

**LAPORAN AKHIR
HIBAH PENELITIAN BERSAING**



**Model Penerapan *Islamic Corporate Governance* Didukung
Social Entrepreneurship Pada UMKM Bagi Upaya Peningkatan
Kesejahteraan Karyawan dan Masyarakat**

Tahun ke 2 Dari Rencana 2 Tahun

**Ketua Peneliti :
Dr. Nunung Ghoniyah, SE, MM
NIDN : 0607056203**

**Anggota Peneliti :
SRI HARTONO, SE, Msi
NIDN : 06026086701**

**Dibiayai oleh Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah VI,
Kementrian Kebudayaan, sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan
Hibah Penelitian Nomor:
002/K6/KL/SP/2014**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
OKTOBER 2014**

HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN HIBAH BERSAING

Judul Kegiatan : Model Penerapan *Islamic Corporate Governance* Yang Didukung *Social Entrepreneurship* Pada UMKM Bagi Upaya Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Dan Masyarakat

Kode/ Nama Rumpun Ilmu : 563 / Ekonomi Syariah

Ketua Peneliti

A. Nama Lengkap : Dr. Nunung Ghoniyah, SE, MM.
B. NIDN : 0607056203
C. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
D. Program Studi : Manajemen
E. No HP : 085640958876
F. Alamat surel (E-mail) : nunung@unissula.ac.id

Anggota Peneliti (1)

A. Nama Lengkap : Sri Hartono, SE, Msi
B. NIDN : 0626086701
C. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Lama Penelitian Kesekuruhan : 2 Tahun
Penelitian Tahun Ke : 2
Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp 100.500.000,00
Biaya Tahun Berjalan : Rp 50.000.000,00


- Diusulkan Ke Dikti Rp 138.826.000,00
- Dana Internal Rp 0
- Dana Institusi Lain Rp 0
- Inkind sebutkan

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

UNISSULA
Ali Ghoni Fachrurnisa, SE, M.Si, Ph.D)
NIK 21049944

Semarang, 9 – 10 - 2014

Ketua Peneliti,


(Dr. Nunung Ghoniyah, SE, MM)
NIK 210488016

Menyetujui
Ketua LPP Unissula

(Dr. Ir. Suryani Alifah, MT)
NIK 210601024

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan menguji model model penerapan *Islamic corporate governance (ICG)* dengan dukungan *social entrepreneursip (SE)* dalam upaya mensejahterakan masyarakat. Model penerapan *Islamic Corporate Governance (ICG)* terbukti dapat meningkatkan kinerja UMKM dan kesejahteraan karyawan. Penerapan efektif terutama pada UMKM yang memberdayakan tenaga kerja lokal dan ouputnya terjangkau oleh masyarakat sekitar. Sedangkan perusahaan yang memanfaatkan bahan baku lokal dan sekedar membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar tanpa kemanfaatan secara ekonomis terbukti model ini tidak efektif. Efektifnya Model penerapan ICG dengan memanfaatkan TK lokal dan ouput lokal tersebut dimungkinkan karena kebanyakan perusahaan tersebut berbasis tenaga kerja lokal dan ouput untuk masyarakat sekitar. Disisi lain tidak banyak UMKM yang menfaakan bahan baku lokal, karena jenis usahanya tidak memungkinkan menggunakan bahan baku yang ada disekitar perusahaan, sehingga penerapan ICG pada UMKM berbasis bahan baku lokal tidak terbukti dapat meningkatkan kinerja UMKM maupun kesejahteraan karyawan. Sementara dimensi sosial entrepreneurship yang hanya mengadakan hububungan baik tanpa kemanfaatan ekonomis terbukti tidak efektif.

Dengan temuan tersebut, masih menyisakan permasalahan apakah model tersebut efektif pada perusahaan yang fokus menggunakan tenaga kerja lokal dan UMKM yang ouputnya diorientasikan untuk masyarakat. Oleh karena itu perlu pengujian lebih lanjut penerapan ICG pada UMKM yang fokus menggunakan tenaga kerja lokal yang difokuskan pada kluster pakaian dan UMKM yang ouputnya diorientasikan untuk masyarakat sekitar yang diorientasikan pada UMKM klaster makanan.

Pengujian model ini juga perlu dilakukan, untuk mengetahui sejauhmana dampak UMKM tersebut dalam ikut mensejahterakan masyarakat sekitar. Pengujian model ini diharapkan dapat digunakan sebagai standar tata kelola UMKM yang berdampak pada pemberdayaan karyawan dan masyarakat. Sampel dalam penelitian ini adalah UMKM sektor UMKM Pakaian untuk pengujian model pada UMKM berbasis TK lokal dan sektor makanan untuk UMKM yang outputnya berorientasi masyarakat sekitar. sedangkan respondennya terdiri dari pengelola, karyawan dan masyarakat sekitar perusahaan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Corporate governance (ICG)* berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dan masyarakat. Kinerja UMKM akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan masyarakat pada UMKM yang menerapkan *Islamic Corpoaret Governanace*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt atas segala karunia nikmat yang telah dilimpah-kan kepada kami, terutama selama kami melaksanakan penelitian, sehingga kami dapat menyelesaikan laporan penelitian ini.

Harapan kami, laporan penelitian ini mampu mencerminkan kondisi pengelolaan UMKM di Semarang yang dapat memberikan manfaat bagi bagi setiap *stakeholders* terkait dengan permasalahan pengelolaan UMKM dan pengembangan ilmu pengetahuan serta upaya penyempurnaan penelitian di waktu yang akan datang.

Dengan ini, kami menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Ditlitabmas Dikti, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Unissula, Pimpinan Fakultas Ekonomi, dan seluruh rekan-rekan serta semua pihak yang telah membantu pelaksanaan dan penyelesaian laporan penelitian ini. Kami tidak kuasa membalas segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada kami kecuali kami hanya mampu memohon kepada Allah untuk memberikan balasan yang lebih baik dari yang telah diberikan kepada kami.

Kami sadar, hasil penelitian ini tidak lepas dari kekurangan dan kekeliruan, baik dalam redaksi maupun dalam isi. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati kami mohon kritik, masukan dan bimbingan dari semua pihak yang berkepentingan dengan peningkatan kualitas penelitian, khususnya terkait dengan pengembangan UMKM.

Akhirnya, kami berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan mudah-mudahan memperoleh sambutan potitif bagi pengelolaan UMKM dan masukan bagi penelitian lebih lanjut terkait dengan pengembangan UMKM.

Semarang, 24 Oktober 2014.

Tim Peneliti,

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Ringkasan	iii
Kata Pengantar	iv
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
BAB 2 Tinjauan Pustaka	7
2.1. Prinsip Islamic Corporate Governance	7
2.2. Social Entrepreneurship	14
2.3. Interaksi Corporate Governance dan Social Entrepreneurship	16
2.4. Kinerja Perusahaan	17
2.5. Kesejahteraan Karyawan	17
2.6. Kesejahteraan Masyarakat	19
2.7. Hasil Penelitian Tahun Pertama	20
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	23
3.1. Tujuan Penelitian	23
3.2. Urgensi Penelitian	23
3.3. Manfaat Penelitian	25
BAB 4 METODE PENELITIAN	26
4.1. Pendekatan	26
4.2. Bagan Alir Penelitian	26

4.3. Kerangka Model Penelitian	27
4.4. Kerangka Penelitian	28
4.5. Populasi dan Sampel	30
4.6. Jenis Data dan Prosedur Pengumpulan Data	32
4.7. Variabel Penelitian	33
4.8. Metode Analisis	36
BAB 5 HASIL YANG DICAPAI	37
5.1. Profil UMKM	37
3.2. Diskripsi Variabel Penelitian	38
5.3. Analisis Diskriptif Crosstab	51
5.4. Pengaruh ICG Terhadap Kinerja UMKM	55
5.5. Pengaruh ICG dan Kinerja UMKM Terhadap Kesejahteraan Karyawan	56
5.6. Pengaruh ICG, Kinerja UMKM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat	57
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	59
6.1. Kesimpulan	59
6.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64
1. Hasil Olah Data.....	64
2. Produk Draf Artikel Jurnal Internasional (accepted)	86
3. Model Penerapan ICG Dalam Peningkatan Kinerja UMKM dan Kesejahteraan Karyawan Serta Kesejahteraan Masyarakat....	105
4. Draf Artikel Call Paper	117
5. Produk Buku Ajar ISBN.....	131

BAB I PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian diharapkan berdampak pada tercapainya kemakmuran seluruh masyarakat. Hal itu sesuai dengan tujuan ilmu ekonomi yaitu tercapainya kesejahteraan masyarakat. Demikian pula dengan perkembangan perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kemakmuran pemegang saham atau pemilik (*shareholders*) maupun sampai pada kesejahteraan karyawan dan masyarakat (*stakeholders*), termasuk di dalamnya UMKM. Namun usaha tersebut sering belakangan banyak menuai masalah terkait dengan eksploitasi terhadap karyawan maupun lingkungan masyarakat. Pengelolaan perusahaan atau UMKM seharusnya mampu memaksimalkan kemakmuran *stakeholdersnya*, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa CG hanya meningkatkan kemakmuran *shareholders*. Artinya hanya terbatas pada peningkatan profit perusahaan. Deni *et al.* (2005) membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara tata kelola perusahaan dan kinerja (ROE). Utama dan Cynthia (2005) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang *marginally significant* antara *corporate governance performance index* (CGPI) dengan *spread Economic Value Added* (EVA), sementara terdapat hubungan negatif yang signifikan antara CGPI dengan *market value added to invested capital* (MV/IC). Untuk *corporate governance performance score* (CGPS) terdapat hubungan positif dan signifikan antara CGPS dengan MV/IC dan

tidak terdapat hubungan antara CGPS dengan *spread* EVA. Arsjah (2006) menemukan bukti bahwa tata kelola perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap ROE, ROA sedang terhadap PBV tidak signifikan. Cynthia (2006) menemukan bahwa tata kelola perusahaan tidak berpengaruh terhadap CAR. Temuan ini menurut Chyntia karena belum efektifnya praktek tata kelola perusahaan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya ekpropriasi.

Perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja sosial menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja keuangan, kinerja sosial dianggap menjauhkan perusahaan dari inti bisnis, sehingga keuntungan menjadi rendah (Vogel, 2005). Dalam pandangan ini, manajer tidak dapat melakukan perbaikan, baik sosial dan kompetitif (Klassen dan Whybark, 1999). Beberapa berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara kinerja sosial dan kinerja keuangan (McWilliams dan Siegel, 2000). Namun ada alasan untuk percaya bahwa kinerja sosial berhubungan positif dengan kinerja keuangan. Dalam banyak kasus biaya sosial lebih rendah dibandingkan manfaat. Meningkatkan CSP dapat menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, mengurangi biaya, dan meningkatkan efisiensi operasional (Hart dan Ahuja, 1996).

Hasil empiris tersebut menunjukkan bahwa *corporate governance* (CG) akan meningkatkan kinerja perusahaan, namun lebih pada kinerja untuk kepentingan pemilik (*shareholders*), belum sampai pada kepentingan *stakeholders* seperti karyawan dan masyarakat sekitar perusahaan. Dalam rangka penerapan CG terhadap *stakeholders* maka perusahaan dituntut memainkan peran sosialnya yaitu kesejahteraan karyawan, lebih dari

sekedar tanggung jawab ekonomis terhadap profit. Secara umum kinerja sosial dapat meningkatkan hubungan stakeholder dan mencegah konflik stakeholder, akan tetapi tanggung jawab sosial yang dipaksakan dapat memberikan dampak negatif baik keuntungan dan manfaat jangka panjang sosial (Miles, Munilla, dan Covin, 2004). Oleh karena itu perlu tata kelola usaha yang memiliki kepedulian sosial yang dilakukan dengan sukarela. Dalam Tata kelola UMKM kesadaran ini menjadi sebuah keniscayaan, mengingat tata kelola UMKM tidak adanya sistem kontrol dari pihak lain seperti yang terjadi pada perusahaan besar. Selain itu prinsip yang dipakai dalam CG masih pada tingkatan prinsip yang sifatnya material yang menguntungkan secara finansial), belum sebagai prinsip yang merupakan bagian dari ibadah dan kewajiban manusia terhadap sesama manusia maupun terhadap Tuhan. Oleh karena itu tata kelola perlu diimbangi nilai moral dan spiritual dalam bentuk *Islamic Corporate Governance (ICG)*

Penelitian tentang model penerapan *Islamic corporate governance* (ICG) yang tidak hanya melihat pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan yang berorientasi pada kepentingan pemilik, dan juga berorientasi pada kepentingan kesejahteraan karyawan perusahaan dan masyarakat lingkungan perusahaan (kewajiban sesama manusia), tetapi juga dengan prinsip yang merupakan bagian dari ibadah kepada Allah S.W.T. Islam mengajarkan bahwa manusia adalah sebagai khalifah Allah (*khalifatu'llah fil ardh*) yaitu pemimpin di muka bumi. Manusia diberi kepercayaan oleh Allah sebagai pengelola dunia yang dihuninya. Oleh karena itu manusia dituntut

memiliki kemampuan dalam menggali dan mengelola dunia, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Allah dalam surat Al Baqarah (2) ayat 30 berfirman yang artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Ayat tersebut menegaskan tentang fungsi manusia sebagai khalifah Allah dimuka bumi. Sebagai khalifah Allah manusia memiliki tugas menggali potensi kepemimpinannya untuk memberikan pelayanan dan juga pengabdian yang diniatkan semata – mata karena amanah Allah, serta memakmurkannya seperti firman Allah dalam Al-Qu'ran 11:61 yang artinya:

Dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanmu Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."

Maksud ayat tersebut adalah bahwa manusia dijadikan penghuni dunia untuk menguasai dan memakmurkan dunia, yaitu dengan cara memainkan perannya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta (*rahmatan lil alamin*). Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa islam mengajarkan bahwa manusia harus mengelola dunia yang dihuninya (alam semesta) hal ini termasuk di dalamnya mengelola perusahaan (tata kelola perusahaan) atau *corporate governance*.

Selain sebagai khalifah, manusia diciptakan di muka bumi juga sebagai Abdullah yaitu hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT seperti dalam firmanNya yang artinya: Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku. (QS 51:56). Dalam fungsinya sebagai abdi Allah maka bahwa segala apa yang dilakukan oleh manusia akan dimintai pertanggungjawabannya (Al-Qu'ran 75:36).

Terkait dengan fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi maupun sebagai abdullah, maka manusia sebagai pemimpin, yaitu sebagai salah satu sumber daya perusahaan yang menjadi pengendali di dalam perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja perusahaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya tujuan perusahaan tersebut diharapkan tidak menyimpang dari tujuan-tujuan Islam (*maqashid asy-syari'ah*), yang bukan semata-mata bersifat materi, tetapi tujuan itu didasarkan pada konsep mengenai kesejahteraan manusia (*falah*) dan kehidupan yang baik (*hayat thahibah*), yang memberikan nilai sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan serta menuntut suatu kepuasan yang seimbang.

Dalam tata kelola UMKM dibutuhkan jiwa *entrepreneur* untuk mengambil keputusan yang sulit (Michael, 2000). Tata kelola dalam UMKM perlu didukung dengan jiwa *entrepreneur*, mengingat tata kelola dalam UMKM bukan untuk menyelesaikan konflik pada tingkatan shareholders akan tetapi lebih pada bagaimana tata kelola ini dalam mengawal praktek kewirausahaan dalam ide dan akses sumber daya tetap menjaga keseimbangan (Tan Wee Liang, 2010). Disamping itu tata kelola juga membutuhkan kreativitas dan

inovasi yang merupakan bentuk *entreperenurship* (Pettigrew et al., 1995) dan keberanian mengambil keputusan yang sulit (Salim, 2000). Tata kelola dan kewirausahaan pada UMKM sulit dipisahkan, mengingat dewan direksi dalam UMKM adalah *entrepreneur* itu sendiri yang harus menjaga kepentingan perkembangan usahanya, namun peduli terhadap masyarakat dan lingkungan (Paul, 2006).

Jiwa *entrepreneur* dapat ikut memecahkan masalah sosial manakala kegiatannya dilakukan untuk menggabungkan sumber daya-sumber daya kreatif yang sering mereka sendiri tidak memiliki, untuk mengatasi masalah sosial, dengan harapan dapat mengubah struktur sosial yang ada (Collin, 2003). Oleh karena itu pemberdayaan masyarakat dapat dilakukan dengan peningkatan kinerja UMKM melalui tata kelola UMKM yang baik perlu didukung dengan *social entrepreneurship*. Model ini tepat untuk pengelolaan UKM mengingat implementasi *Corporate governance* dalam Jiwa wirausaha pada UMKM berada pada satu tangan.

Dari uraian tersebut dapat dirumuskan permasalahan bahwa adanya perkembangan UMKM namun terdapat ketimpangan kesejahteraan pada stakeholder lainnya, karena pengelolaan UMKM yang hanya berakhir pada kesejahteraan pemilik sementara karyawan dan masyarakat kurang diperhatikan

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan temuan penelitian tersebut diatas, maka perlu dilakukan pengujian lebih lanjut model *islamic corporate governance* (ICG) dengan

dukungan *social entrepreneurship* dalam pengelolaan UMKM yang diharapkan dapat mensejahterakan stakeholder UMKM tersebut terutama kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan masyarakat.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prinsip *Islamic corporate governace*

Tata kelola perusahaan Islami dapat didefinisikan sebagai sistem manajemen yang menempatkan pertanggungjawaban spiritualitas, dengan prinsip dasar transparan, bertanggungjawab, akuntabilitas, moralitas dan keandalan hanya sebagai alat ukur yang sifatnya material, sementara yang paling penting dan hakiki adalah sebagai ibadah makhluk menuju jalan yang diridhai Allah (*mardhatillah*) (Abdul Ghani, 2005:139). Definisi ini menunjukkan bahwa dalam tata kelola perusahaan, pertanggungjawaban manajemen tidak hanya terbatas pertanggungjawaban materiil kepada pemegang saham atau *stakeholders lainnya*, namun ada pertanggungjawaban yang lebih hakiki yaitu pertanggungjawaban kepada sang *Khaliq* Allah SWT. Prinsip dasar tata kelola perusahaan yang baik sebagai alat manajemen meliputi *fairness, transparency, accountability, responsibility*. Sebagai *khalifatullah*, manusia mempunyai tanggung jawab terhadap sesama manusia, sedangkan sebagai *abdullah*, manusia mempunyai kewajiban dan pertanggungjawaban kepada Allah. Oleh karena itu dimensi *fairness, transparency, accountability dan responsibility* perlu dikembangkan sehingga mempunyai makna yang lebih luas dan menyentuh fitrah manusia.

Menurut Abdul Ghani (2005:139) prinsip dasar tersebut hanyalah sebagai alat ukur material, sedangkan yang paling penting dalam manajemen spritualitas yang sifatnya material dan hakiki adalah sebagai ibadah makhluk

menuju jalan yang diridhai Allah (*mardhatillah*). Pemahaman ini didasarkan pada pemikiran bahwa sistem yang diciptakan manusia walaupun sudah sangat baik namun tidak luput dari kelemahan-kelemahan yang dapat disiasati oleh manusia itu sendiri yang memiliki *moral tidak baik*. Konsepsi *islamic corporate governace* mengadopsi sistem nilai Al-Qur'an dan pengamalan pribadi Rasulullah sebagai uswah hasanah yang tercermin dari sifat-sifat beliau yang agung yaitu: *Shiddiq, amanah, tabligh, fathanah, istiqamah* dan *qanaah*.

2.1.1. Shiddiq

Imam al-Qusairi (dalam Tasmara, 2002) mengatakan bahwa kata *shadiq* orang yang jujur. Jiwa seorang yang jujur selalu berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji dan dia merasa bangga menjadi budaknya Allah (*abdullah*). *Shiddiq* juga bermakna taqwa, berorientasi nilai, berani, tegar, sabar, bijaksana dan ikhlas (Alwan, 2007). Kejujuran juga merupakan sikap integritas dari seseorang terhadap kerja yang telah diamanahkan.

Dalam *islamic corporate governace Shiddiq* mencerminkan perilaku dalam pengelolaan perusahaan yang dilandasi prinsip-prinsip kebenaran, kejujuran, ketaqwaan yang berorientasi pada nilai, berani tegar, sabar, bijaksana dan ikhlas. kejujuran dan kebenaran juga disebut *fairness* (Muhammed Obaidullah, 2004), yaitu pemberian kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk mendapat informasi yang relevan dari perusahaan. Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-An'aam:152 yang artinya:

Dan janganlah kamu dekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, hingga sampai ia dewasa. dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar kesanggupannya. dan apabila kamu berkata, Maka hendaklah kamu Berlaku adil, Kendatipun ia adalah kerabat(mu), dan penuhilah janji Allah. yang demikian itu diperintahkan Allah kepadamu agar kamu ingat.

Ayat ini memberikan petunjuk bahwa dari pandangan Islam *fairness* merupakan kebenaran dan keadilan bersumber dari nurani yang memperoleh hidayah dari Allah yang akan diaktualisasikan terhadap diri sendiri, orang lain dan terhadap Allah SWT

2.1.2. Amanah.

Amanah bermakna dapat dipercaya, profesional, disiplin, bertanggung jawab, mandiri, terampil, tangguh, tekun, ulet, pantang menyerah dan percaya diri (Alwan, 2007). *Amanah* merupakan kesetiaan dan komitmen perilaku pengelola perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Prinsip amanah sangatlah penting bagi perusahaan, karena tanpa karyawan yang dapat dipercaya sulit perusahaann untuk bisa berkembang. Sehingga perusahaan harus dapat memilih karyawan yang amanah sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi tanggung jawab maka kriteria amanah juga semakin tinggi.

Agar tata kelola berjalan dengan baik sesuai dengan prinsip amanah, maka pelaku bisnis harus memiliki akhlaq yang baik, hal ini sebagai bentuk pertanggungjawaban (*responsibility*) dari pemegang amanah tersebut. Hanya orang yang amanah saja yang bisa menjalankan tata kelola dengan baik. Sebagai *Khalifah* dan *abdullah* manusia harus mampu melakukan

pengelolaan perusahaan untuk bisa dipertanggungjawabkan baik kepada Allah maupun *stakeholders*. Alqur'an QS. 2:254 dan 267 memberikan petunjuk bahwa konsep *amanah* atau kepercayaan adalah sangat bermakna, karena semua harta adalah titipan dari Sang pemberi *amanah* yang bersifat sementara dan harus dipergunakan secara bijaksana. Sebagai pengelola/pemilik perusahaan harus mampu mengelola hartanya secara benar sesuai dengan cara dan tujuan syariah yang ditetapkan, tidak hanya karena keuntungan, tetapi juga harus dapat mencari kekayaan dengan cara yang sesuai dengan ketentuan Allah.

2.1.3. Fathanah

Fathanah dapat dimaknai sebagai cerdas, cerdik, inofatif, kreatif, strategis Alwan (2007). Pelaku bisnis hendaknya dapat mengimplementasikan prinsip *fathanah* dalam pengelolaannya. Implementasi tersebut dapat ditunjukkan dengan melaksanakan kegiatan manajerial secara cerdas, dengan mengoptimalkan potensi akal yang dimiliki sebagai anugrah Allah. Untuk mengelola bisnis secara profesional tidak cukup dengan kejujuran dan bertanggungjawab saja, namun diperlukan kecerdasan (keahlian). Sehingga apa yang telah dipercayakan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik sehingga amanah tidak terabaikan. Suatu saat seorang sahabat bertanya: "Bagaimana amanah bisa hilang?". Rasulullah menjawab: "*Apabila urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahli-nya, maka tunggu saat kehancurannya*" HR Bukhari (tt.: 1/103). Kecerdasan yang dimaksudkan di sini adalah juga kecerdasan spiritual. Ginanjar (2001:57) mengatakan bahwa

kecerdasan spiritual merupakan kemampuan memberi makna ibadah dari setiap kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia seutuhnya (*hanif*) dalam kerangka *tauhid* (integralistik), serta berprinsip hanya karena Allah

2.1.4. *Tabliq*

Tabliq dapat dimaknai sebagai ramah, sopan, santun, komunikatif, transparan, bersemangat, dan motivasi tinggi Alwan (2007). Pengelola perusahaan/UMKM yang memiliki sifat *tabligh*, akan menyampaikan kepada pihak yang berkepentingan dengan benar tentang tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya. Dengan penyampaian yang sopan dan santun. Kegiatan-kegiatan manajemen selalu dilakukan dengan tranparan, sehingga dapat dimengerti dan dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Surat Al-Ahzab (33): 70 memberikan petunjuk bahwa Allah menyukai setiap perbuatan dilakukan dengan benar dan disampaikan dengan perkataan yang lemah lembut (benar) bagi orang yang beriman, dalam rangka bertaqwa kepada Allah.

2.1.5. *Istiqamah*

Istiqamah artinya kuat pendirian (konsisten). Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya (Tasmara, 2002 :86). Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen,

positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

Istiqamah merupakan keteguhan pendirian dalam membela kebenaran. Keteguhan tersebut diwujudkan dalam bentuk keteguhan memegang janji, konsekuen serta konsisten pada niat melakukan kebenaran yang telah disepakati. Orang yang memiliki sifat *istiqamah* akan konsisten dalam melakukan tindakan dan teguh pada pendirian. Manajemen perusahaan diharapkan memiliki sifat *istiqamah* yang diharapkan akan teguh memegang janji dari Sang pemberi amanah (*stakeholder*). Manajemen yang selalu konsisten akan dapat menjalankan usaha dengan baik tanpa diliputi rasa khawatir sesuai dengan Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaaf (46) ayat 13

Ayat tersebut memberikan petunjuk bahwa manajer yang menerapkan prinsip *istiqamah*, tidak akan larut dalam persekongkolan, persekutuan atau konspirasi segala perilaku yang tidak sesuai dengan pandangan spiritual. Seorang manager yang *istiqamah* memegang nilai-nilai luhur dalam bisnis seperti persaingan sehat, kejujuran dan komitmen. Loyalitas diwujudkan tidak kepada pribadi atau institusi melainkan kepada kebenaran dari Yang Maha Benar. Loyalitas juga bukan kepada perusahaan saja, melainkan juga kepada karyawan, masyarakat dan kepentingan *stakeholder* lainnya (Abdul Ghani, 2005).

2.1.6. Qana'ah

Qana'ah merupakan kesederhanaan, efisiensi dan efektif dalam melakukan pekerjaan. Manusia pada dasarnya memiliki sifat tamak, tidak ada batas kecukupan, kecuali bagi mereka yang memiliki kendali ruhani. Seseorang yang memiliki sifat *qana'ah* mampu mengelola keinginannya, sehingga tidak menjadi tamak dan memiliki komitmen kepada Yang Kuasa dan senantiasa waspada terhadap arus kehidupan (Abdul Ghani, 2005).

Penerapan *corporate governanec* menuntut pengelola untuk memiliki sifat *qana'ah*, yang harus melakukan pengelolaan dana yang dipercayakan oleh pemberi amanah secara efektif dan efisien. Konsistensi sikap tersebut menuntut kewaspadaan terhadap arus (*mainstream*) yang menjerat kita pada konspirasi yang menjerusmuskan. Keberpihakan pada kebenaran Ilahiah, dengan melakukan pengelolaan usaha yang efisien secara konsisten akan mendapat jaminan dari Allah sesuai firmanNya dalam surat An-Kabuut (29) ayat 7.

Implikasi dari ayat ini bahwa dalam menerima *amanah* diharapkan dilakukan dengan efisien dan tidak memperkaya diri. Pengelola perusahaan harus mengelola usahanya untuk dapat memberikan manfaat bukan semata-mata pada *stakeholdemya*, tetapi juga mengaharap keridlaan Allah. Apabila sifat *qana'ah* tersebut sudah tertanam pada diri pengelola perusahaan, maka kebijakan yang diambil tidak akan terpengaruh pada kepentingan-kepentingan yang memberikan manfaat dunia saja, tetapi juga mangharap manfaat di akhirat kelak.

Penerapan berbagai dimensi corporate governance tersebut memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan. Penelitian tentang *Corporate Governance* perusahaan manufaktur di BEI oleh Ghoniyah & Mega (2007) menghasilkan kesimpulan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap mekanisme *corporate governance* melalui kebijakan utang perusahaan. Ghoniyah (2010) tentang tata kelola perusahaan islami (*islamic corporate governance*) memberikan hasil bahwa tata kelola perusahaan islami berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan kesejahteraan karyawan.

2.2. Social Entrepreneurship

Kewirausahaan sosial (Social entrepreneurship) merupakan kegiatan menggabungkan sumber daya-sumber daya kreatif yang sering mereka sendiri tidak memiliki-untuk mengatasi masalah sosial dan dengan harapan dapat mengubah struktur sosial yang ada (Collin, 2003). Sedangkan Fred Hehuwat, 2008 *Social entrepreneur* sebagai jiwa wirausaha yang diorientasikan untuk mengatasi permasalahan sosial, seperti penyediaan produk atau jasa di daerah terpencil atau yang membutuhkan, memberikan manfaat pada masyarakat sekitar, penyediaan usaha untuk menampung angkatan kerja yang tersedia disekitar perusahaan atau pemanfaatan sumberdaya alam yang dimiliki masyarakat yang belum diberdayakan dengan baik, serta selalu mempertanggung jawabkan seluruh aktivitasnya (*accountability*) kepada semua konstituen yang berkaitan (J.Gregory Dees, 1998). Permasalahan social entrepreneur lebih menekankan pada niat dalam memecahkan masalah sosial memiliki dampak terhadap terealisasinya

pembangunan sosial ekonomi masyarakat secara berkelanjutan (Mair and Marti, 2006). Perilaku sosial diidentifikais menggunakan sejauh mana seorang pengusaha UKM, mempunyai visi dalam mengatasi permasalahan sosial terkait dengan pemanfaatan sumber daya di sekitar perusahaan baik sumber daya manusia maupun bahan baku dan sejauh mana UKM tersebut menyediakan produk yang bermanfaat dan terjangkau bagi masyarakat (Setyanto, 2007)

Dalam kenyataan perusahaan lebih banyak memperhatikan pemegang saham atau pemilik perusahaan dan mengabaikan *stakeholders* yang lain. Federick (dalam Balabanis, Huga, dan Lyall, 1998), berpendapat bahwa perusahaan harus menjalankan secara bertanggung jawab terhadap semua tindakan yang berhubungan dengan orang, komunitas dan lingkungan di mana orang-orang dan komunitas tinggal. Sementara sebagian lainnya memandang tanggung jawab sosial merupakan kesadaran positif perusahaan atau sebagai bentuk peran dan komitmen perusahaan. Balabanis, *et al.* (1998), berpendapat bahwa *corporaete social resposibility* (CSR) adalah peran yang nyata dalam mendukung kesejahteraan masyarakat. Carroll (Vos, 2003; Pearce and Robinson, 2005) mengidentifikasi empat bentuk tanggung jawab perusahaan kepada eksternal *stakeholdersnya*, yaitu: *economic, legal, ethical, discretionary*. *Economic responsibility* merujuk pada upaya memperoleh *profit* maksimal. Bisnis harus adil, jujur, kepercayaan, kebajikan dan menjaga keseimbangan untuk seluruh *stakeholder* (Rafik I Bekun, 2003).

Perusahaan memiliki kewajiban melayani kepentingan stakeholders dan selalu dipertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan (Umer Chapra, 1980)

Perusahaan yang pengelolanya memiliki kepedulian sosial juga terbukti memiliki kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Hart & Ahuja, 1996; Dowell, Hart & Yeung, 2000; Hillman and Keim, 2001; Orlitzky et al., 2003), menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Jiwa entrepreneur yang dasari pada visi sosial memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja UMKM dibandingkan perusahaan yang memiliki kepedulian sosial yang rendah (Sri Hartono, 2010)

2.3. Interaksi CG dan Sosial entrepreneurship

Dalam tata kelola perusahaan dibutuhkan jiwa entrepreneur untuk mengambil keputusan yang sulit (Michael, 2000). Tata kelola dalam UKM perlu didukung dengan jiwa entrepreneur, mengingat tata kelola dalam UKM bukan untuk menyelesaikan konflik pada tingkatan shareholders akan tetapi lebih pada bagaimana tata kelola ini dalam mengawal praktek kewirausahaan dalam ide dan akses sumber daya tetap menjaga keseimbangan (Tan Wee Liang, 2010). Disamping itu tata kelola juga membutuhkan kreativitas dan inovasi yang merupakan bentuk entrepreneurship (Pettigrew et al., 1995) dan keberanian mengambil keputusan yang sulit (Salim, 2000). Tata kelola dan kewirausahaan pada UKM sulit dipisahkan, mengingat dewan direksi dalam UKM adalah entrepreneur itu sendiri yang harus menjaga kepentingan perkembangan usahanya, namun peduli terhadap masyarakat dan lingkungan (Paul, 2006). Pengelolaan usaha yang dikelola dengan memperhatikan

lingkungan dalam bentuk pemanfaatan sumber daya yang ada dilingkungannya terbukti berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat (Sri Hartono, 2011).

Jiwa entrepreneur dapat ikut memecahkan masalah sosial manakala kegiatannya dilakukan untuk menggabungkan sumber daya-sumber daya kreatif yang sering mereka sendiri tidak memiliki, untuk mengatasi masalah sosial, dengan harapan dapat mengubah struktur sosial yang ada (Collin, 2003). Oleh karena itu pemberdayaan masyarakat dapat dilakukan dengan peningkatan kinerja UKM melalui tata kelola UKM yang baik perlu didukung dengan social entrepreneurship. Model ini tepat untuk pengelolaan UKM mengingat implementasi Corporate governance dalam Jiwa wirausaha pada UKM berada pada satu tangan.

2.4. Kinerja Perusahaan

Pengukuran kinerja dapat diukur dengan: 1) pertumbuhan dan 2) kemampulabaan. Kedua dimensi tersebut dapat mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mencapai skala efisiensi tertentu tanpa harus mengukur dimensi efisiensi. Indikator pertumbuhan dapat dilihat dari naiknya penjualan, pertumbuhan pangsa pasar (*market share*) (Bhargava *et al.*, 1994).

Dimensi kinerja yang kedua adalah kemampulabaan (*profitability*). Kemampulabaan juga disebut sebagai kinerja keuangan. Kemampulabaan merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba atau seberapa jauh perusahaan dapat dikelola secara efektif. Indikator kemampulabaan menurut Beal (2000), adalah *Return on Investmen* (ROI) dan *Return on Assets* (ROA). Pengukuran kemampulabaan dengan menggunakan

indikator ROI dan ROA digunakan secara luas dalam penelitian empiris dalam bidang manajemen strategik maupun manajemen keuangan (Davis dan Schul, 1993).

2.5. Kesejahteraan Karyawan

Karyawan merupakan salah satu aset terbesar dalam organisasi, dan merupakan bagian yang tak dapat terpisahkan dengan organisasi di mana ia bekerja, bahkan menjadi bagian yang utama dari *stakeholder* yang ada. Oleh karena itu penting untuk diperhatikan kesejahteraannya. Istilah kesejahteraan bukanlah hal baru, baik dalam wacana global maupun nasional. Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB), memberi batasan kesejahteraan sebagai kegiatan-kegiatan terorganisasi yang bertujuan membantu individu atau masyarakat guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya dan meningkatkan kesejahteraan selaras dengan kepentingan keluarga. Definisi ini menekankan bahwa kesejahteraan adalah peningkatan kualitas hidup individu, kelompok dan masyarakat. Karyawan yang sejahtera bisa ditunjukkan dengan kepuasan mereka dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dicapai apabila kompensasi yang diberikan dapat mencapai tujuan karyawan, baik saat ini maupun masa depan (Sjafri, 2003:197). Selanjutnya Davis (1993) menerangkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian atau kecocokan antara satu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang didapat dari pekerjaan tersebut. Kompensasi tersebut tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga non finansial.

Dari berbagai pengertian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya penghargaan yang sesuai dengan harapan dan dapat mencapai tujuan karyawan saat ini dan yang akan datang. Menurut Cascio (1990) kompensasi atau penghargaan dapat menyejahterakan karyawan harus memenuhi empat hal, meliputi : 1. harus memenuhi kebutuhan dasar, 2. keadilan pasar eksternal, 3. keadilan dalam perusahaan, 4. Perilaku perusahaan terkait dengan kebutuhan karyawan.

2.6. Kesejahteraan Masyarakat

Tujuan operasional perusahaan adalah memberikan kesejahteraan kepada stakeholders yang terdiri dari pemilik, karyawan, konsumen, supplier dan masyarakat. Dalam kenyataan perusahaan lebih banyak memperhatikan pemegang saham atau pemilik perusahaan dan mengabaikan *stakeholders* yang lain. Federick (dalam Balabanis, Huga, dan Lyall, 1998), berpendapat bahwa perusahaan harus menjalankan secara bertanggung jawab terhadap semua tindakan yang berhubungan dengan orang, komunitas dan lingkungan di mana orang-orang dan komunitas tinggal. Sementara sebagian lainnya memandang tanggung jawab sosial merupakan kesadaran positif perusahaan atau sebagai bentuk peran dan komitmen perusahaan. Balabanis, *et al.* (1998), berpendapat bahwa *corporate social responsibility* (CSR) adalah peran yang nyata dalam mendukung kesejahteraan masyarakat.

Carroll (Vos, 2003; Pearce and Robinson, 2005) mengidentifikasi empat bentuk tanggung jawab perusahaan kepada eksternal *stakeholdersnya*,

yaitu: *economic, legal, ethical, discretionary*. *Economic responsibility* merujuk pada upaya memperoleh *profit* maksimal. *Legal responsibility* merupakan upaya perusahaan harus memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Tanggung jawab etis merupakan cerminan sikap adil yang sepatutnya diberikan kepada *stakeholder*, misalnya dalam isu ras dan gender, sedangkan *discretionary responsibility* merupakan tindakan suka rela perusahaan dalam menjalin hubungan baik dengan masyarakat, perusahaan menjadi warga negara yang baik (Pearce and Robinson, 2005). Bisnis harus adil, jujur, kepercayaan, kebajikan dan menjaga keseimbangan untuk seluruh *stakeholder* (Rafik I Bekun, 2003). Perusahaan memiliki kewajiban melayani kepentingan *stakeholders* dan selalu dipertimbangkan dalam setiap pengambilan keputusan (Umer Chapra, 1980).

Dari berbagai kajian tersebut diatas menunjukkan bahwa Corporate governance berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Temuan tahun sebelumnya juga menunjukkan bahwa penerapan Islamic corporate governance menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM pada perusahaan yang memiliki kepedulian sosial dalam bentuk pemanfaatan tenaga kerja lokal dan mengorientasikan outputnya untuk memberikan kemanfaatan bagi masyarakat sekitar, akan tetapi berbagai penelitian yang telah banyak dilakukan belum atau jarang yang menempatkan dampak tata kelola tersebut untuk kesejahteraan masyarakat sekitar. Menurut Pearce dan Robinson, 2005), menyatakan bahwa hubungan yang baik antara pengusaha dan karyawan dan lingkungan merupakan kewajiban

perusahaan perusahaan sebagai warga negara yang baik dan akan berdampak terhadap kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu model tata kelola menggunakan prinsip-prinsip *Islamic corporate governance* yang didukung *social entrepreneurship* perlu diuji lebih jauh dampak terhadap kesejahteraan masyarakat sekitar perusahaan.

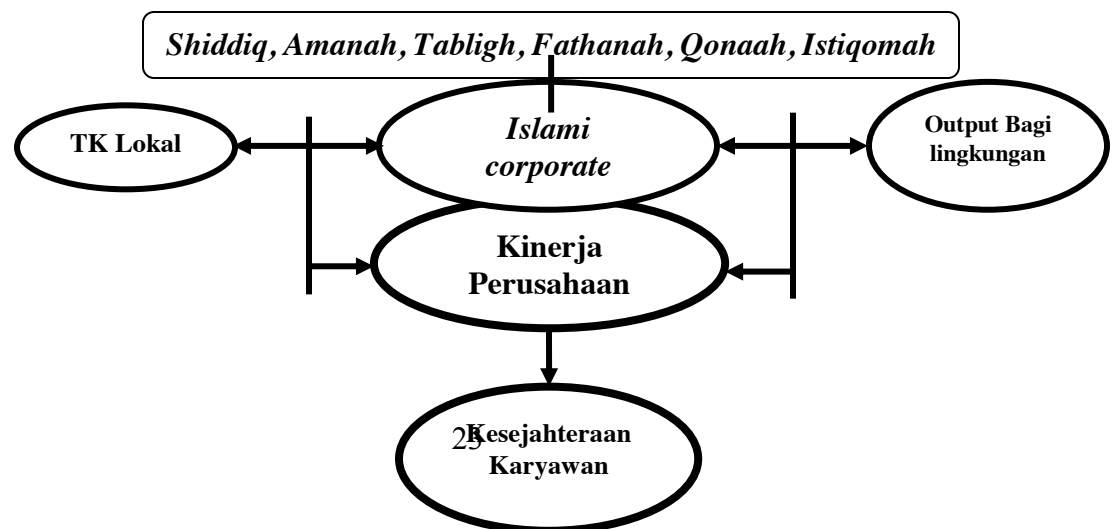
2.7. Hasil penelitian tahun pertama

Implementasi Islamic Corporate Governance (ICG) dalam berbagai dimensi dan indikatornya diharapkan dapat meningkatkan kinerja UMKM dan mensejahterakan stakeholdernya. Hasil analisis empiric menunjukkan bahwa implementasi ICG dalam berbagai dimensi tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Dampak penerapan ICG tersebut relative kecil . Penerapan ICG akan efektif dilakukan pada UMKM yang operasionalnya berorientasi pada pemanfaatan Sumber daya manusia (SDM) yang berada di lingkungan perusahaan dan menghasilkan produk yang bermanfaat bagi masyarakat sekitar. Dengan demikian Islamic Corporate governance akan dapat meningkatkan kinerja UMKM mana dalam pengelolaan tersebut didasari jiwa sosial (*Social entrepreneurship*) terutama dalam bentuk kepedulian terhadap tenaga kerja lokal dan upaya penyediaan barang yang terjangkau bagi masyarakat sekitar.

Islamic corporate goverenance akan efektif, apabila diintegrasikan dengan kepedulian dalam pengelolaan usaha dalam bentuk pemberian kesempatan kerja bagi masyarakat lokal dan menghasilkan produk yang terjangkau bagi masyarakat sekitar. Integrasi *Islamic corporate governance*

dengan masyarakat sekitar dalam bentuk kesempatan kerja dan produk yang dibutuhkan masyarakat sekitar perusahaan, maka akan terbentuk hubungan baik dengan masyarakat sekitar yang akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Penerapan Islamic corporate governance yang didukung jiwa sosial dalam bentuk penyediaan lapangan kerja dan penyediaan produk yang terjangkau bagi masyarakat sekitar juga terbukti secara empiris dapat meningkatkan kinerja UMKM dan kesejahteraan karyawan.

Disisi lain Implementasi ICG dan *social entrepreneurship* dalam bentuk pemanfaatan bahan baku lokal, membangun hubungan baik masyarakat memiliki dampak yang lemah bagi peningkatan kinerja UMKM. Hal ini dimungkinkan objek penelitian yang sangat variatif jenis usahanya dan yang paling dominan adalah pemanfaatan tenaga kerja lokal dan output bagi masyarakat sekitar. Oleh karena itu perlu pengujian lebih lanjut model ICG tersebut pada UMKM berbasis tenaga kerja lokal dan UMKM berbasis output untuk masyarakat sekitar. Disamping itu model tersebut juga perlu dilihat dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat sekitar sebagai tanggung jawab sosial perusahaan bagi lingkungan.



BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji model pemberdayaan UMKM melalui penerapan ICG pada UMKM berbasis TKL lokal dan Output bagi masyarakat Lokal.
2. Mewujudkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat melalui model pemberdayaan UMKM melalui penerapan ICG.

3.2. Urgensi (Keutamaan) Penelitian

Model penerapan *Islamic Corporate Governance (ICG)* pada UMKM yang berorientasi *Social entrepreneurship* terbukti dapat meningkatkan kinerja UMKM dan kesejahteraan karyawan. Namun demikian penelitian ini masih menyisakan masalah karena model ini tidak efektif untuk UMKM yang berbasis bahan baku lokal dan membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar. Hal ini dimungkinkan kerana dalam penelitian sebelumnya tidak focus pada UMKM tertentu yang menggunakan salah satu model *social entrepreneurship*. Kondisi tersebut dapat menjadikan ketidak efektifan model tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian selanjutnya perlu dilakukan pengujian model penerapan ICG tersebut terutama pada UMKM yang focus menggunakan tenaga kerja lokal yang diorientasikan pada UMKM Klastet pakaian, sedangkan pengujian model yang kedua untuk UMKM yang

focus outputnya untuk menyediakan kebutuhan yang terjangkau bagi masyarakat sekitar, diorientasikan pada klaster makanan. Pengujian ini diharapkan menjadi model yang dibangun dapat diterapkan dalam pengelolaan UMKM secara tepat, bukan karena efek lain diluar model.

Keberadaan UMKM juga diharapkan dapat ikut mensejahterakan masyarakat di sekitar oleh karena itu model tersebut juga perlu diuji sejauhmana dampak penerapan ICG berbasis sosial entrepreneurship dalam ikut mensejahterakan masyarakat sekitar. Pengujian model ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai standar tata kelola UMKM yang berdampak tidak hanya pada kinerja UMKM , tetapi juga pada pemberdayaan karyawan dan masyarakat.

Mengingat Tata kelola UMKM tidak diatur dalam UU, sehingga tidak acuan maupun mekanisme kontrol yang mewajibkan UMKM untuk menerapkan tata kelola (corporate governance). Oleh karena itu teruji model Islamic Corporate governance pada UMKM ini dapat dijadikan model tata kelola yang dilakukan atas kesadaran atau sukarela sebagai bentuk tanggung UMKM pada stakeholdernya. Penerapan tata kelola Islami yang dilandasi kesadaran dan tanggung jawab dapat dilakukan pengelola yang memiliki nilai spiritual yang tinggi yang menekankan pengelolaan usaha untuk mencapai kinerja yang baik serta benilai ibadah. Oleh karena itu terujinya model pemberdayaan UMKM ini menjadi aturan atau mekanisme islami dalam pengelolaan perusahaan yang dilandasi kepedualian sosial, sehingga solusi

terhadap permasalahan UMKM sekaligus dapat menyelesaikan permasalahan ketenagaan kerjaan dan serta sumber daya yang ada pada lingkungan.

Disisi lain tata kelola UMKM tidak banyak dikontrol oleh pihak lain seperti perusahaan besar termasuk aturan UU terkait dengan penerapan corporate governance, sehingga penerapan ini merupakan komitmen moral dan bentuk pertanggung jawab pengelola sebagai khalifatullah untuk menjaga alam dan memberikan manfaat terhadap sesama manusia. Apabila aktivitas bisnis dalam kerangka *Islamic Corporate Governance* dilakukan dengan prinsip *shiddiq, amanah, tabligh, fathanah, istiqamah, qanaah*, maka akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan kesejahteraan semua pemegang kepentingan (*stakeholders*).

3.1. Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, instansi terkait, perguruan tinggi berkaitan dengan implementasi Model pemberdayaan UMKM melalui *islamic corporate governance* yang didukung *social entrepreneurship* dalam rangka meningkatkan kinerja UKM yang memiliki *multiplier effect* bagi kesejahteraan karyawan dan masyarakat

BAB IV

METODE PENELITIAN

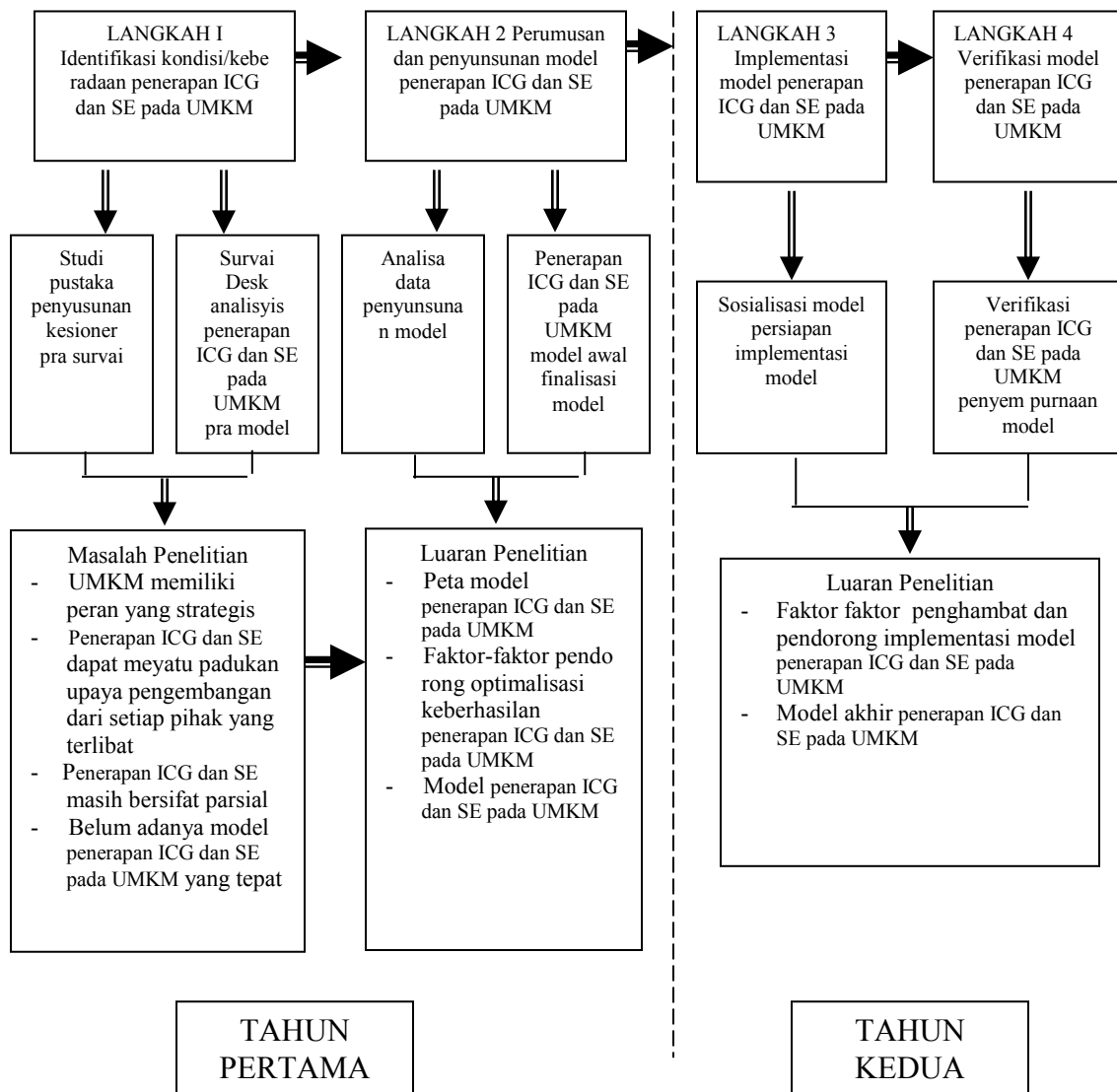
4.1. Pendekatan

Penelitian ini menguji penerapan model Islamic corporate governance pada perusahaan berbasis tenaga kerja lokal dan ouput yang berorientasi bagi masyarakat sekitar dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan dan kesejahteraan karyawan dan masyarakat.

Adapun metode dan teknik penelitian yang digunakan adalah penggabungan antara studi literatur, observasi responden, metode wawancara dengan pengelola UMKM, karyawan dan tokoh masyarakat. Metode analisis yang digunakan menggunakan *Partial Least square (PLS)*.

4.2. Bagan Alir Penelitian

Bagan alir penelitian yang dilakukan pada tahun kedua ini merupakan kelanjutan dari medel yang terbentuk pada tahun pertama. Dari pemodelan berdasarkan studi empiris maupun teoritis pada tahun pertama tersebut akan diujikan pada perusahaan garmen yang berbasis tenaga kerja lokal dan perusahaan makanan yang diorientasikan bagi masyarakat sekitar. Temuan pada tahun kedua nanti diharapkan dapat menjadi rujukan pengelolaan UMKM pada khususnya dan rujukan pengelolaan UMKM di propinsi lain di Indonesia pada umumnya. Bagan alir penelitian tersebut digambarkan pada gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar: 4.1
Bagan alir penelitian model Penerapan ICG dan SE pada UMKM

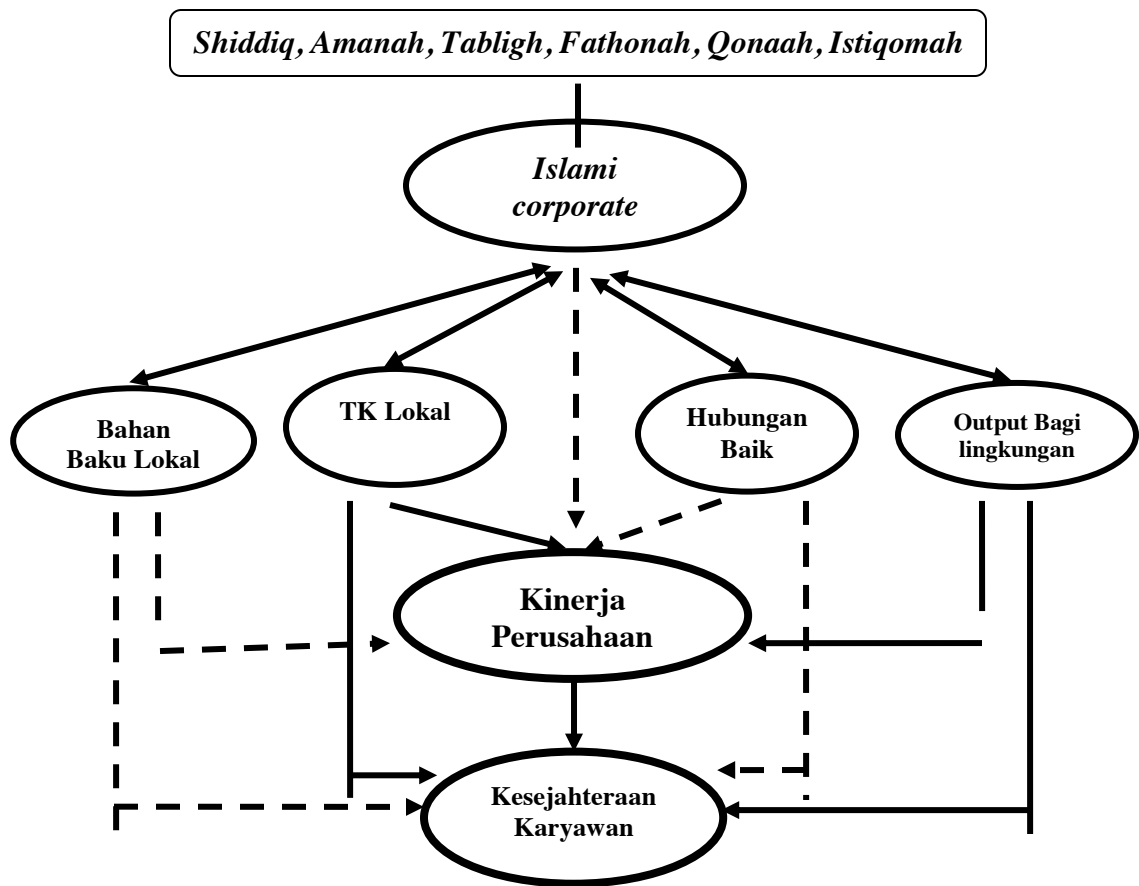
4.3. Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan telaah dan kajian atas berbagai referensi teoritik dan empirik dapat dirumuskan kerangka model penelitian yang menjadi acuan dalam riset empiris ini, seperti tampak dalam gambar 3.2 . Gambar 3.2

menunjukkan variabel laten yang diteliti yaitu ada 4 variabel dan untuk variabel ICG terdiri 5 indikator, dan untuk variabel SE, Kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan masyarakat terdiri dari 3 indikator. Nama-nama variabel dan indikator dijelaskan setelah gambar kerangka konseptual sebagai berikut:

4.3. Kerangka Penelitian

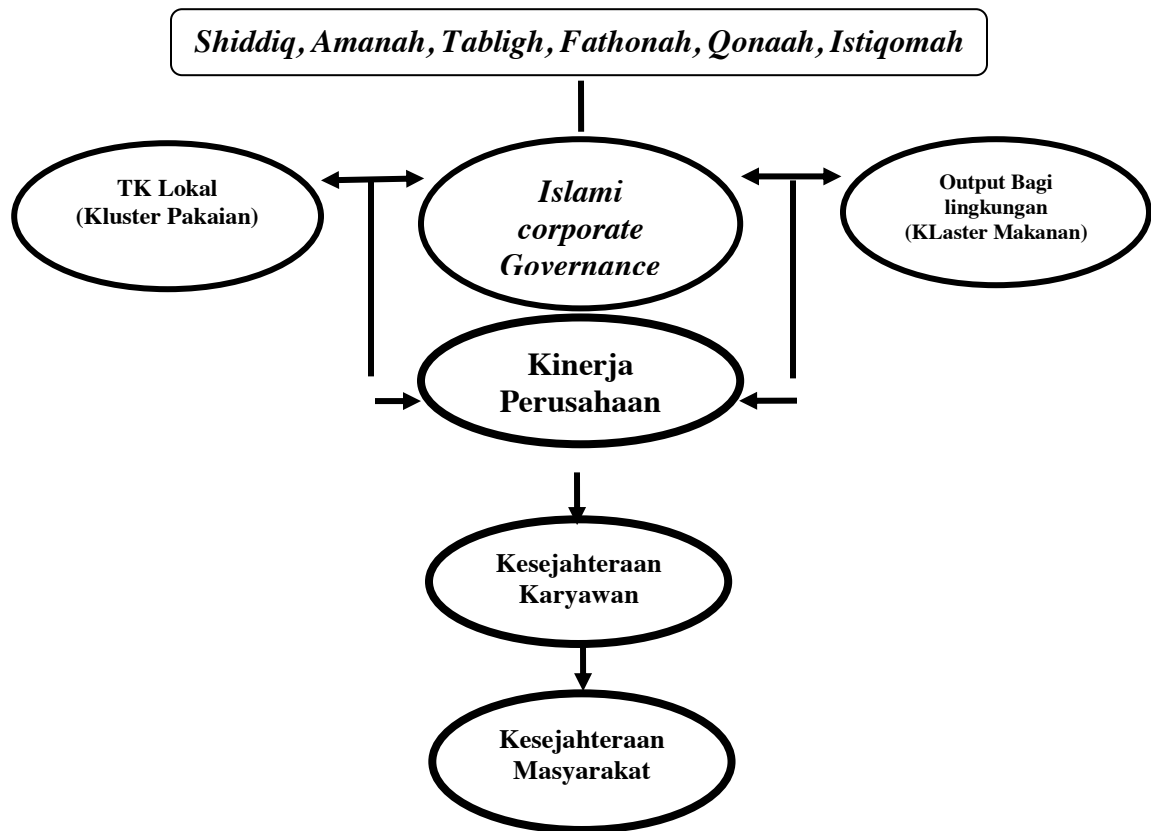
Temuan Model Tahun 1



Keterangan gambar

- Variabel Laten
- ↔ Interaksi antar Variabel
- Pengaruh Kuat
- - - → Pengaruh Lemah

Rencana Pengujian Model Tahun ke 2



4.4. Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja penelitian untuk dua tahun dapat digambarkan dalam tabel 3.1. berikut ini

Tabel 4.1.
Kerangka Kerja Penelitian

Keterangan	Tahun II
Ujuan	Menguji Model Pemberdayaan UMKM dalam mensejahterakan karyawan dan masyarakat pada kulster pakaian dan makanan
Target	Terujinya model penerapan ICG dan <i>soscial entrepreneur</i> dalam mensejahterakan karyawan dan masyarakat
Kebutuhan Data	<ul style="list-style-type: none"> - Model Pemberdayaan yang teridentifikasi - Kesejahteraan karyawan - Kesejahteraan Masyarakat
Metode Pengumpulan Data	Kuesioner dan depth interview terhadap pengelola perusahaan, karyawan dan Tokoh Masyarakat di lingkungan UMKM
Analisis	Analisis Hubungan antar Variabel dengan PLS
Outcome	Model Baku Penerapan Islamic Corporate governance pada UMKM dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dan Masyarakat

4.5. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh UMKM yang memiliki karyawan lebih dari 10 orang. Populasi pada tahun kedua adalah karyawan UMKM dan masyarakat yang berada disekitar UMKM. Sampel penelitian ini UMKM yang berada di Semarang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode proporsional and purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan dalam 3 Tahap. Tahap *pertama*, memilih 50 UMKM secara proporsional pada masing wilayah kecamatan. Tahap *kedua* memilih UMKM yang memiliki karyawan lebih dari 10 orang (2) sudah beroperasi selama minimal 5 tahun. Sedangkan karyawan diambil karyawan yang sudah bekerja selama minimal 3 tahun, Sampel masyarakat diambil dari tokoh masyarakat dan anggota masyarakat yang berinteraksi atau ada hubungan langsung

maupun tidak langsung terhadap UMKM.

Variabel dan indikator untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.1
VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Islamic Corporate Governance	Shiddiq	a. Jujur b. Adil c. Integritas tinggi
		Amanah	a. Tanggung jawab pada Tuhan b. Tanggung jawab pada sesama c. Patuh pada kesepakatan
		Tabligh	a. Informatif, b. Terbuka
		Fathanah	a. Kecerdasan pikiran, b. Kecerdasan emosi, c. Kecerdasan spiritual
		Qonaah	a. Efisien, b. Efektif
		Istiqomah	a. Konsisten, b. Pantang menyerah
2	Social Entrepreneurship		a. Pemberdayaan SDM Sekitar b. Pemanfaatan potensi lingkungan c. Penyediaan kebutuhan terjangkau
3	Kinerja Perusahaan		a. Pertumbuhan pangsa pasar b. Return on assets (ROA) c. Pertumbuhan penjualan
4	Kesejahteraan Karyawan		a. Rasa nyaman b. Tercukupinya pangan c. Tercukupinya sandang d. Tercukupinya papan e. Kemampuan Membayar Zakat
5	Kesejahteraan Masyarakat		a. Peningkatan taraf hidup masyarakat b. Peningkatan fasum c. Peningkatan Aktivitas sosial masyarakat

Penggunaan indikator tersebut akan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk indikator yang reflektif dan uji signifikansi kontribusi variabel (*wieght*) untuk indikator formatif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan responden terkait mengenai *Islamic Corporate Governance, social entrepreneurship* dari pengusaha/pengelola, kesejahteraan karyawan dari karyawan UMKM dengan unit sample UMKM Pengusaha Muslim, Kesejahteraan masyarakat sekitar perusahaan dari tokoh masyarakat sekitar perusahaan dengan unit sample UMKM Pengusaha Muslim serta informasi lain yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 4.2
Paket Kuesioner dan Responden

Paket Kuesioner	Responden
1. <i>Islamic Corporate Governance</i> dan <i>Social Entrepreneurship</i>	Sampling Pimpinan /Pengelola UMKM
2. Kinerja UMKM	Sampling Pimpinan /Pengelola UMKM
3. Kesejahteraan Karyawan	Sampling Karyawan UMKM
4. Kesejahteraan Masyarakat	Sampling Tokoh Masyarakat dan Masyarakat sekitar perusahaan

4.6. Jenis Data dan Prosedur Pengumpulan data

Data dalam penelitian ini berupa data subyek dan obyek. Data subyek berupa opini dan sikap responden (pengelola UMKM, karyawan dan masyarakat sekitar perusahaan) dan data obyek berupa kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu data dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner penerapan *Islamic corporate governance* dan *social entrepreneurship* serta kesejahteraan karyawan dan masyarakat UMKM di Semarang.
2. Data sekunder berupa kinerja UMKM di Semarang.

4.7. Variabel Penelitian

4.7.1. Klasifikasi Variabel

Variabel-variabel penelitian terdiri atas 3 kelompok, yakni:

1. Variabel eksogen, yaitu *islamic corporate governance* (X_1)
2. Variabel eksogen *moderating*, yaitu *Social entrepreneurship* (X_2)
3. Variabel endogen, yaitu kinerja perusahaan (Y_1), kesejahteraan karyawan (Y_2), Kesejahteraan Masyarakat (Y_3)

Oleh karena pengukuran variabel-variabel tersebut tidak semua dapat dilakukan secara langsung maka membutuhkan beberapa indikator yang berfungsi sebagai pengukur. Adapun skala pengukuran terhadap masing-masing indikator variabel menggunakan sebagai berikut:

1. Variabel *islamic corporate governance* (X_1) terdiri atas 6 indikator, *shiddiq, amanah, tabliq, fathanah, istiqamah, qanaah*.
2. Variabel *social entrepreneurship* (X_2) terdiri 3 Indikator : *Pemberdayaan SDM Sekitar, Pemanfaatan potensi lingkungan, Penyediaan kebutuhan terjangkau (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju)*.
3. Variabel kinerja perusahaan (Y_1) diukur menggunakan Pertumbuhan Pasar, ROA dan Pertumbuhan Penjualan

4. Variabel kesejahteraan karyawan (Y2) terdiri 7 indikator, rasa nyaman, kebutuhan sandang, pangan dan papan serta kemampuan membayar Zakat (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).
5. Variabel Kesejahteraan Masyarakat (Y3) terdiri dari 3 indikator Peningkatan taraf hidup masyarakat, Peningkatan fasum, Peningkatan Aktivitas sosial masyarakat

4.7.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam rangka membatasi permasalahan penelitian, dibuat definisi operasional variabel-variabel penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.7.2.1. Variabel *Islamic corporate governance* (X₁)

Islamic Corporate governance adalah sistem manajemen yang menempatkan pertanggungjawaban spiritualitas, dengan prinsip dasar transparan, bertanggungjawab, akuntabilitas, moralitas dan keandalan hanya sebagai alat ukur yang sifatnya material, sementara yang paling penting dan hakiki adalah sebagai ibadah makhluk menuju jalan yang diridhai Allah (*mardhatillah*). Dengan prinsip *Shiddiq, amanah, tablig, fathanah, istiqamah dan qanaah*. *Islamic Corporate governance* dalam penelitian ini adalah baik buruknya (kualitas) penerapan tata kelola perusahaan Islami. Adapun ukuran yang digunakan adalah dengan skala likert 1 sampai dengan 5. Nilai 5 artinya sangat baik dan nilai 1 artinya sangat tidak baik.

4.7.2.2. Variabel Eksogen Moderating *Social Entrepreneurship*

Social entrepreneur merupakan jiwa wirausaha yang diorientasikan untuk mengatasi permasalahan sosial, seperti penyediaan produk atau jasa di daerah terpencil atau yang membutuhkan, memberikan manfaat pada masyarakat sekitar, penyediaan usaha untuk menampung angkatan kerja yang tersedia disekitar perusahaan atau pemanfaat sumberdaya alam yang dimiliki masyarakat yang belum diberdayakan dengan baik. Dalam penelitian ini diukur dengan Pemberdayaan SDM Sekitar, Pemanfaatan potensi lingkungan, Penyediaan kebutuhan terjangkau.

4.7.2.3. Variabel Endogen Kinerja perusahaan (Y_1)

Kinerja perusahaan merupakan kemampuan perusahaan untuk mengembalikan aset perusahaan dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini kinerja perusahaan diukur dengan pertumbuhan pasar, ROA, pertumbuhan penjualan.

4.7.2.4. Variabel Endogen Kesejahteraan karyawan (Y_2)

Kesejahteraan karyawan merupakan pengahargaan yang sesuai dengan harapan karyawan baik saat ini dan yang akan datang, yang empat hal, meliputi : (1) harus memenuhi kebutuhan dasar, (2) keadilan pasar eksternal, (3) keadilan dalam perusahaan, (4) Perilaku perusahaan terkait dengan kebutuhan karyawan. Kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dicapai apabila pekerjaan tersebut dapat memberikan rasa nyaman, tercukupinya

pangan, sandang dan papan, serta keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir dan batin.

Variabel kesejahteraan karyawan akan diukur dengan, rasa nyaman, tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan serta kemampuan membayar Zakat. Adapun ukuran yang digunakan adalah dengan skala likert 1 sampai dengan 5. Nilai 5 artinya sangat sejahtera dan nilai 1 artinya sangat tidak sejahtera.

4.7.2.5. Kesejahteraan Masyarakat

Merupakan manfaat yang dirasakan masyarakat dengan keberadaan UMKM dilingkungan tersebut yang diukur dengan peningkatan taraf hidup masyarakat, fasumyang semakin baik dan aktivitas social yang semakin meningkat . Adapun ukuran yang digunakan adalah dengan skala likert 1 sampai dengan 5. Nilai 5 artinya sangat sejahtera dan nilai 1 artinya sangat tidak sejahtera.

4.8. Metode Analisis

Untuk menganalisis hubungan variabel *corporate governance*, dengan *Social Entrepreneurship* terhadap kinerja keuangan dan kesejahteraan masyarakat menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Lesat Square* ini digunakan dengan pertimbangan karena data yang digunakan variatif (rasio dan interval) dan jumlah sampel relatif kecil. Pertimbangan lain penggunaan model PLS karena model ini lebih tepat

digunakan untuk prediksi, sebagai implikasi dari hasil kajian terhadap teori (pengujian teori) melalui hipotesis.

BAB V

HASIL YANG DICAPAI

5.1. PROFIL UMKM

5.1.1. Jenis Usaha

Dari hasil pengumpulan data terhadap beberapa UKM di Kota Semarang, dari dua jenis usaha dari berbagai UKM terpilih seperti yang dapat dilihat pada Tabel 5.1

TABEL 5.1
JENIS USAHA UKM PENERIMA BERBASIS TK LOKAL DAN
OUTPUT LOKAL

NO	JENIS USAHA	JUMLAH	%
1	Pakaian Jadi	50	54.35
2	Makanan	42	45.65
	Jumlah	92	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa jenis usaha pakaian jadi yang mewakili perusahaan yang berbasis tenaga kerja lokal memiliki jumlah sedikit lebih banyak dibandingkan dengan perusahaan makanan yang merupakan perusahaan yang outputnya diorientasikan untuk masyarakat lokal. Namun demikian perbedaan tersebut tidak terlalu besar sehingga tidak akan banyak mengganggu analisis selanjutnya.

5.1.2. Lama Usaha

Dilihat dari lama usaha dari dua jenis UMKM yang dijadikan responden, dalam penelitian ini menunjukkan eksistensi yang cukup , seperti yang dapat dilihat pada Tabel 5.2

TABEL 5.2
LAMA USAHA UMKM

NO	INTERVAL	PAKAIAN		MAKANAN	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	1 – 5 Tahun	5	10	16	39.02
2	6 - 10 Tahun	15	30	19	46.34
3	11 – 15 Tahun	28	56	6	14.63
4	16 -20 Tahun	2	4	1	2.44
	Jumlah	50	100	42	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa UMKM yang dijadikan responden dalam penelitian ini untuk jenis usaha pakaian memiliki umur rata 10, 2 tahun, sedangkan usaha makan memiliki umur rata-rata 6,7 tahun. Hal ini menunjukkan pengusaha pakaian cenderung lebih lama eksis dalam usaha dibandingkan usaha makanan. Pengalaman yang berbeda tersebut dapat memberikan kontribusi yang berbeda terhadap keberhasilan perusahaan. Namun demikian karena rata-rata pengalaman usahanya cenderung sudah di atas 5 tahun, maka sebagai pengelola UMKM ini relatif sudah cukup berpengalaman dan teruji dalam menghadapi berbagai permasalahan bisnis.

5.2. DISKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

5.2.1. Islamic Corporate Governance

1. *Shiddiq*

Dalam *islamic corporate governace Shiddiq* mencerminkan perilaku dalam pengelolaan perusahaan yang dilandasi prinsip-prinsip kebenaran,

kejujuran, ketaqwaan yang berorientasi pada nilai, berani tegar, sabar, bijaksana dan ikhlas. Kejujuran dan kebenaran juga disebut *fairness* (Muhammed Obaidullah, 2004), yaitu pemberian kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk mendapat informasi yang relevan dari perusahaan. Tingkat kepemilikan sifat Shiddiq para pengelola UKM dapat dilihat pada Tabel 5.3.

TABEL 5.3
ICG DILIHAT DARI SIFAT SHIDDIQ

No	Indikator	Rata-Rata
1	Jujur	3,79
2	Adil	3,76
3	Integritas	3,61
	Rata-rata	3,72

Sumber: Data Primer yang diolah

Tata kelola perusahaan islami dari dimensi *Shiddiq*. Hasil penilaian indikator jujur diperoleh rata-rata skor diperoleh nilai 3,79. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola dengan menekankan nilai-nilai kejujuran dalam berinteraksi dengan semua pihak. Sedangkan hasil penilaian indikator adil diperoleh rata-rata skor diperoleh nilai 3,76. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang, selalu menegakkan nilai-nilai keadilan dalam melakukan aktivitas usahanya. Serta hasil penilaian indikator integritas diperoleh rata-rata skor diperoleh nilai 3,61. Hal ini

mengindikasikan bahwa tata kelola UMKM di Semarang dalam melakukan aktivitas usaha, selalu dilandasi dengan niat yang baik.

Secara keseluruhan hasil penilaian dimensi *shiddiq* dapat dilihat bahwa tingkat kepemilikan sifat *shiddiq* bagi pengelola UMKM di Kota Semarang relatif baik. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kejujuran, kebijakan yang adil dan kepemilikan integritas yang relatif baik dengan rata-rata 3,72 (skala 1-5). Kepemilikan sifat *Shiddiq* tersebut merupakan modal awal bagi kemampuan pengelolaan usaha yang baik.

2. Amanah.

Amanah artinya dapat dipercaya, dalam tata kelola perusahaan islami *amanah* merupakan kesetiaan dan komitmen perilaku pengelola perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Agar tata kelola berjalan dengan baik sesuai prinsip amanah, maka pelaku bisnis harus memiliki akhlaq yang baik, hal ini sebagai bentuk pertanggungjawaban (*responsibility*) dari pemegang amanah tersebut. Sebagai pengelola/pemilik perusahaan harus mampu mengelola hartanya secara benar sesuai dengan cara dan tujuan syariah yang ditetapkan, tidak hanya karena keuntungan, tetapi juga harus dapat mencari kekayaan dengan cara yang sesuai dengan ketentuan Allah. Tingkat amanah para pengelola UKM dapat dilihat pada Tabel 5.4.

TABEL 5.4
ICG DILIHAT DARI SIFAT AMANAH

No	Indikator	Rata-Rata
1	Tanggung jawab pada Tuhan	3,62
2	Tanggung jawab pada sesama	3,48
3	Patuh pada kesepakatan	3,99
	Rata-rata	3,70

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil penilaian indikator tanggung jawab terhadap Allah diperoleh rata-rata skor 3,62. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola dengan selalu berupaya melakukan aktivitas dengan baik sebagai bentuk tanggung jawab terhadap Allah.

Hasil penilaian untuk indikator tanggung jawab terhadap sesama diperoleh nilai 3,48. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang cukup berupaya melakukan aktivitas untuk kemanfaatan bersama sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sesama (semua pihak).

Hasil penilaian Indikator taat pada aturan, diperoleh nilai 3,99. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola dengan mematuhi kesepakatan/aturan yang berlaku dengan berbagai pihak.

Secara keseluruhan hasil penilaian dimensi *amanah* diperoleh rata-rata skor 3,70. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepemilikan sifat amanah para pengelola UMKM relatif cukup baik. Artinya bahwa para pengelola UMKM kota Semarang relatif dapat dipercaya (memiliki tanggung jawab pada Tuhan dalam setiap aktivitasnya), juga taat pada hukum (memiliki tanggung jawab pada sesama) serta bekerja usaha sesuai dengan aturan

atau prosedur yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab pada kesepakatan yang telah disetujui dengan berbagai pihak.

Kepemilikan sifat amanah menunjukkan tanggung jawab yang merupakan modal pengelola yang dapat diberikan kepercayaan oleh stakeholders yang akan menjadikan bisnis ini dapat *sustainable*.

3. *Tabligh*

Tabliq merupakan bentuk Islamic Corporate governance yang memiliki makna komunikatif dan argumentatif. Pengelola perusahaan/UMKM yang memiliki sifat *tabligh*, akan mengkomunikasikan informasi kepada pihak yang berkepentingan dengan benar dan santun, baik tentang tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya. Setiap kegiatan manajemen selalu dilakukan dengan tranparan, sehingga dapat dimengerti dan dipahami oleh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Tingkat kepemilikan sifat *tabligh* pada pengelola UMKM di Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 5.5.

TABEL 5.5
ICG DILIHAT DARI SIFAT TABLIGH

No	Indikator	Rata-Rata
1	Informatif	3,58
2	Terbuka (tidak pribadi)	3,58
	Rata-rata	3,58

Sumber: Data Primer yang diolah

Tata kelola perusahaan islami diukur dari dimensi *tabligh* dengan indikator (informatif dan terbuka). Hasil penilaian indicator terbuka diperoleh

nilai 3,58. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam mengelola perusahaannya belum ada keterbukaan, baik kepada konsumen, suplier maupun karyawan.

Hasil penilaian indikator kepentingan pribadi, diperoleh nilai 3,58. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam mengelola perusahaannya cukup terbuka, artinya tidak pernah berupaya menutupi berbagai informasi penting yang dibutuhkan semua pihak yang disebabkan karena adanya kepentingan pribadi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepemilikan sifat *Tabligh* para pengelola UMKM Kota Semarang dalam cukup dan cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator kepemilikan sifat *tabligh* sebesar 3,58 (skala 1-5). Kondisi ini menunjukkan bahwa para pengelola UMKM Kota Semarang khususnya sektor pakaian dan makanan kepemilikan tingkat keterbukaan dan kemauan memberikan informasi dengan tingkat yang cukup dan cenderung rendah.

Artinya pengelola dalam mengelola perusahaannya cukup ada keterbukaan dalam mengkomunikasikan tujuan dan strategi, baik kepada konsumen, suplier maupun karyawan dan cukup berupaya untuk tidak menutupi berbagai informasi penting yang dibutuhkan semua pihak yang disebabkan karena adanya kepentingan pribadi.

Fathanah

Fathanah dalam pengelolaan perusahaan islami merupakan pengelolaan bisnis atau melaksanakan kegiatan manajerial secara cerdas,

dengan mengoptimalkan potensi akal yang dimiliki sebagai anugrah Allah. Untuk mengelola bisnis secara profesional tidak cukup hanya dengan kejujuran dan bertanggungjawab saja, namun diperlukan kecerdasan (keahlian), agar apa yang telah dipercayakan kepadanya dapat dilaklaskanakan dengan baik sehingga amanah tidak terabaikan. Yang dimaksud dengan kecerdasan di sini termasuk juga kecerdasan spiritual. kecerdasan spiritual merupakan kemampuan memberi makna ibadah dari setiap kegiatan. Tingkat kepemilikan sifat fathanah para pengelola UMKM di Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 5.6.

TABEL 5.6
ICG DILIHAT DARI SIFAT FATHANAH

No	Indikator	Rata-Rata
1	Terampil	3,46
2	Bijak	3,42
3	Landasan Spiritual	3,41
	Rata-rata	3,43

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil menunjukkan penilaian indikator trampil diperoleh nilai 3,46. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dikelola dengan cukup meningkatkan ketrampilan, artinya masalah ketrampilan masih belum banyak diperhatikan UMKM di Semarang dalam pengelolaannya.

Hasil penilaian indikator bijak, diperoleh nilai 3,42. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola dengan bijak dalam melakukan berbagai keputusan.

Hasil penilaian indikator kecerdasan spiritual diperoleh nilai 3,41. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola dengan menekankan kecerdasan spiritual yang tinggi yaitu dengan selalu mengingat Allah dalam mengelola usahanya.

Secara keseluruhan hasil penilaian dimensi *fathanah* diperoleh nilai 3,43. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Semarang cukup dikelola secara *fathanah*, yaitu UMKM cukup berupaya meningkatkan ketrampilan, bijak terhadap sesama dan mengingat Allah dalam melandasi setiap kegiatannya.

Artinya kepemilikan sifat Fathanah para pengelola UMKM Kota Semarang dalam tingkatan sedang dan cenderung rendah dengan rata-rata indikator sifat *fathanah* sebesar 3,43 (skala1-5). Kondisi ini menunjukkan tingkat kecerdasan para pengelola UMKM di Kota Semarang, baik kecerdasan dalam arti tingkat ketrampilan, sikap yang bijak dan sikap dalam pengelolaan yang didasari atas landasan spiritual menunjukkan tingkat yang sedang dan cenderung rendah. Kemampuan yang relatif rendah tersebut akan mengganggu keberlangsungan UKM yang dikelolanya.

4. Istiqomah

Istiqamah dalam Islamic Corporate Governance merupakan sikap konsisten dari pribadi muslim yang profesional dan berakhlak, yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya. Pribadi yang mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Sikap konsisten tersebut telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

Istiqamah merupakan keteguhan pendirian dalam membela kebenaran. Keteguhan tersebut diwujudkan dalam bentuk keteguhan memegang janji, konsekuen serta konsisten pada niat melakukan kebenaran yang telah disepakati. Manajemen perusahaan yang memiliki sifat *istiqamah* akan teguh memegang janji dari Sang pemberi amanah (*stakeholder*). Tingkat kepemilikan sifat Istiqamah para pengelola UMKM di Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 5.7.

TABEL 5.7
ICG DILIHAT DARI SIFAT ISTIQAMAH

No	Indikator	Rata-Rata
1	Konsisten	3,55
2	Pantang Menyerah	3,53
3	Teguh pada pendirian	3,59
	Rata-rata	3,56

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kepemilikan sifat Istiqamah para pengelola UMKM di Kota Semarang relatif sedang dan cenderung rendah. Hasil penilaian indikator menjunjung tinggi kesepakatan diperoleh nilai 3,55. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam pengelolaannya cukup konsisten untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip yang sudah disepakati baik kepada konsumen, supplier maupun karyawan.

Hasil penilaian indikator tidak putus asa /pantang menyerah, diperoleh nilai 3,53. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam pengelolaannya masih ada rasa putus asa (menyerah) dalam menghadapi berbagai permasalahan dan hambatan yang dihadapi.

Hasil penilaian indikator teguh pada pendirian diperoleh nilai 3,97. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam pengelolaannya telah konsisten yaitu teguh memegang prinsip kebenaran meskipun dalam kondisi tidak menguntungkan.

Secara keseluruhan tingkat kepemilikan sifat Istiqamah para pengelola UMKM di Kota Semarang relatif sedang dan cenderung rendah, hal ini dapat dilihat dari indikator sifat istiqamah yang dimiliki para pengelola UMKM rata-rata sebesar 3,56 (Skala 1-5). Kondisi ini menunjukkan para pengelola UMKM di Kota Semarang masih relatif mudah goyah dengan berbagai permasalahan yang ada dan kurang memiliki pendirian yang konsisten.

5. Qanaah

Qana'ah merupakan pengelolaan perusahaan dengan sikap kesederhanaan, efisiensi dan efektif dalam melakukan pekerjaan. Pengelola perusahaan yang memiliki sifat *qana'ah* akan mampu menjalankan aktivitas bisnis dengan baik dan mampu mengelola keinginannya, sehingga tidak tamak. Sikap tersebut menunjukkan komitmennya kepada Allah, sehingga dan senantiasa waspada terhadap arus kehidupan (Abdul Ghani, 2005).

Pengelola yang *qana'ah* akan melakukan pengelolaan dana yang dipercayakan oleh pemberi amanah secara efektif dan efisien, dan akan mengelola usahanya untuk dapat memberikan manfaat bukan semata-mata pada *stakeholdernya*, tetapi juga mengaharap keridlaan Allah.

Tingkat kepemilikan sifat qonaah para pengelola UMKM di Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 5.8.

TABEL 5.8
ICG DILIHAT DARI SIFAT QANAAH

No	Indikator	Rata-Rata
1	Efisien	3,58
2	Efektif	3,73
3	Selektif	3,99
	Rata-rata	3,77

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari Tabel 5.8 tersebut di atas dapat dilihat bahwa kepemilikan sifat qanaah para pengelola UMKM di Kota Semarang relatif baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata indikator qonaah yang dimiliki para pengelola UMKM rata-rata sebesar 3,77 (skala 1-5). Kondisi ini menunjukkan para pengeola UMKM

Kota Semarang dalam pengelolaan bisnis selalu mempertimbangkan efisiensi, efektivitas dan sangat selektif dalam pengambilan keputusan.

5.2.2. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini sama dengan kepuasan karyawan, maka dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan karyawan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dicapai apabila pekerjaan tersebut dapat memberikan rasa nyaman, tercukupinya pangan, sandang dan papan, serta keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir dan batin serta loyalitas karyawan. Hasil pengukuran kinerja terhadap UMKM dapat dilihat di Tabel 5.9 sebagai berikut:

TABEL 5.9
PROFIL KESEJAHTERAAN KARYAWAN UMKM KOTA SEMARANG

No	Indikator	Rata-Rata
1	Tercukupi Kebutuhan Pokok	2,60
2	Rasa Nyaman	2,60
3	Terjamin Masa Depan	2,74
4	Kemampuan Membayar Zakat	2,36
	Rata-rata	2,58

Sumber Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.9 tersebut dapat dilihat bahwa kesejahteraan karyawan yang bekerja pada UMKM sektor pakaian dan makanan masih relatif rendah. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata indikator kesejahteraan karyawan sebesar 2,58 (skala 1-5). Kondisi ini menunjukkan tingkat kesejahteraan karyawan

sektor Pakaian dan Makanan di Kota Semarang relatif rendah yang diindikasikan dengan kemampuan memenuhi kebutuhan pokok yang masih terbatas, masa depan yang relatif belum terjamin, kemampuan membayar zakat yang relatif rendah dan kenyamanan dalam bekerja yang juga relatif rendah. Hal ini akan mengganggu produktifitas karyawan dalam bekerja.

5.2.3. Kinerja UMKM

Kinerja UMKM merupakan ukuran kinerja yang meliputi pertumbuhan penjualan, pangsa pasar maupun kinerja keuangan. Kinerja keuangan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator ROI, kinerja penjualan dilihat dari pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar. Hasil pengukuran kinerja terhadap UMKM dapat dilihat di Tabel 5.10

**TABEL 5.10
KINERJA UKM KOTA SEMARANG**

No	Indikator	Rata-Rata
1	Pertumbuhan Penjualan	3,73
2	Pertumbuhan Asset	2,93
3	Pertumbuhan Laba	3,70
	Rata-Rata	3,79

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel 5.10 tersebut menunjukkan kinerja UMKM yang relatif cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pertumbuhan penjualan, ROI dan pangsa pasar yang relatif di atas 3,67 (skala 1-5). Artinya kinerja UMKM pada sektor makanan dan pakain di Kota Semarang relatif cukup baik.

5.2.3. Kesejahteraan Masyarakat

Kesejahteraan Masyarakat merupakan kesejahteraan bagi lingkungan yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung dengan UKM yang diwujudkan dengan tingkat kesejahteraan, peningkatan sarana prasarana umum dan peningkatan peran aktivitas sosial. Hasil pengukuran kesejahteraan masyarakat dapat dilihat di Tabel 5.10 sebagai berikut:

TABEL 5.10
KESEJAHTERAAN MASYARAKAT

No	Indikator	Rata-Rata
1	Masyarakat Sejahtera	2,71
2	Infrastruktur	2,54
3	Aktivitas Sosial	2,54
	Rata-Rata	2,60

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa, dapat dilihat bahwa tingkat kesejahteraan masyarakat terkait keberadaan UKM relatif rendah dengan rata-rata 2,60 dengan menggunakan skala (1-5). Hal ini dapat diakibatkan keberadaan UMKM yang belum memberikan kontribusi terhadap lingkungan atau dapat dimungkinkan keberadaan UMKM sendiri belum dalam kondisi operasional yang sehat.

5.3. Analisis Diskriptif Crosstab

5.3.1. Islamic Corporate Governance pada UMKM

Analisis implemementasi Islamic Corporate Governance pada Industri Kecil berbasis Ouput Lokal yang dalam hal ini direpresentasikan dengan UMKM makanan dan indsutri kecil berbasis tenaga kerja lokal yang dalam penelitian ini direpresentasikan dengan UMKM Pakaian. Dari hasil analisis crosstab dalam 2 jenis industry kecil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerapan *Islamic Corporate Governance* pada industri makanan cenderung lebih baik dibandingkan pada industri pakaian. Hal ini ditunjukan dengan mayoritas perusahaan makanan telah menerapkan ICG dengan baik sebanyak 54,17% (26 UMKM

dari 48 UMKM), sedangkan pada industry pakaian 45,45% (20 UMKM dari 44 UMKM). Secara lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 5.11 pada halaman 56:

Sedangkan secara keseluruhan UMKM yang telah menerapkan ICG dengan baik dan yang belum menerapkan dengan baik menunjukkan proporsi yang seimbang masing-masing 50% (46 UMKM).

Tabel 5.11
PENERAPAN ICG PADA INDUSTRI MAKANAN DAN PAKAIAN

		LEVICG		Total
		RENDAH	TINGGI	
DUMMY_ JENIS	Berbasis Tenaga Kerja Lokal (Pakaian)	24	20	44
	Berbasis Ouput Lokal (Makanan)	22	26	48
Total		46	46	92

5.3.2. Kinerja UMKM

Analisis Kinerja UMKM pada Industri Kecil berbasis Ouput Lokal yang dalam hal ini direpresentasikan dengan UMKM makanan dan indsutri kecil berbasis tenaga kerja lokal yang dalam penelitian ini direpresentasikan dengan UMKM Pakaian. Dari hasil analisis *crosstab* dalam 2 jenis industri kecil tersebut menunjukkan bahwa tingkat Kinerja UMKM relatif rendah. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.12. sebagai berikut :

TABEL 5.12
KINERJA UMKM MAKANAN DAN PAKAIN
KOTA SEMARANG

		LEVKP		Total
		RENDAH	TINGGI	
DUMMY _JENIS	Berbasis Tenaga Kerja Lokal (Pakaian)	28	16	44
	Berbasis Ouput Lokal (Makanan)	20	28	48
Total		48	44	92

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa UMKM yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 47,8% (44 dari 92 UMKM). Sedangkan Kinerja pada masing-maisng jenis UMKM menunjukkan bahwa pada industri makanan cenderung memiliki kinerja lebih baik yaitu sebesar 58,3% (28 dari 48 UMKM) dibandingkan pada industri pakaian yang hanya 36,36% (16 dari 44 UMKM). Hal ini disebabkan karena mayoritas perusahaan makanan telah menerapkan ICG dengan baik sebanyak 54,17% (26 UMKM dari 48 UMKM), sedangkan pada industry pakaian 45,45% (20 UMKM dari 44 UMKM).

5.3.3. Kesejahteraan Karyawan UMKM

TABL 5.13
KESEJAHTERAAN KARYAWAN UMKM MAKANAN DAN PAKAIN
KOTA SEMARANG

		LEVKK		Total
		RENDAH	TINGGI	
DUMMY _JENIS	Berbasis Tenaga Kerja Lokal (Pakaian)	26	18	44
	Berbasis Ouput Lokal (Makanan)	24	24	48
Total		50	42	92

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan UMKM yang memiliki kesejahteraan tinggi sebanyak 45,65% (42 dari 92 UMKM). Sedangkan Kesejahteraan karyawan pada masing –masing jenis UMKM menunjukkan pada industri makanan cenderung lebih baik yaitu 50% (24 dari 48 UMKM) dibandingkan pada industri pakaian hanya sebesar 40,91% (18 dari 44 UMKM). Hal ini sebabkan karena dengan mayoritas perusahaan makanan telah menerapkan *Islamic Corporate Governance* dengan baik yaitu sebanyak 54,17% (26 UMKM dari 48 UMKM), sedangkan pada industry pakaian 45,45% (20 UMKM dari 44 UMKM).

5.3.4. Kesejahteraan Masyarakat

TABEL 5.14
KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DISEKITAR UMKM
MAKANAN DAN PAKAIANKOTA SEMARANG

		LEVKM		Total
		RENDAH	TINGGI	
DUMMY _JENIS	Berbasis Tenaga Kerja Lokal (Pakaian)	22	22	44
	Berbasis Ouput Lokal (Makanan)	22	26	48
	Total	44	48	92

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa masyarakat disekitar UMKM yang memiliki kesejahteraan tinggi sebanyak 52,17% (48 dari 92 UMKM). Sedangkan Kesejahteraan masyarakat pada masing –masing jenis UMKM menunjukkan pada industri makanan cenderung lebih baik yaitu 54,16% (26 dari 48 UMKM) dibandingkan pada industri pakaian hanya sebesar 50% (22 dari 44 UMKM). Hal ini sebabkan karena dengan mayoritas perusahaan makanan telah menerapkan *Islamic Corporate Governance* dengan baik yaitu sebanyak 54,17% (26 UMKM dari 48 UMKM), sedangkan pada industry pakaian 45,45% (20 UMKM dari 44 UMKM).

5.4. Pengaruh ICG terhadap Kinerja UMKM

Hasil analisis pengaruh Islamic Cooperate Governance terhadap Kinerja UMKM menunjukkan yang signifikan . Hal ini dapat dilihat bahwa semua dimensi Islamic corporate Governance (Shiddiq, Amanah, Tablight, Fathanah, Istiqomah dan Qonaah) menunjukkan tingkat sig < 0.05, sehingga

dapat disimpulkan bawa ICG berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Dampak ICG terhadap Kinerja UMKM secara lebih detail dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 5.15
PENGARUH ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA
UMKM

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.404	.404		-3.476	.001
SIDDIQ	.266	.091	.237	2.928	.004
AMANAHAH	.268	.128	.242	2.096	.039
TABLIGHT	.144	.069	.128	2.084	.040
FATHANAHAH	.170	.068	.202	2.509	.014
ISTIQAMAHAH	.160	.074	.152	2.156	.034
QANAHAH	.328	.117	.231	2.801	.006

5.5. Pengaruh ICG dan Kinerja UMKM terhadap Kesejahteraan Karyawan

Penerapan ICG juga diharapkan dapat berdampak tidak hanya terhadap kinerja keuangan, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan. Hasil analisis terhadap pengaruh ICG terhadap kesejahteraan karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Sedangkan kinerja UMKM tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja UMKM tidak menjamin karyawan menjadi sejahtera. Kinerja UMKM dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, apabila didukung dengan penerapan Islamic corporate governance yang baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan

interaksi antara kinerja UMKM dengan ICG dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti yang dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 5.16
PENGARUH KINERJA UMKM DAN ICG TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.636	.387		-1.644	.104
	KINERJAUKM	.121	.126	.139	.967	.336
	ICG	.829	.193	.615	4.290	.000
	INTKPICG	.152	.010	.841	14.733	.000

Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja UMKM tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai p value $0,336 > 0,05$, artinya menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Sedangkan kinerja UMKM yang didukung penerapan Islamic Corporate Governance menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p value $0,000 < 0,05$, artinya kinerja UMKM yang didukung penerapan Islamic Corporate Governance menunjukkan pengaruh yang signifikan.

5.6. Pengaruh ICG, Kinerja UMKM dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Dari hasil analisis pengaruh penerapan ICG terhadap kesejahteraan masyarakat menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada Table 5.7

TABEL 5.17
PENGARUH ICG, KINERJA UMKM DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.062	.309		-6.682	.000
	KINERJAUKM	.044	.099	.043	.441	.660
	ICG	1.037	.167	.658	6.214	.000
	KESKARY	.288	.083	.246	3.459	.001
	INT KP-ICG	.071	.018	.395	3.952	.000
	INT KK-ICG	.112	.022	.515	5.150	.000

Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa Penerapan ICG diharapkan dapat berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat. Hasil analisis terhadap pengaruh ICG terhadap kesejahteraan masyarakat menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p value* sebesar $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penerapan ICG terhadap kesejahteraan masyarakat sekitar perusahaan. Demikian halnya kesejahteraan karyawan perusahaan juga berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat yang ditunjukkan dengan nilai *p value* sebesar $0.001 < 0.005$. Sedangkan kinerja UMKM tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat, yang ditunjukkan dengan nilai *p value* $0.660 > 0.005$ yang artinya

kinerja UMKM tidak berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat sekitar perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja UMKM tidak menjamin masyarakat menjadi sejahtera. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemajuan UMKM yang ditunjukkan dengan kinerja keuangan yang baik tidak berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat. Namun demikian kinerja keuangan yang didukung penerapan Islamic corporate governance yang baik menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kinerja UMKM yang didukung ICG menunjukkan p value sebesar $0.00 < 0.05$, dengan demikian kinerja UMKM akan berdampak pada kesejahteraan karyawan apabila didukung Islamic corporate governance yang baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Pengelolaan UMKM berbasis tenaga kerja lokal dan outputnya diperuntukan untuk masyarakat lokal perlu menerapkan ICG dalam aktivitasnya agar keberadaan usaha tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik, kesejahteraan karyawan dan memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar. Hasil temuan menunjukkan bahwa :

- 6.1.1. Perusahaan berbasis TKL dan makanan terbukti memiliki telah menerapkan corporate governance dengan baik yang ditunjukkan dengan proporsi yang cukup besar perusahaan yang telah menerapkan ICG dengan baik terutama, pada industri makanan
- 6.1.2. Penerapan ICG berpengaruh terhadap Kinerja UMKM berbasis TKL maupun output lokal
- 6.1.3. Kinerja UMKM perlu dukungan ICG agar berdampak terhadap kinerja karyawan
- 6.1.4. Kinerja UMKM perlu dukungan ICG agar berdampak pada kesejahteraan masyarakat
- 6.1.5. Kinerja UMKM tanpa dukungan ICG tidak berdampak pada kesejahteraan karyawan maupun masyarakat

6.2. SARAN

- 6.2.1. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat perlu penerapan Islamic corporate governance ditunjukkan dengan tata

kelola yang dijiwai sifat shiddiq, amanah tabligh, fathanah, qonaah dan istiqamah

6.2.2. Kinerja UMKM yang tinggi perlu diimbangi dengan penerapan Islamic Corporate Governance supaya berdampak pada kesejahteraan karyawan maupun masyarakat

6.2.3. Perlu penekanan terhadap Islamic corporate governance, karena dalam pengelolaan UMKM terbukti efektif memberikan kesejahteraan pada stakeholders baik pada UMKM berbasis Tenaga kerja lokal maupun UMKM yang produk diperuntukan bagi masyarakat lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghani, Muhammad, 2005. *The Spirituality in Business*. Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: Departemen Agama RI
- Alwan, Khairul, 2007. *Kuliah umum Tata Kelola Perusahaan Islami*. Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya
- Balabanis, et. al,1998, "Corporate Social Responsibility and Economic Performance In The Top British Companies: Are They Linked?". *European Business Review*, Vol. 98, Number 1, pp 25 – 44.
- Bhargava, M., Dubelaar, C., Ramaswami, S.,1994. Reconciling Diverse Measures of Performance; Aconceptual Framework and Test of a Methodology. *Journal of Business Researech*. 31, pp. 235-246.
- Bukhari, Al-, tt., *Sahih al-Bukhari*, <http://www.al-meskhath.info>
- Darmawan, Cecep, 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah*, Bandung: Khazanah intelektual.
- Chapra, Umar (2000), *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, Jakarta : Gema Insan Press.
- Davis, P. S., and Schul, P. L.,1993. Addressing the contingent effects of business unit strategic orientation on relationships between organizational context and business unit performance. *Journal of Business Researech*. 27, pp.183-200.
- Gregory J. Dess, 2001. "**The Meaning of " Social Entrepreneurship"**", Stanford's Graduate School of Business.
- Hart S, Ahuja G. 1996. Does it pay to be green? An empirical examination of the relationship between emission reduction and firm performance. *Business, Strategy and the Environment* 5: 30–37.
- Helfert, Erich A, 1997. *Teknik Analisis Keuangan : Petunjuk Praktis untuk Mengelola dan Mengukur Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Erlangga
- Jonker , J.,2005. "CSR Wonderland : Navigating between Movement, Community and Organisation".*JCC*, 20 (Winter), pp. 19-22.
- Keraf, 1991:97, *Etika Bisnis, Citra Bisnis Sebagai Profesi Luhur*, Yogyakarta : Kanisius, Kerlinger, 1990:49
- Klassen RD, Whybark DC. 1999. The impact of environmental technologies on manufacturing performance. *Academy of Management Journal* 42: 599–615.

- Martten, Jean H., 2007. Corporate Social Responsibility Perusahaan Multinasional kepada Masyarakat Sekitar: Studi Kasus. *Usahawan*, no. 03, Th XXXVI, Maret. 03
- McWilliams A, Siegel D. 2000. Corporate social responsibility and financial performance: correlation or misspecification? *Strategic Management Journal* **21**(5): 603–609.
- Miles MP, Munilla LS, Covin JG. 2004. Innovation, ethics, and entrepreneurship. *Journal of Business Ethics* **54**(1): 97–101.
- Michael, B., 2003. Corporate Social Responsibility in International Development : an Overview and Critique. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 10, pp 115 – 128.
- Michael J. Whinc, 2000. Entrepreneurial Governance op Associate Professor, Faculty of Law, Griffith University; Director, Business Regulation Program, Key Centre for Ethics, Law, Justice & Governance. This paper is part of a project, *Reconceiving the Small Firm and its Financing: Ethics, Regulation and Contract* , which is supported by ARC Large Grant funding.
- Nunuk Noviandi, 2010, Pemodelan Kebijakan Pengembangan UMKM inovatif, Pusat Pengkajian Kebijakan Peningkatan Daya Saing, BPPT
- Paul A Zaman MBA, MSC, 2006. Corporate Governance: Innovation & Entrepreneurship thrive or die!, www.qualvin.com
- Post dkk (1999), *Business and Society : Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*. Boston : McGraw-Hill.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2002. *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Roger L.Martin Dan Sally Osberg (2007), "Social Entrepreneurship: The Case for Definition", *Stanford Social Innovation Review*, Spring.
- Sjafri, Mangkuprawiro, Tb, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia strategik*, jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sri Hartono, 2010, Pengaruh Entrepreneur Skill dan Social Entrepreneur terhadap Kinerja UMKM Kota Semarang,
- Tan Wee Lia ng & Tan Teck Meng, 2010, *Applying Corporate Governance Codes to Entrepreneurial Firms* ,Singapore accountant
- Tasmara Toto, 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani.
- Triyuwono, 2004, *Akuntansi Syariah*, Malang: FE.Unibraw.

Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan

Vogel DJ. 2005. Is there a market for virtue? The business case for corporate social responsibility. *California Management Review* 47(4): 19–45.

Vos (2003), Corporate Social Responsibility and The Identification of Stakeholders, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 10, pp 141-152.

Zairi.,2000, “Social Responsibility and Impact On Society”. *The TQM Magazine*, Vo. 12, Number 3, 2000, pp 172-178.

Zulkipli Lessy., Misbahul Ulum, 2007. *Model-Model Kesejahteraan Sosial islam*, Perspektif Normatif filosofis dan Praktis, fakultas Dakwah, Uin Sunan Kali Jaga: Yogyakarta.