

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini merujuk pada penelitian – penelitian terdahulu. Berikut ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini :

##### **1. Soetjipto (2007)**

Penelitian Soetjipto bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja kepala desa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala desa yang ada di kecamatan pakis dan tumpang, kabupaten malang jawa timur.

Hasil Uji-F dapat membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Kabupaten Malang.

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Kabupaten Malang.

Persamaan penelitian ini adalah

Sama – sama membahas tentang pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Perbedaan penelitian ini adalah

1. Penelitian Soetjipto menggunakan alat uji analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan beberapa teknis analisis deskriptif.
2. Penelitian Soetjipto menggunakan populasi dari seluruh kepala desa yang ada di kecamatan pakis dan tumpang, kabupaten malang jawa timur, sedangkan penelitian ini menggunakan populasi seluruh koperasi serba usaha dan koperasi simpan pinjam yang ada di kota surabaya.

## **2. Fidiana (2011)**

Fidiana meneliti tentang “Tingkat pemahaman terhadap SAK ETAP pada mahasiswa yang berasal dari SMK dan SMA”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat pemahaman mahasiswa yang berasal dari SMK dan mahasiswa yang berasal dari SMA terhadap perlakuan pengakuan, pengukuran, dan penyajian sesuai dengan SAK ETAP. Kesimpulan dalam penelitian ini ialah tidak terdapat perbedaan secara nyata tingkat pemahaman SAK ETAP antara mahasiswa yang berasal dari smk dan mahasiswa yang berlatar belakang sma.

Persamaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini yaitu sama-sama meneliti mengenai pemahaman SAK ETAP. Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini yaitu peneliti

terdahulu menguji beda pemahaman SAK ETAP antara mahasiswa yang berasal dari SMA dengan yang berasal dari SMK, sedangkan peneliti saat ini menggunakan beberapa teknis analisis deskriptif.

### **3. Murniati (2002)**

Penelitian Murniati bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi penyiapan dan penggunaan informasi akuntansi pada perusahaan kecil dan menengah “. Dalam penelitian ini populasinya adalah industri rumah tangga dengan usaha kecil dan menengah dengan menggunakan sampel 7 propinsi yang ada di Indonesia. Adapun variabel dari penelitian ini adalah masa memimpin perusahaan, pendidikan pemilik atau manajer, pelatihan, sektor industri pengolahan, umur perusahaan dan skala usaha. Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel masa jabatan pemimpin, pendidikan, pelatihan, umur perusahaan, skala usaha mempengaruhi secara signifikan terhadap penggunaan informasi akuntansi pada perusahaan kecil dan menengah.

Persamaan penelitian ini adalah :

1. Sama – sama menggunakan variabel pendidikan dan pengalaman.
2. Sama menggunakan statistik deskriptif

Perbedaan penelitian ini adalah :

1. Penelitian terdahulu menggunakan data dari perusahaan manufaktur yang berskala kecil dan menengah dari 7 propinsi di Indonesia sedangkan penelitian ini menggunakan data dari seluruh koperasi serba usaha dan koperasi simpan pinjam yang ada di kota surabaya.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Zainun (1996:73) dalam Soetjipto, pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat – syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti,2001:32 dalam Soetjipto).

### **2.2.2 Pengalaman**

Menurut Cahyono (1995) dalam Soetjipto, pengalaman kerja akan mempengaruhi ketrampilan karyawan dalam melaksanakan tugas juga membuat kerja lebih efisien. Pendapat OG Stahl (1976) dalam Soetjipto bahwa “ the job it self formidable instruments for training “ setiap pegawai bisa belajar ditempat kerjanya masing – masing, misalnya dengan pindah tugas dari bagian satu ke bagian yang lain agar memperoleh tanggung jawab lain yang lebih besar. Bentuk lain dari penambahan pengalaman adalah ketika pegawai mengerjakan pekerjaannya sendiri atau ketika memperoleh pelimpahan tanggung jawab dari atasannya sehingga ia bisa belajar dari pengalamannya sendiri untuk tumbuh dan berkembang.

### **2.2.3 Pelatihan**

Pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan – tujuan organisasional. Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja dalam jangka pendek dan dalam suatu pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan (Susan E. Jackson, 2011:11). Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi, pelatihan menjadi lebih penting daripada sebelumnya.

Para karyawan yang harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi organisasi harus dilatih secara terus menerus dengan tujuan untuk memelihara dan memperbarui kapabilitas mereka. Pelatihan

memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Di samping itu, para manajer harus mempunyai pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kepemimpinan mereka (Robert L. Mathis, 2009:301).

#### **2.2.4 Teori Motivasi**

Motivasi adalah suatu konsep penting untuk perilaku akuntan karena efektivitas organisasional bergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk. Mengarahkan dan memotivasi orang lain adalah pekerjaan para manajer. Hal ini sangat penting karena arti manajer adalah menyelesaikan sesuatu melalui orang lain (*getting things done sthrough other people*). Manajer akan selalu berusaha agar bawahannya selalu rajin bekerja dan mau bekerja dengan giat. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika masalah motivasi menjadi salah satu pokok pembahasan yang penting dalam manajemen.

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Tata lima tingkatan motivasi secara secara hierarkis ini adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriah).

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah – hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Safety Needs)

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3. Kebutuhan sosial (Social Needs).

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikuti sertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

4. Kebutuhan akan prestasi (Esteem Needs).

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

5. Kebutuhan mempertinggi kapisitas kerja (Self actualization).

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

### **2.2.5 Koperasi Serba Usaha**

Koperasi serba usaha adalah suatu koperasi unit desa yang dibentuk dari satu atau beberapa desa yang memiliki potensi ekonomi. Anggota koperasi ini terdiri dari orang – orang yang bertempat tinggal dan menjalankan usahanya di wilayah yang menjadi daerah kerja koperasi tersebut.

Karena beraneka ragamnya kebutuhan mereka, koperasi serba usaha dapat menekuni beberapa bidang kegiatan misalnya menyediakan kredit bagi anggotanya dan masyarakat umum, menyediakan sarana produksi pertanian atau bahkan produksi industri, pemasaran, penyediaan jasa angkutan dan sebagainya (Pandji Anoraga dan H. Djoko Sudantoko). Contohnya koperasi karyawan unilever indonesia (KKUI), Koperasi “Wahana Sejahtera” DLLAJ, KPRI Tirta Usaha DPU Pengairan dan sebagainya.

### **2.2.6 Koperasi Simpan Pinjam**

Jenis koperasi yang satu ini didirikan untuk memberikan kesempatan kepada para anggotanya memperoleh pinjaman dengan mudah dan biaya bunga yang ringan. Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan para anggota secara terus menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada anggotanya secara mudah, murah dan cepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan.

Koperasi dapat memberikan pertolongan kepada para anggotanya karena ia memiliki dana atau modal dalam jumlah yang cukup (Pandji

Anoraga dan H. Djoko Sudantoko). Contohnya Koperasi PAS (Prima Artha Sejahtera), Koperasi Artha Anugerah Mulia dan sebagainya.

### **2.2.7 SAK ETAP**

Sesuai dengan ruang lingkup SAK ETAP maka Standar ini dimaksudkan untuk digunakan oleh entitas tanpa akuntabilitas publik. Entitas tanpa akuntabilitas publik yang dimaksud adalah entitas yang :

1. Tidak memiliki akuntabilitas publik signifikan
2. Tidak menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum (*general purpose financial statement*) bagi pengguna eksternal. Contoh pengguna eksternal adalah pemilik yang tidak terlibat langsung dalam pengelolaan usaha, kreditur, dan lembaga pemeringkat kredit.

Apabila SAK ETAP ini telah berlaku efektif, maka perusahaan kecil seperti UKM tidak perlu membuat laporan keuangan dengan menggunakan PSAK umum yang berlaku. Didalam beberapa hal SAK ETAP memberikan banyak kemudahan untuk perusahaan dibandingkan dengan PSAK dengan ketentuan pelaporan yang lebih kompleks. Perbedaan secara kasat mata dapat dilihat dari ketebalan SAK ETAP yang hanya sekitar seratus halaman dengan menyajikan 30 bab.

Lebih lanjut ruang lingkup standar ini juga menjelaskan bahwa Entitas dikatakan memiliki akuntabilitas publik signifikan jika : proses pengajuan pernyataan pendaftaran, pada otoritas pasar modal atau regulator lain untuk tujuan penerbitan efek di pasar modal; atau entitas menguasai aset dalam

kapasitas sebagai fidusia untuk sekelompok besar masyarakat, seperti bank, entitas asuransi, pialang dan atau pedagang efek, dana pensiun, reksa dana dan bank investasi.

Entitas yang memiliki akuntabilitas publik signifikan dapat menggunakan SAK ETAP jika otoritas berwenang membuat regulasi mengizinkan penggunaan standar tersebut. Hal ini dimungkinkan apabila misalnya pihak otoritas berwenang merasa ketentuan pelaporan dengan menggunakan PSAK terlalu tinggi biayanya ataupun terlalu rumit untuk entitas yang mereka awasi.

SAK ETAP ini akan berlaku efektif per 1 Januari 2011 namun penerapan dini per 1 Januari 2010 diperbolehkan. Entitas yang laporan keuangannya mematuhi SAK ETAP harus membuat suatu pernyataan eksplisit dan secara penuh (*explicit and unreserved statement*) atas kepatuhan tersebut dalam catatan atas laporan keuangan. Laporan keuangan tidak boleh menyatakan mematuhi SAK ETAP kecuali jika mematuhi semua persyaratan dalam SAK ETAP. Apabila perusahaan memakai SAK ETAP, maka auditor yang akan melakukan audit di perusahaan tersebut juga akan mengacu kepada SAK ETAP.

Mengingat kebijakan akuntansi SAK ETAP di beberapa aspek lebih ringan daripada PSAK, maka ketentuan transisi dalam SAK ETAP ini cukup ketat. Pada BAB 29 misalnya disebutkan bahwa pada tahun awal penerapan SAK ETAP, yakni 1 Januari 2011, Entitas yang memenuhi persyaratan untuk menerapkan SAK ETAP dapat menyusun laporan keuangan tidak

berdasarkan SAK ETAP, tetapi berdasarkan PSAK non ETAP sepanjang diterapkan secara konsisten. Entitas tersebut tidak diperkenankan untuk kemudian menerapkan SAK ETAP ini untuk penyusunan laporan keuangan berikutnya. Oleh sebab itu per 1 January 2011, perusahaan yang memenuhi definisi Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik harus memilih apakah akan tetap menyusun laporan keuangan menggunakan PSAK atau beralih menggunakan SAK ETAP.

Selanjutnya ketentuan transisi juga menjelaskan bahwa entitas yang menyusun laporan keuangan berdasarkan SAK ETAP kemudian tidak memenuhi persyaratan entitas yang boleh menggunakan SAK ETAP, maka entitas tersebut tidak diperkenankan untuk menyusun laporan keuangan berdasarkan SAK ETAP. Hal ini misalnya ada perusahaan menengah yang memutuskan menggunakan SAK ETAP pada tahun 2011, namun kemudian mendaftarkan menjadi perusahaan public di tahun berikutnya. Entitas tersebut wajib menyusun laporan keuangan berdasarkan PSAK non – ETAP dan tidak diperkenankan untuk menerapkan SAK ETAP ini kembali. Sebaliknya entitas yang sebelumnya menggunakan PSAK non – ETAP dalam menyusun laporan keuangannya dan kemudian memenuhi persyaratan entitas yang dapat menggunakan SAK ETAP, maka entitas tersebut dapat menggunakan SAK ETAP ini dalam menyusun laporan keuangan.

## **2.2.8 Faktor – faktor yang berhubungan dengan pemahaman SAK-ETAP**

### **Tingkat Pendidikan Manajer/Pemilik UKM**

Umumnya, UKM dipimpin langsung oleh pemilik sehingga kemampuan manajerial pemilik tercermin dari tingkat pendidikannya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan pimpinan UKM maka kemampuan manajerialnya akan semakin baik. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka pimpinan UKM memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas, misalnya sumber pendanaan alternatif yang lebih menguntungkan.

### **Pengalaman Usaha Manajer/Pemilik UKM**

Pengalaman berusaha membuat manajer/pemilik UKM memperoleh banyak pembelajaran tentang informasi apa yang dibutuhkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan. Manajer/pemilik UKM akan membutuhkan informasi yang lebih banyak akan disiapkan dan digunakan dalam pengambilan keputusan apabila tingkat kompleksitas usaha serta persaingan semakin ketat. Semakin lama manajer/pemilik UKM memimpin perusahaan, maka manajer/pemilik UKM akan menggunakan informasi akuntansi yang semakin kompleks karena kompleksitas usaha juga semakin tinggi.

### **Pelatihan Manajer / Pemilik UKM**

Pemerintah perlu meningkatkan pelatihan bagi UKM baik dalam aspek kewiraswastaan, manajemen, administrasi dan pengetahuan serta keterampilannya dalam pengembangan usahanya. Selain itu, juga perlu diberi kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan di lapangan untuk mempraktekkan teori melalui pengembangan kemitraan rintisan.

#### **2.2.9 Hubungan Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Pemahaman SAK ETAP**

##### **1. Hubungan Pendidikan Terhadap Pemahaman SAK ETAP**

Seseorang akan lebih mudah memahami SAK ETAP jika orang tersebut pernah menempuh pendidikan dibidang akuntansi atau ekonomi. Dibandingkan orang yang tidak menempuh pendidikan dibidang akuntansi maka akan lebih sulit untuk mempelajari sehingga dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk dapat memahami SAK ETAP serta mampu menerapkannya.

##### **2. Hubungan Pengalaman Terhadap Pemahaman SAK ETAP**

Dengan pengalaman seseorang akan lebih mudah memahami dan menerapkan SAK ETAP karena dengan banyaknya pengalaman seseorang yang berkaitan dengan SAK ETAP akan mampu memahami SAK ETAP. Dibandingkan dengan karyawan baru yang belum mempunyai pengalaman di

bidang yang sama maka karyawan baru tersebut harus belajar lebih banyak lagi tentang SAK ETAP agar mampu memahami SAK ETAP.

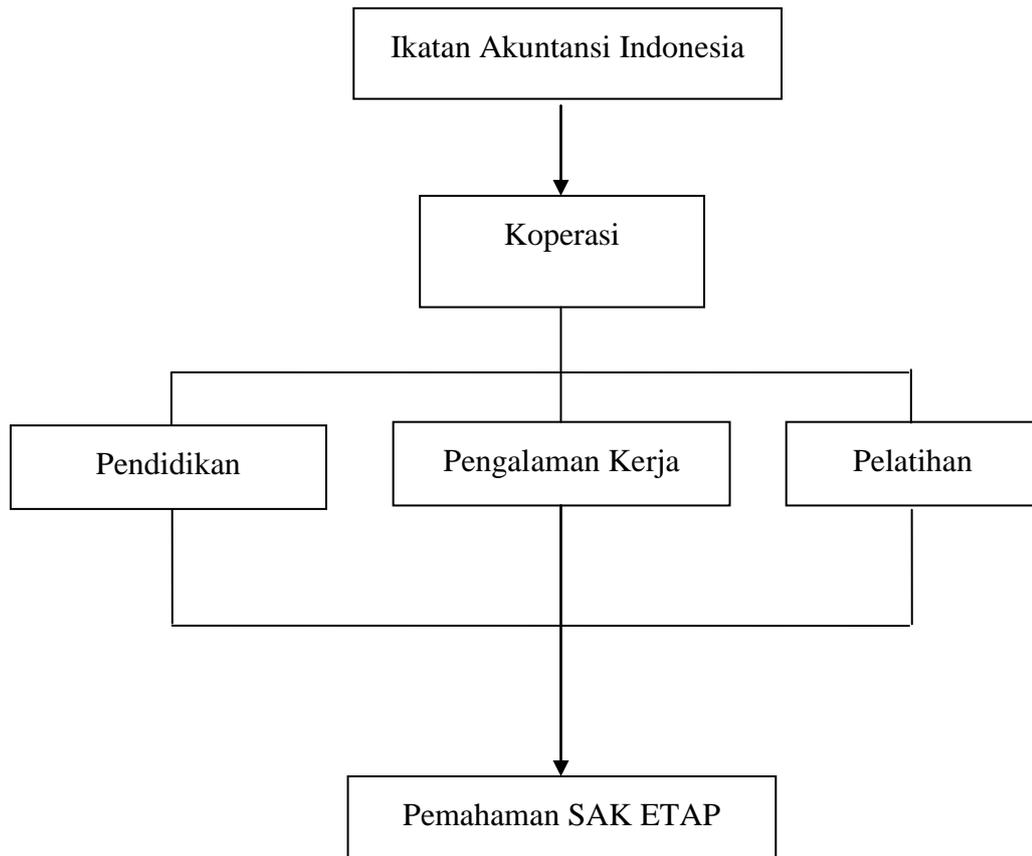
### **3. Hubungan Pelatihan Terhadap Pemahaman SAK ETAP**

Dengan adanya pelatihan tentang SAK ETAP yang diadakan oleh orang lain atau dikantornya sendiri akan membantu seseorang dalam memahami SAK ETAP. Karena pelatihan tentang SAK ETAP akan memberikan penjelasan tentang SAK ETAP yang dapat dipahami oleh semua orang. Pelatihan ini diadakan agar seseorang lebih mengenal tentang SAK ETAP dan mampu memahaminya sehingga akan sangat bermanfaat sekali apabila orang tersebut menerapkannya di perusahaannya atau untuk karyawan agar dapat mengetahui dan memahami SAK ETAP.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Bagaimana bentuk pemahaman pelaku koperasi terhadap standar akuntansi keuangan entitas tanpa akuntabilitas publik berdasarkan pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Ikatan Akuntansi Indonesia telah menerbitkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik dan berlaku efektif 1 Januari 2011, diharapkan SAK ETAP ini menjadi pedoman di koperasi dalam membuat laporan keuangan yang transparan dan akuntabel. Koperasi terdiri dari 5 jenis koperasi salah satunya adalah koperasi serba usaha dan koperasi simpan pinjam, sebagai pelaku koperasi harus mempunyai pendidikan, pengalaman dan pelatihan yang memadai untuk

dapat memahami Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP), maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**GAMBAR 2.1**

**Kerangka Pemikiran**