KUD (dalam Ign. Sukamdiyo, 1999:162), bahwa “Koperasi Unit Desa (KUD) merupakan suatu wadah utama kegiatan ekonomi pedesaan yang dimiliki dan diatur oleh seluruh warga desa sendiri untuk keperluan mereka dan pembangunan pedesaan”.

Beberapa ahli memberikan pengertian KUD, antara lain.

1. Menurut Waloejo dan Ismojowati dalam bukunya “Koperasi Indonesia” menjelaskan sebagai berikut: KUD adalah peleburan dari beberapa badan usaha unit desa yang merupakan suatu lembaga ekonomi yang berbentuk koperasi pada tahap-tahap permulaan pertumbuhannya dapat merupakan gabungan usaha bersama dari koperasi-koperasi

pertanian/ koperasi-koperasi desa yang terdapat didalam wilayah unit desa.

2. Menurut Arifinal Chaniago dan Ijod Sirdjudin dalam Wiwin Widayanti (2005:25) sebagai berikut:”KUD adalah suatu organisasi ekonomi yang berwatak sosial dan merupakan wadah bagi perkembangan berbagai kegiatan ekonomi masyarakat pedesaan yang diselenggarakan oleh dan untuk masyarakat itu sendiri”.(<http://fani4.wordpress.com/2011/12/17/koperasi-unit-desa/>, diakses tanggal 23 Juni 2012).

Jadi, berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Koperasi Unit Desa (KUD) adalah suatu organisasi ekonomi yang berwatak sosial, yang merupakan peleburan dari beberapa badan usaha unit desa itu sendiri yang berbentuk koperasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa itu sendiri, karena diatur oleh masyarakat itu sendiri, guna meningkatkan pembangunan perekonomian di desa tersebut.

b. Latar Belakang Serta Tujuan Berdirinya KUD

Pembangunan di Indonesia hingga kini belum merata khususnya dibidang ekonomi terutama bagi masyarakat di pedesaan. Padahal di daerah pedesaan tersebut memiliki potensi yang sangat besar dan bermanfaat bagi modal pembangunan yang akan datang, baik dilihat dari segi jumlah tenaga kerjanya, maupun potensi kekayaan alam yang masih cukup berlimpah. Oleh sebab itu, maka demi terwujudnya pembangunan yang mengarah pada terciptanya kondisi pertumbuhan ekonomi yang adil dan merata, maka dipilihlah koperasi sebagai suatu wadah / lembaga, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Adanya kemampuan yang luwes dari koperasi dalam menampung peranan anggota yang mempunyai kepentingan dan bentuk usaha yang beragam;
- 2) Koperasi merupakan sarana bersama guna memudahkan pembinaan dari instansi-instansi terkait; dan
- 3) Koperasi dapat berfungsi sebagai lembaga pendidikan untuk berorganisasi ekonomi bagi kelompok lemah dan miskin secara merata (Wilopo, dalam Ign. Sukamdiyo, 1999:135).

Dengan beberapa alasan seperti yang dikemukakan diatas, maka terbentuklah Koperasi Unit Desa (KUD). Pembentukan Koperasi Unit Desa (KUD) didahului dengan berdirinya BUUD / KUD (Badan Usaha Unit Desa / Koperasi Unit Desa) yang mendasarkan pada Inpres No. 4 Tahun 1973. Tujuan dari pembentukan Koperasi Unit Desa adalah:

- 1) Menjamin terlaksananya program peningkatan produksi pertanian, khususnya produksi pangan secara efektif dan efisien; dan
- 2) Memberikan kepastian bagi para petani produsen khususnya, serta masyarakat desa pada umumnya, bahwa mereka tidak hanya mempunyai tanggung jawab untuk ikut serta meningkatkan produksi sendiri, tetapi juga secara nyata dapat memetik dan menikmati hasilnya guna meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraannya (Hendrojogi, 2002:72).

Dalam perkembangannya dalam rangka usaha untuk lebih meningkatkan peran dari KUD dalam meningkatkan tingkat kesejahteraan petani dan masyarakat pedesaan, dikeluarkanlah serangkaian ketentuan-ketentuan dari pemerintah baik yang berupa Instruksi Presiden maupun Instruksi / Kebijakan Menteri, diantaranya Inpres No. 4 Tahun 1984 tentang Pembinaan dan Pengembangan Koperasi Unit Desa.

Keluarnya Inpres No. 4 Tahun 1984 itu diikuti oleh beberapa Keputusan / Instruksi Menteri Koperasi diantaranya Keputusan tentang Pelaksanaan Pembinaan dan Pengembangan KUD (Keputusan Menteri No. 84 / KPTS / VI / 1984) dan Instruksi tentang Pedoman Pembinaan dan Pengembangan KUD Mandiri (Instruksi Menteri Koperasi No. 04 / INST / M / VI / 1988). Dalam Instruksi Menteri ini dikatakan bahwa tujuan dari pembinaan dan pengembangan KUD Mandiri adalah terwujudnya KUD yang memiliki kemampuan manajemen yang terbuka dan rasional dalam pengembangan ekonomi para anggotanya atas kebutuhan dan keputusan para anggota KUD.

Untuk itu kepada KUD dituntut memiliki kemampuan pokok yang meliputi:

- a) Kemampuan melaksanakan manajemen yang terbuka dan rasional dalam mengelola organisasi serta usaha berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi;
- b) Kemampuan menggerakkan, memadukan dan mengembangkan sumber daya dan kemampuan para anggota dalam meningkatkan produktivitas dan nilai tambah; dan
- c) Kemampuan menumbuhkan dan meningkatkan kesadaran serta gairah masyarakat pedesaan menjadi anggota KUD yang berpartisipasi aktif pada semua tingkat kegiatan KUD, terutama dalam proses pengambilan keputusan (Hendrojogi, 2002:73).

Jadi, berdasarkan uraian diatas maka dapat dipahami bahwa KUD didirikan dengan melihat kondisi riil masyarakat pedesaan yang kehidupan perekonomiannya masih kurang layak, dikarenakan pembangunan nasional, khususnya dibidang perekonomian yang kurang merata dan hanya difokuskan kepada masyarakat perkotaan saja. Padahal seperti yang diketahui, bahwa masyarakat pedesaan memiliki potensi yang berupa SDM dan SDA yang sangat potensial jika dikembangkan. Oleh sebab itu, maka demi terwujudnya pembangunan yang mengarah pada terciptanya kondisi pertumbuhan ekonomi yang adil dan merata, maka didirikanlah Koperasi Unit Desa (KUD).

c. Beberapa Usaha Serta Peranan KUD

Beberapa usaha KUD antara lain.

1. Menyalurkan sarana produksi pertanian seperti pupuk, bibit tanaman obat pemberantas hama, dan alat-alat pertanian.
2. Memberikan penyuluhan teknis bersama dengan petugas penyuluh lapangan kepada para petani.

(<http://dewirohani.blogspot.com/2009/11/mempertahankan-peran-koperasi-unit-desa.html>, diakses 23 Juni 2012).

Adapun peran KUD dalam membantu perekonomian desa diantaranya adalah dalam mewujudkan swasembada beras, terkait dengan pembangunan pertanian pada khususnya dan pembangunan ekonomi masyarakat sekitar pada umumnya, yang tentu saja akan memberikan

dampak yang positif bagi peningkatan kesejahteraan serta pendapatan masyarakat tersebut.

Menurut Muslimin Nasution dalam tulisannya di Prisma No. 7, 1986 (dalam Ign. Sukamdiyo, 1999: 138), terdapat dua peranan KUD dalam pengembangan desa, yaitu peranan primer dalam kaitannya dengan pembangunan sektor pertanian dan kelembagaan secara operasional serta peranan sekunder. Hal-hal yang tercakup dalam peranan primer adalah sebagai berikut;

1. Meningkatkan efisiensi sektor pertanian sehingga sektor ini mempunyai daya tampung yang lebih besar bagi lapangan kerja yang ada di pedesaan;
2. Mengurangi kebocoran nilai tambah sektor pertanian di mana kelemahan sistem kelembagaan pertanian dapat diminimisasi dengan hadirnya KUD. Hal-hal seperti munculnya nilai tambah karena pengadaan input dan pemrosesan pascapanen serta distribusinya;
3. Menghimpun sumber daya masyarakat berpendapatan rendah agar mampu terjun ke dalam bisnis yang berskala lebih besar, sehingga dapat memperoleh efisiensi dan skala usahanya; dan
4. Memberikan jaminan terhadap risiko yang dihadapi oleh golongan masyarakat berpendapatan rendah.

Sedangkan hal-hal yang tercakup dalam peranan sekunder adalah:

- 1) KUD berfungsi sebagai penghubung atau sebagai lembaga yang menampung kegiatan antarsektoral di pedesaan kaum yang dimiliki oleh ekonomi lemah atau pengusaha kecil; serta
- 2) KUD bertujuan sebagai perangkat penyampaian informasi kepada masyarakat sampai ke tingkat yang paling bawah atau paling kecil (*grass root*).