

<b>Bidang Ilmu</b>
--------------------

<b>Sosial</b>
---------------

**LAPORAN HASIL  
PENELITIAN HIBAH BERSAING TAHUN I  
TAHUN ANGGARAN 2013**

**MODEL PENERAPAN *ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE*  
YANG DIDUKUNG *SOCIAL ENTREPRENEURSHIP* PADA UMKM  
BAGI UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
DAN MASYARAKAT**



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

**Anggota :  
Sri Hartono, SE, MSi                NIDN 0626086701**

**DILAKSANAKAN ATAS BIAYA :  
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Koordinator Perguruan  
Tinggi Swasta Wilayah VI, Sesuai Dengan Surat Perjanjian  
Pelaksanaan Penelitian Multi Tahun No: 292/K6/KL/2013**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
OKTOBER 2013**

## HALAMAN PENGESAHAN

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

Peneliti/ Pelaksana  
Nama Lengkap : Dr. Nunung Ghoniyah, SE, MM.  
NIDN : 0607056203  
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala  
Program Studi : Manajemen  
No HP : 085640958876  
Alamat surel (E-mail) : [nunung@unissula.ac.id](mailto:nunung@unissula.ac.id)

Anggota (1)  
Nama Lengkap : Sri Hartono, SE, Msi  
NIDN : 0626086701  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Penanggung Jawab : Lembaga Penelitian dan Pengembangan UNISSULA  
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 Dari Rencana 2 Tahun  
Biaya Tahun Berjalan : Rp. 50,500,000  
Biaya Keseluruhan : Rp. 138,826,000

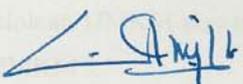
Semarang, 25 Nopember 2013

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

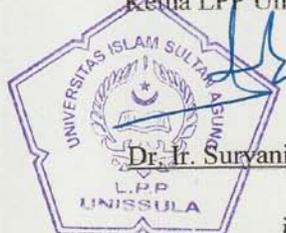
Ketua,



Dr. H. Indri Kartika, MSi, Akt  
NIK 21149002

  
Dr. Nunung Ghoniyah, SE, MM  
NIK 210488016

Menyetujui  
Ketua LPP Unissula



Dr. Ir. Suryani Alifah, MT

ii

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt atas segala karunia nikmat yang telah dilimpahkan 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, 25 Nopember 2013.

Tim Peneliti,

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
RINGKASAN .....	ii
PRAKATA .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	5
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	19
BAB IV METODE PENELITIAN .....	22
BAB V HASIL YANG DICAPAI .....	33
BAB VI RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA .....	61
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN .....	63
DAFTAR PUSATAKA .....	67
LUARAN PENELITIAN .....	70
ARTIKEL .....	81

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 4.1 Kerangka Kerja Penelitian
2. Tabel 4.2 *Variabel Dan Indikator Penelitian*
3. Tabel 4.3 Paket Kuesioner dan Responden
4. Tabel 5.1 Jenis UMKM Di Semarang
5. Tabel 5.2 Lama Usaha UMKM
6. Tabel 5.3 Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang Dimensi *Shiddiq*
7. Tabel 5.4 Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang Dimensi *Amanah*
8. Tabel 5.5 Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang Dimensi *Fathonah*
9. Tabel 5.6 Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang Dimensi *Tabligh*
10. Tabel 5.7 Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang Dimensi *Istiqomah*
11. Tabel 5.8 Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang Dimensi *Qona'ah*
12. Tabel 5.9 *Social Entrepreneurship* UMKM Di Semarang
13. Tabel 5.10 Kinerja UMKM Di Semarang
14. Tabel 5.11 Kesejahteraan Karyawan UMKM Di Semarang
15. Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Islamic Corporate Governance (ICG)
16. Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan
17. Tabel 5.14 Hasil Uji Validitas Variabel *Social Entrepreneurship*
18. Tabel 5.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja UMKM
19. Tabel 5.16 Nilai *Composite Reliability*
20. Tabel 5.17 Pengaruh Dimensi *Islamic Corporate Governance* Terhadap Kinerja UMKM
21. Tabel 5.18 Pengaruh Dimensi *Social Entrepreneurship* Terhadap Kinerja UMKM
22. Tabel 5.19 Pengaruh Interaksi ICG dengan SE1 Terhadap Kinerja UMKM

- 23. Tabel 5.20 Pengaruh Interaksi ICG dengan SE2 Terhadap Kinerja UMKM
- 24. Tabel 5.21 Pengaruh Interaksi ICG dengan SE3 Terhadap Kinerja UMKM
- 25. Tabel 5.22 Pengaruh Interaksi ICG dengan SE4 Terhadap Kinerja UMKM
- 26. Tabel 5.23 Pengaruh Kinerja UMKM Terhadap Kesejahteraan Karyawan

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Gambar 2.1 Road Map Penelitian
2. Gambar 4.1 Bagan alir penelitian model Penerapan ICG dan SE pada UMKM
3. Gambar 4.2 Kerangka Model Penelitian
4. Gambar 6.1 Tahapan Penelitian Selanjutnya

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Anggaran Penelitian
2. Jadual Penelitian
3. Personalia Penelitian
4. Biodata Peneliti
5. Hasil Analisis Smart PLS
6. Artikel
7. Produk

# BAB 1

## 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. Arsajah (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. Firman Allah dalam surat Al Baqarah (2) ayat 30 menegaskan 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 (Al-Qu'ran 11:61) 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 (QS 51:56). Dalam fungsinya sebagai abdillah 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 menjad ipengendali 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 *entrepreneurship* (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.

## **1.2. Perumusan Masalah**

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. Berdasarkan paparan di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang 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 2.**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Tata kelola perusahaan Islami**

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). Defini 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.

Oleh karena itu *islamic corporate governace* merupakan suatu sistem nilai dan mekanisme yang berlandaskan nilai-nilai Islam yang mengatur hubungan berbagai pihak yang terlibat dalam perusahaan, agar mereka dapat melaksanakan hak dan kewajibannya secara benar untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam rangka ibadah makhluk menuju jalan yang diridhai Allah (*mardhatillah*).

#### **2.2. Prinsip *Islamic corporate governace***

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*). Pemikiran alternatif ini didasarkan bahwa sistem ciptaan manusia bagaimanapun canggihnya memiliki kelemahan yang dapat disiasati oleh manusia yang memiliki moral yang 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, fathonah, istiqamah* dan *qanaah*.

### **2.2.1. 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. Kebenaran kejujuran tersebut berangkat dari hati nurani yang mendapat hidayah dari Allah, yang diaktualisasikan dalam bentuk kebenaran dan kejujuran pada diri sendiri, orang lain dan kepada Allah.

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

### **2.2.2. Amanah.**

*Amanah* bermakna dapat dipercaya, profesional, disiplin, bertanggung jawab, mandiri, terampil, tangguh, tekun, ulet, pantang menyerah dan percaya diri (Alwan, 2007). *Amanah* merupakan perilaku dalam pengelolaan perusahaan yang mencerminkan kesetiaan pada komitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajiban

yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan atau UMKM kriteria *amanah* sangat penting sehingga pada awal merekrut karyawan kriteria amanah ini harus menjadi prioritas. Semakin tinggi tugas wewenang dan tanggung jawabnya maka semakin tinggi kriteria *amanah* yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban (*responsibility*), *amanah* dalam penerapan tata kelola perusahaan akan berjalan dengan baik, manakala pelakunya memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu tata kelola akan berjalan dengan baik jika dijalankan oleh orang-orang yang *amanah*. Sebagai *Khalifah* dan *abdullah* manusia harus mampu melakukan pengelolaan perusahaan untuk bisa dipertanggungjawabkan baik kepada Allah maupun *stakeholders*. Slamet (2001) dalam Triyuwono (2004) menjelaskan:

*”amanah datang dari Allah yang sehingga di dalamnya melekat sebuah tanggung jawab untuk menggunakan dengan cara dan tujuan yang ditetapkan oleh sang pemberi amanah, yaitu Allah SWT”*.

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 dituntun oleh keuntungan, tetapi juga harus dapat mencari kekayaan dengan cara yang sesuai syariah. Dengan prinsip *amanah* maka pengelola perusahaan/UMKM tidak akan menggunakan sesuatu yang bukan haknya.

### **2.2.3. Fathanah**

*Fathanah* dapat dimaknai sebagai cerdas, cerdik, inofatif, kreatif, strategis Alwan (2007). Implementasi sifat *fathanah* dalam perilaku bisnis ditunjukkan dengan melaksanakan berbagai aktivitas manajerial secara cerdas, dan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada. Karena dengan kemampuan kejujuran dan bertanggungjawab dianggap belum cukup jika akan mengelola bisnis secara profesional. Sehingga diperlukan keahlian (kecerdasan) untuk mengelola bisnis secara profesional. Dengan

demikian maka *amanah* juga tidak akan terabaikan. Seorang sahabat bertanya: “Bagaimana amanah 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.

#### **2.2.4. *Tabliq***

*Tabliq* dapat dimaknai sebagai ramah, sopan, santun, komunikatif, transparan, bersemangat, dan motivasi tinggi Alwan (2007). Pengelola perusahaan/UMKM yang memiliki sifat *tabligh*, akan mengkomunikasikan/menginformasikan tugas wewenang dan tanggungjawabnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan benar dan dengan tutur kata yang sopan dan santun (*bi al-hikmah*). Aktivitas manajerial harus dilakukan dengan terbuka (*trasparant*) sehingga dapat diketahui oleh *stakeholders*. Surat Al-Ahzab (33): 70 memberikan petunjuk bahwa Allah akan memperbaiki setiap amalan dan mengampuni dosa-dosanya bagi orang yang beriman, bertaqwa dan berkata benar (*qaulan Sadidan*).

#### **2.2.5. *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).

#### **2.2.6. *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 menjerumuskan. 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 *stakeholdernya*, 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.

### **2.3. 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). Gerakan untuk membangun kewirausahaan sosial salah satunya diprakarsai oleh Bill Drayton tahun 1980,dengan mendirikan ASHOKA sebagai lembaga penyandang dana bagi entrepreneur yang mempunyai visi sosial.

Menurut Fred Hehuwat , 2008 *Social entrepreneur* merupakan jiwa wirausaha yang diorientasikan untuk mengatasi permasalahan sosial, seperti penyediaan produk atau jasa di daerah terpencil atau yang membutuhkan seperti yang dilakukan Harjanto dengan mendirikan fasilitas telekomunikasi di daerah terpencil yang tidak begitu menguntungkan secara finansial, tapi banyak 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.

Kewirausahaan sosial mengandung 5 dimensi, yaitu: menjalankan aktivitas berdasarkan pada nilai sosial; mencari peluang-peluang baru untuk mendukung misi; melakukan inovasi, adaptasi, dan pembelajaran secara terus-menerus; mengembangkan bisnis tanpa dibatasi oleh sumber-sumber yang dimiliki saat ini; serta

selalu mempertanggung jawabkan seluruh aktivitasnya (*accountability*) kepada semua konstituen yang berkaitan (J.Gregory Dees, 1998)

Ukuran kinerja kewirausahaan sosial merupakan tantangan untuk dapat melakukan perubahan sosial dan atau melayani kebutuhan sosial-selain untuk menangkap nilai ekonomi. Masalah sebenarnya mungkin bukan pengukuran , tetapi bagaimana 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)

Dari berbagi definisi tersebut dapat disimpulkan social entrepreneur merupakan niatan pelaku bisnis untuk memecahkan permasalahan sosial yang ada dilingkungannya dengan berbagai kretativitas dan, keberanian yang dimiliki. Dimensi social entrepreneur dalam penelitian ini meliputi : niatan perusahaan untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan bahan baku yang ada dilingkungan, pemanfaatan sumberdaya manusia yang ada di lingkungan, menciptakan kelangkaan produk dengan harga yang terjangkau

#### **2.4. Kinerja Perusahaan**

Kinerja merupakan sebuah konsep yang sulit, baik definisi maupun pengukurannya, karena sebagai sebuah konstruk, kinerja bersifat multidimensional. Oleh karena itu pengukuran dengan menggunakan dimensi tunggal tidak mampu memberikan pemahaman yang komprehensif (Bhargava *et al.*,1994).

Dimensi 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*).

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.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang memiliki ciri aman, sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Istilah kesejahteraan bukanlah hal baru, baik dalam wacana global maupun nasional. Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB), misalnya telah lama mengatur masalah ini sebagai salah satu bidang kegiatan masyarakat Internasional. 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.

Sebagian pakar menyatakan bahwa kesejahteraan yang digambarkan Al-Qur'an tercermin dari surga yang dihuni oleh Adam dan istrinya, sesaat sebelum turunnya mereka menjalankan tugas kekhalifahan mereka di muka bumi. Keadaan Adam dan istrinya di surga merupakan bayang-bayang impian manusia akan kehidupan

yang nyaman, tercukupinya pangan, sandang dan papan, dalam artian tidak lapar, dahaga, telanjang, dan kepanasan. Tercukupinya kebutuhan Adam selama di surga merupakan unsur pertama dan utama kesejahteraan.

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.

Zulkipli Lessy (2004) dalam Suisyanto *et al* (2007:48) Islam merupakan agama yang sangat peduli terhadap terwujudnya *social justice* dan *social welfare* di dalam kehidupan masyarakat (bersama). Al-Qur'an menjelaskan bahwa untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan sosial, maka terdapat beberapa hal yang harus direalisasikan, yaitu kesediaan menolong orang-orang yang membutuhkan seperti fakir miskin dan anak yatim, mengeluarkan zakat dan shadaqah, meninggalkan praktik riba serta berupaya memberdayakan masyarakat miskin melalui penciptaan lapangan pekerjaan.

Dari berbagai pendapat mengenai kesejahteraan dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa esensi kesejahteraan karyawan sama dengan kepuasan karyawan, maka dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan karyawan adalah 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.

## 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. Akan tetapi berbagai penelitian yang telah

banyak dilakukan belum atau jarang yang menempatkan *social entrepreneurship* menjadi bagian yang ikut berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. *Social entrepreneurship* terkait dengan kepedulian perusahaan terhadap karyawan maupun lingkungan. Hubungan yang baik antara pengusaha dan karyawan dan lingkungan akan berdampak terhadap kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu usaha yang dikelola menggunakan prinsip-prinsip corporate governance yang didukung *social entrepreneurship* akan berdampak terhadap kinerja perusahaan yang diharapkan dapat mensejahterakan karyawan dan masyarakat sekitar perusahaan.

## **2.7. Penelitian terdahulu**

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. Kepemilikan insitusional asing merupakan institusi yang baik dalam melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap tindakan manajemen dalam melakukan kebijakan utang. Ghoniyah (2010) tentang tata kelola perusahaan islami (*islamic corporate governance*) memberikan hasil bahwa tata kelola perusahaan islami berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan kesejahteraan karyawan.

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), meunjukkan 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 memilki kepedulian sosial yang rendah (Sri Hartono, 2010)

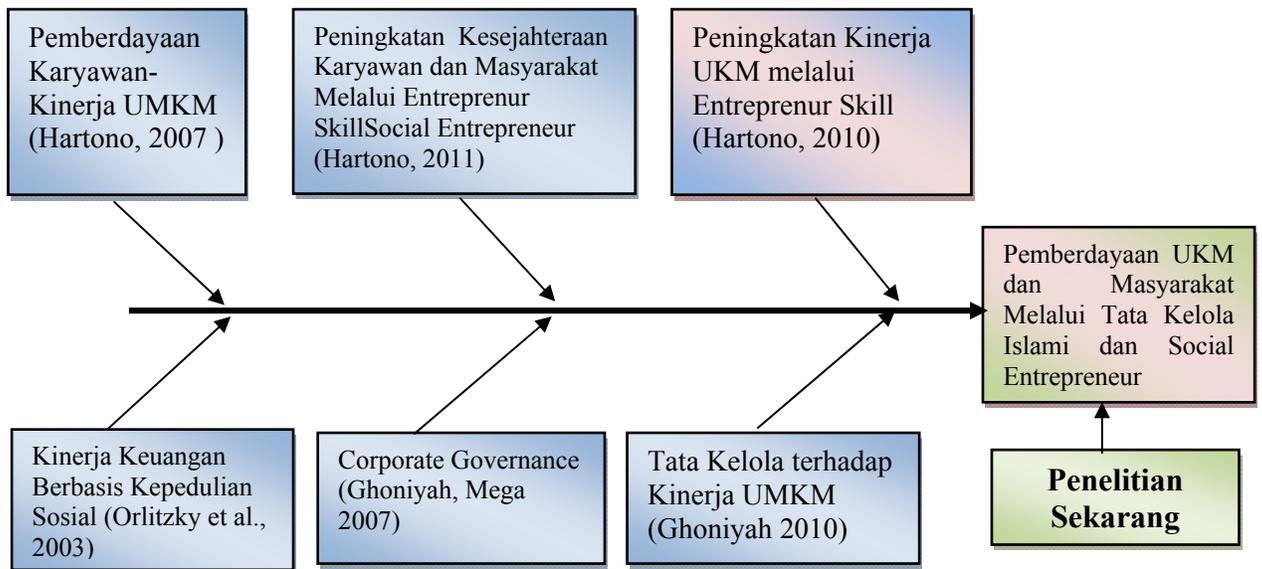
Lambatnya perkembangan UKM salah satunya disebabkan oleh rendahnya kualitas SDM. Hal ini disebabkan oleh dominasi pengelola UKM dalam pengelolaan bisnis yang menyebabkan perhatian terhadap karyawan relative rendah. Keberdaan UKM sangat tergantung pada keberdaan pemilik Hasil penelitian empiris menyatakan

bahwa Pemberdayaan karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja UKM (Si Hartono, 2008). Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja UKM yang berkelanjutan pengelola UKM harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. 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 (Syafri, 2003 dalam Zulkipli, 2004) . 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.

Masyarakat sebagai entitas sosial mengharapkan adanya perhatian dan dukungan melalui aktifitas perusahaan, tidak hanya dari lembaga pemerintahan atau lembaga *non profit* (Zairi, 2000). Perhatian dan dukungan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk tersedianya fasilitas umum, terbangkitnya potensi ekonomi masyarakat, adanya peran aktif perusahaan dalam kegiatan masyarakat dan adanya kesempatan kerja. Pengelolaan usaha yang dikelola dengan memperhatikan lingkungan dalam bentuk pemanfaatan sumber daya yang ada dilingkungannya terbukti berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat (Sri Hartono, 2011)

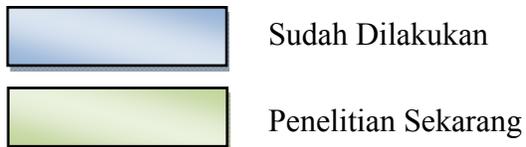
Oleh karena itu perlu adanya penelitian yang mengaitkan ICG terhadap kinerja perusahaan serta dampaknya bagi kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar, sehingga dapat dijadikan model peningkatan kesejahteraan karyawan dan masyarakat melalui penerapan CGI tersebut. ). Penerapan *corporage governance* juga perlu komitmen pengelola dalam ikut memecahkan masalah sosial dalam bentuk *social entrepreneur* agar dapat berdampak terhadap kinerja perusahaan yang pada akhirnya berdampak terhadap kesejahteraan karyawan dan masyarakat. Diharapkan dari penelitian ini dapat diperoleh model pemberdayaan UMKM yang berdampak terhadap business performance serta kesejahteraan karyawan dan masyarakat yang dapat dijadikan model pemberdayaan ekonomi masyarakat yang terintegrasi.

## Road Map Penelitian

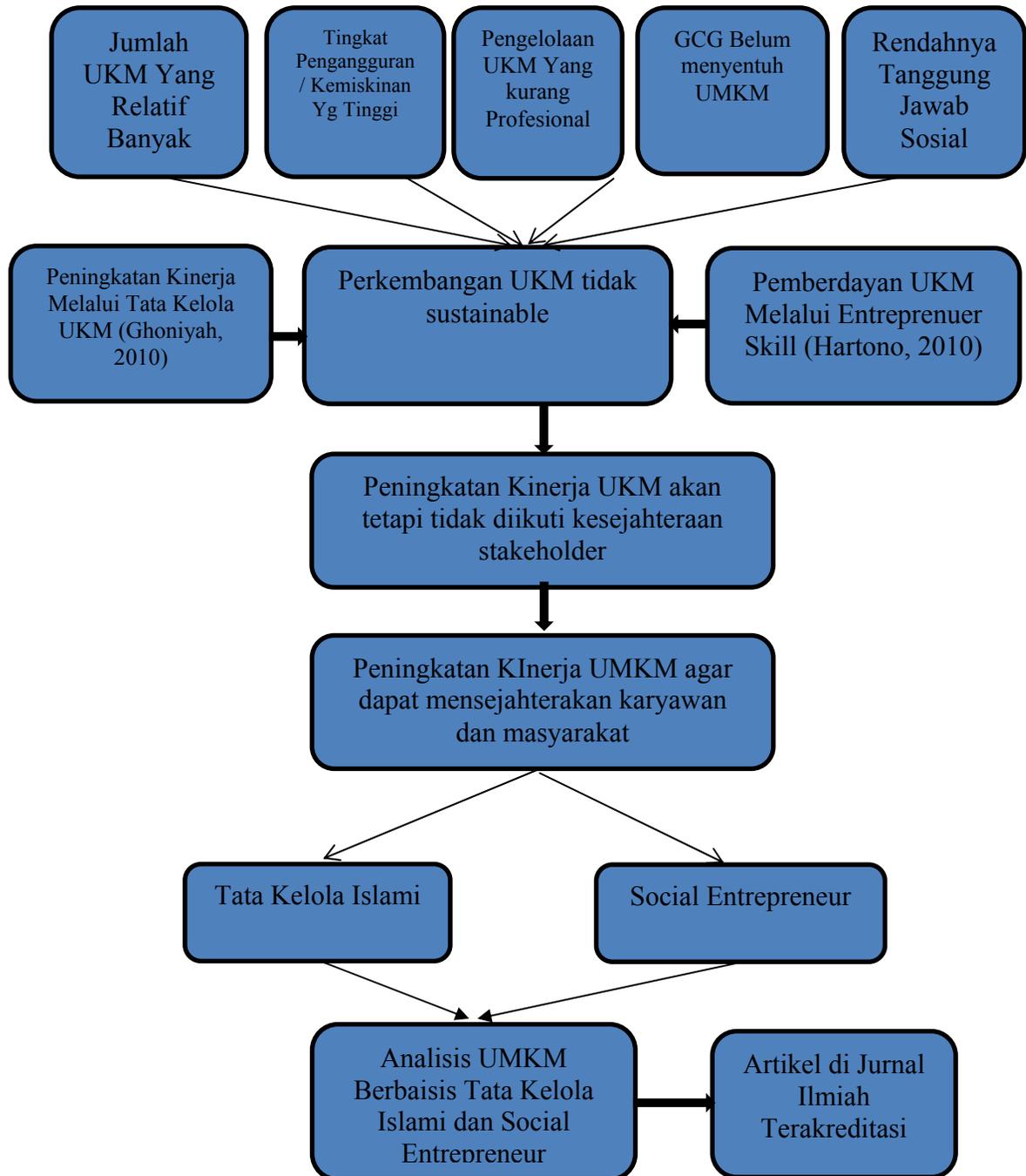


Gambar 2.1 Road Map Penelitian

### Keterangan :



## Tahun 1



## **BAB 3**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1. Tujuan Penelitian**

Instrumen penting dalam kebijakan UMKM meliputi : permodalan, tata kelola, kerativitas dan inovasi, manajemen sumber daya dan permasalahan ketenagakerjaan (Nunuk Noviandi, 2010). Masalah permodalan sudah menjadi perhatian banyak pihak, sedangkan tata kelola dan jiwa entrepreneur dalam bentuk kreativitas dan inovasi serta pemberdayaan tenaga kerja sektor UKM belum banyak menjadi perhatian. Tata Kelola perusahaan (Good Corporate Governance) telah menjadi perhatian khususnya diperusahaan besar. Bahkan UU juga mengatur mengenai corporate governance sebagai bentuk pertanggung jawaban perusahaan terhadap seluruh stakeholders. Sedangkan penerapan tata kelola perusahaan untuk UKM belum menjadi perhatian banyak pihak, sementara jumlah UMKM yang sangat banyak mencapai 90 % dari unit usaha yang ada di Indonesia, telah terbukti dapat menyelamatkan perekonomian Indonesia namun di sisi lain UMKM belum mampu untuk menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Oleh karena itu tata kelola UMKM saat ini perlu untuk diperbaiki dan dioptimalkan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, mengingat peran UMKM saat ini mampu menyerap lebih kurang 87% dari jumlah tenaga kerja produktif sehingga kira-kira akan mampu menghidupi lebih kurang 40 juta keluarga sehingga apabila berkembang dengan baik akan menambah kesempatan kerja dan akan mengurangi kemiskinan.

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 penerapan tata kelola UMKM perlu dilakukan atas kesadaran atau sukarela sebagai bentuk tanggung UMKM pada stakeholdernya. Penerapan tata kelola yang dilandasi kesadaran dan tanggung jawab dapat dilakukan pengelola yang memiliki nilai spiritual yang tinggi dalam bentuk tata kelola yang Islami. Tata kelola tersebut menekankan pengelolaan usaha untuk mencapai kinerja yang baik serta benilai ibadah. Tata kelola dapat berjalan dengan baik apabila kreativitas pengusaha UMKM tersebut diorientasikan juga untuk mengatasi

permasalahan sosial yang ada di lingkungannya. Dalam Islam manusia diberi kepercayaan oleh Allah sebagai pengelola dunia yang dihuninya. Berdasar konsep kekhalifahan, maka manusia dituntut memiliki kemampuan dalam menggali dan mengelola dunia, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan *maqashid assyariah* seperti yang dikatakan Al-Ghazali, *al-Mustashfa* (dalam Chapra, 2000) menunjukkan tujuan utama *syari'ah* adalah meningkatkan kesejahteraan manusia yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta. Oleh karena itu model pemberdayaan UMKM perlu dilakukan dengan tata kelola yang Islami yang meliputi aspek material dan moral serta perlu didukung niat untuk memecahkan permasalahan sosial dengan *social entrepreneur*. Oleh karena itu adanya aturan atau mekanisme islami dalam pengelolaan perusahaan mutlak diperlukan dalam usaha yang dilandasi kepedualian sosial, sehingga solusi terhadap permasalahan UMKM sekaligus dapat menyelesaikan permasalahan ketenagaan kerjaan dan serta sumber daya yang ada pada lingkungan.

Penerapan *islamic corporate governance* (ICG) bagi UMKM sangat penting, mengingat UMKM yang jumlahnya begitu banyak dan potensial ikut memecahkan permasalahan ekonomi masyarakat. 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*).

Model ini juga melibatkan jiwa *social entrepreneur* yang peduli terhadap lingkungan, karena ICG akan efektif manakala semangat wirausaha yang dilakukan pengelola UMKM tersebut diorientasikan untuk mengatasi permasalahan sosial yang ada dilingkungan baik terkait dengan sumber daya maupun output yang dihasilkan. Apabila usaha tersebut input dan outputnya tidak bersinggungan dengan masyarakat

sekitar , maka tata kelola yang baik hanya akan meningkatkan kinerja UMKM itu sendiri akan tetapi sulit untuk ikut berperan dalam memecahkan masalah kesejahteraan masyarakat yang ada dilingkungan UMKM.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Membuat model pemberdayaan UMKM yang berbasis Islamic Corporate Governance (ICG) dan Social Entrepreneurship (SE)
2. Mewujudkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat melalui model pemberdayaan UMKM yang berbasis pada ICG dan SE.

### **3.2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang berguna 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 4**

### **METODE PENELITIAN**

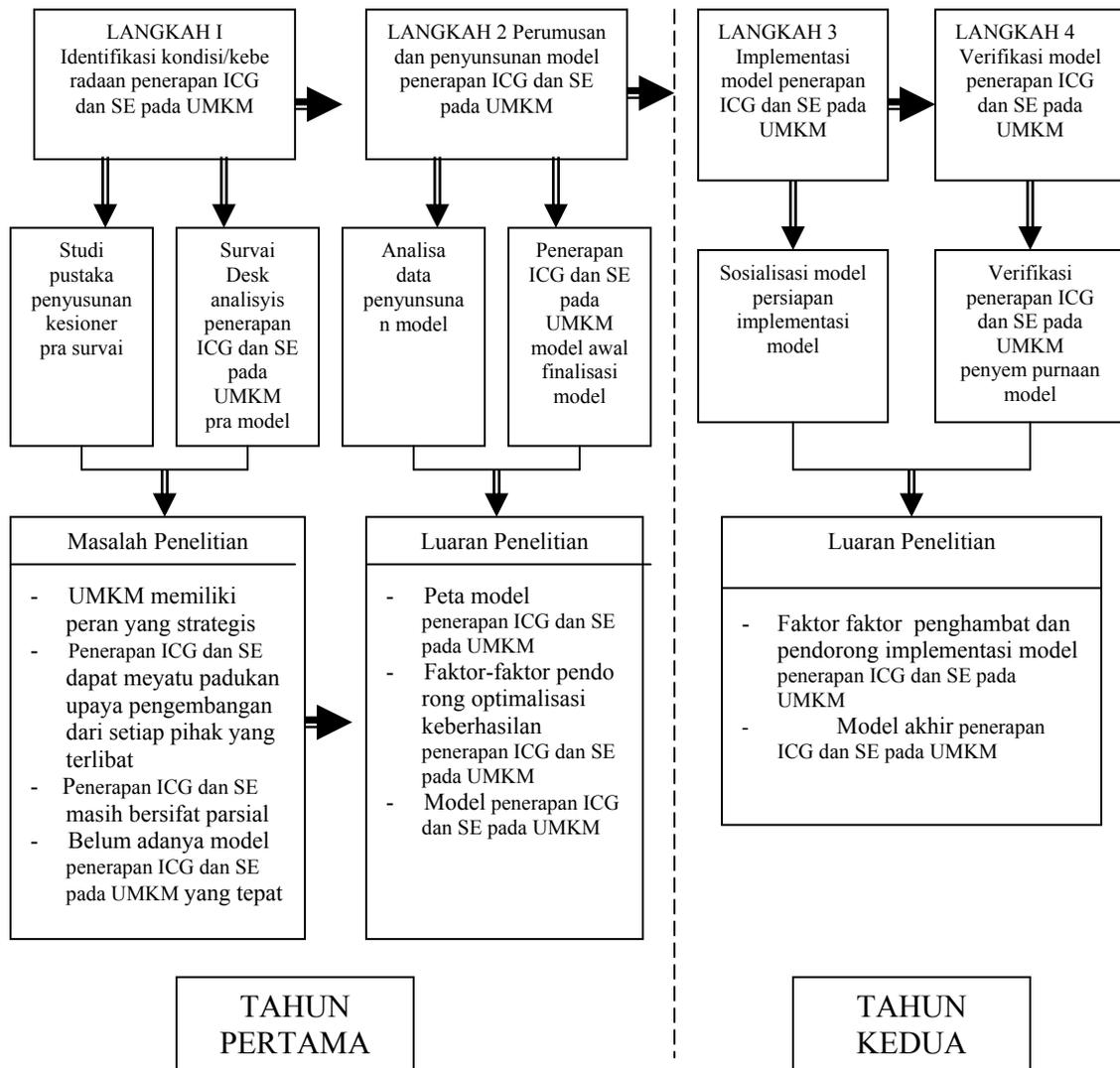
#### **4.1. Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis, dengan memfokuskan pada identifikasi yang mendalam tentang pengelolaan UMKM 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. Metode analisis yang digunakan menggunakan *Partial Least square (PLS)*.

#### **4.2. Bagan Alir Penelitian**

Bagan alir penelitian yang dilakukan dari tahun pertama sampai akhir tahun kedua sebagai berikut. Pada tahun pertama merumuskan pemodelan pengelolaan UMKM yang terpercaya. Pemodelan ini didasarkan pada studi teoritis dan empiris yang menjadi fenomena terhadap pengelolaan UMKM. Dari pemodelan berdasarkan studi empiris maupun teoritis kemudian akan diteliti menurut persepsi pengelola UMKM terhadap ICG dan SE, sehingga didapat pemodelan pengelolaan UMKM yang berbasis pada ICG didukung SE. Pemodelan ini juga dilihat dampaknya terhadap kinerja perusahaan dan kesejahteraan karyawan serta masyarakat di sekitar UMKM. Pada tahun kedua, hasil pemodelan tahun pertama dan hasil rekomendasi untuk diterapkan pada UMKM dan kalau cocok maka hasil penelitian tahun kedua ini 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 4.1 sebagai berikut :



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

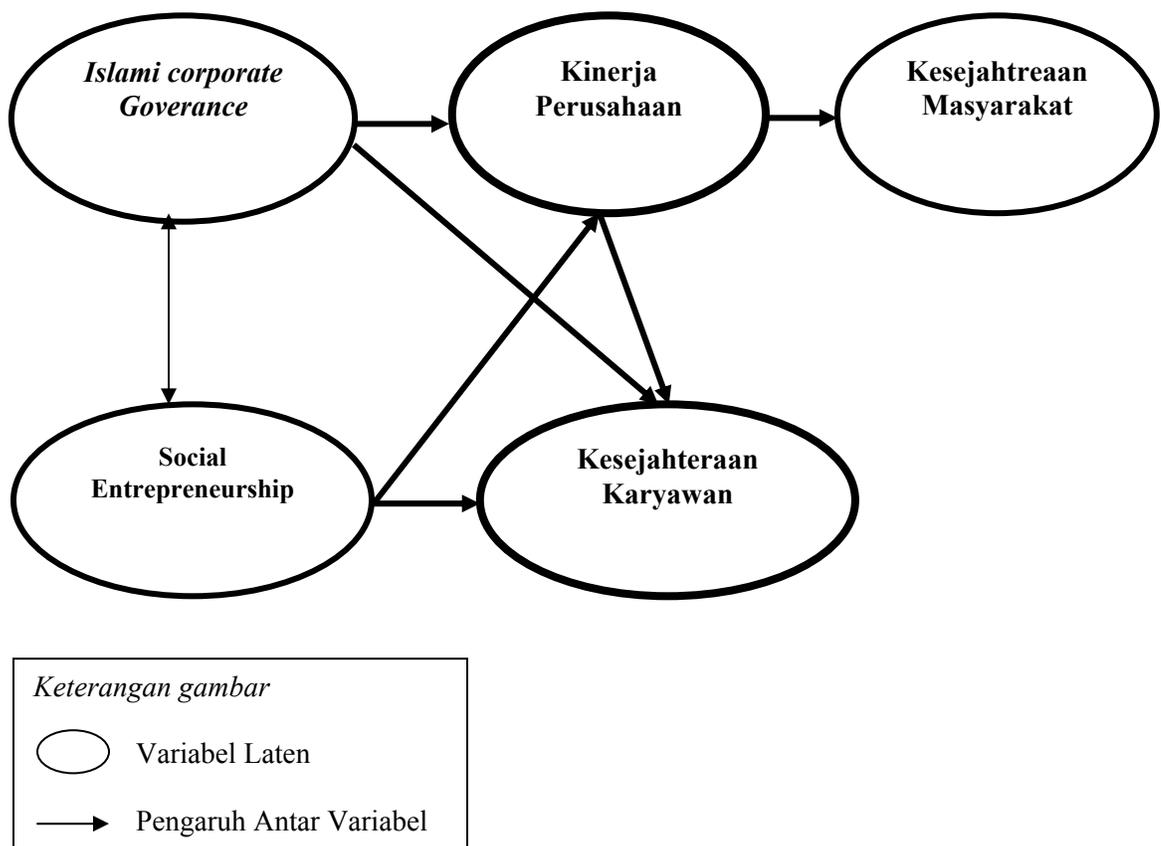
### 4.3. Kerangka Model Penelitian

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 4.2. Gambar 4.2 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.

Nama-nama variabel dan indikator dijelaskan setelah gambar kerangka konseptual sebagai berikut.

#### 4.4. Kerangka Penelitian



**Gambar: 4.2**  
**Kerangka Model Penelitian**

#### 4.5. Kerangka Kerja Penelitian

Kerangka kerja penelitian untuk dua tahun dapat digambarkan dalam Tabel 4.1. berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Kerangka Kerja Penelitian**

Keterangan	Tahun I	Tahun II
Tujuan	Mengaitkan praktek dan kebijakan ICG dan <i>Social entrepreneur</i> terhadap Kinerja Perusahaan dan kesejahteraan karyawan	Menguji Model Pemberdayaan UMKM dalam mensejahterakan karyawan dan masyarakat
Target	Teridentifikasi model pemberdayaan UMKM melalui kebijakan ICG dan <i>social entrepreneur</i> berdampak pada kinerja Perusahaan dan kesejahteraan karyawan	Terujinya model penerapan ICG dan <i>soscial entrepreneur</i> dalam mensejahterakan mkaryawan dan masyarakat
Kebutuhan Data	Praktek Kebijakan dan penerapan ICG - Shiddiq - Amanah - Tabliq - Fathanah - Istiqamah - Qanaah Kinerja UMKM Kesejahteraan Karyawan	- Model Pemberdayaan yang teridentifikasi - Kesejahteraan karyawan - Kesejahteraan Masyarakat
Metode Pengumpulan Data	Kuesioner dan depth interview terhadap Pengelola UMKM dan Karyawan	Kuesioner dan depth interview terhadap pengelola perusahaan, karyawan dan Tokoh Masyarakat di lingkungan UMKM
Analisis	Analisis Hubungan antar Variabel dengan PLS	Analisis Hubungan antar Variabel dengan PLS
Outcome	Model Pemberdayaan UMKM melalui penerapan ICG dan Social entrepreneurship	Implemntasi Model Pemberdayaan UMKM melalui ICG dan SE dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan dan Masyarakat

#### 4.6. 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 dan 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 4.2**  
**Variabel Dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	<i>Islamic Corporate Governance</i>	<i>Shiddiq</i>	a. Jujur b. Adil c. integritas
		<i>Amanah</i>	a. Tanggung jawab b. Taat aturan/kesepakatan
		<i>Tabligh</i>	a. Terbuka b. Tidak pribadi
		<i>Fathonah</i>	a. Trampil, b. Bijak, c. Lansan spiritual
		<i>Qonaah</i>	a. efisien, b. efektif
		<i>Istiqomah</i>	a. Tidak Putus asa, b. Teguh pada kebenaran
2	<i>Social Entrepreneurship</i>		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 masy

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 4.3**  
**Paket Kuesioner dan Responden**

<b>Paket Kuesioner</b>	<b>Responden</b>
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

#### **4.7. 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.

#### **4.8. Variabel Penelitian**

##### **4.8.1. 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<sub>2</sub>)
3. Variabel endogen, yaitu kinerja perusahaan ( Y<sub>1</sub>), kesejahteraan karyawan (Y<sub>2</sub>), Kesejahteraan Masyarakat (Y<sub>3</sub>)

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<sub>1</sub>) terdiri atas 6 indikator, *shiddiq, amanah, tabliq, fathanah, istiqamah, qanaah*.
2. Variabel *social entrepreneurship* (X<sub>2</sub>) terdiri 3 Indikator : Pemberdayaan SDM Sekitar, Pemanfaatan potensi lingkungan, Penyediaan kebutuhan terjangkau (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju), hubungan baik dengan masyarakat.
3. Variabel kinerja perusahaan (Y<sub>1</sub>) diukur menggunakan Pertumbuhan laba, ROA dan Pertumbuhan Penjualan
4. Variabel kesejahteraan karyawan (Y<sub>2</sub>) terdiri 7 indikator, rasa nyaman, kebutuhan sandang, pangan dan papan serta kemampuan membayar Zakat (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

#### **4.8.2. Definisi Operasional Variabel**

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

##### **4.8.2.1. Variabel *Islamic corporate governance* (X<sub>1</sub>)**

*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.

#### **4.8.2.2. 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.

#### **4.8.2.3. 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.

#### **4.8.2.4. Variabel Endogen Kesejahteraan karyawan ( $Y_2$ )**

Kesejahteraan karyawan merupakan penghargaan 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.

#### 4.9. Metode Analisis

Untuk menganalisis hubungan variabel *corporate governance*, dengan *Social Entrepreneurship* terhadap kinerja keuangan dan kesejahteraan masyarakat menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least 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. Model Persamaan terkait dengan hubungan antar variabel sebagai berikut :

##### Tahun 1

$$KP = \beta_1 SDQ + \beta_2 AMN + \beta_3 FTH + \beta_4 TBL + \beta_5 ITQ + \beta_6 QNH + \beta_7 SE_1 + \beta_8 SE_2 + \beta_9 SE_3 + \beta_{10} SE_4 + e$$

$$KP = \beta_1 SDQSE1 + \beta_2 AMNSE1 + \beta_3 FTHSE1 + \beta_4 TBLSE1 + \beta_5 ITQSE1 + \beta_6 QNHSE1 + e$$

$$KP = \beta_1 SDQSE2 + \beta_2 AMNSE2 + \beta_3 FTHSE2 + \beta_4 TBLSE2 + \beta_5 ITQSE2 + \beta_6 QNHSE2 + e$$

$$KP = \beta_1 SDQSE3 + \beta_2 AMNSE3 + \beta_3 FTHSE3 + \beta_4 TBLSE3 + \beta_5 ITQSE3 + \beta_6 QNHSE3 + e$$

$$KP = \beta_1 SDQSE4 + \beta_2 AMNSE4 + \beta_3 FTHSE4 + \beta_4 TBLSE4 + \beta_5 ITQSE4 + \beta_6 QNHSE4 + e$$

$$KK = \alpha_i + \beta_1 KP + e$$

##### Keterangan :

KP = Kinerja UMKM

KK = Kesejahteraan Karyawan

SDQ = Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Shiddiq*

AMN	= Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Amanah</i>
FTH	= Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Fathonah</i>
TBL	= Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Tablight</i>
ITQ	= Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Istiqomah</i>
QNH	= Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Qona'ah</i>
SDQSE1	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Shiddiq</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal
SDQSE2	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Shiddiq</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Lokal
SDQSE3	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Shiddiq</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Penyediaan Ouput yang terjangkau
SDQSE4	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Shiddiq</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Hubungan baik dengan Masyarakat
AMNSE1	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Amanah</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal
AMNSE2	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Amanah</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Lokal
AMNSE3	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Amanah</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Penyediaan Ouput yang terjangkau
AMNSE4	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Amanah</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Hubungan baik dengan Masyarakat
FTHSE1	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Fathonah</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal
FTHSE2	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Fathonah</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Lokal
FTHSE3	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Fathonah</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Penyediaan Ouput yang terjangkau
FTHSE4	= Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi <i>Fathonah</i> dengan <i>Social Entrepreneurship</i> Dimensi Hubungan baik dengan Masyarakat

- TBLSE1 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Tabligh* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal
- TBLSE2 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Tabligh* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Lokal
- TBLSE3 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Tabligh* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Penyediaan Ouput yang terjangkau
- TBLSE4 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Tabligh* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Hubungan baik dengan Masyarakat
- ITQSE1 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Istiqomah* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal
- ITQSE2 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Istiqomah* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Lokal
- ITQSE3 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Istiqomah* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Penyediaan Ouput yang terjangkau
- ITQSE4 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Istiqomah* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Hubungan baik dengan Masyarakat
- QNHSE1 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Qona'ah* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal
- QNHSE2 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Qona'ah* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Pemanfaatan Sumber Daya Lokal
- QNHSE3 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Qona'ah* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Penyediaan Ouput yang terjangkau
- QNHSE4 = Interaksi Tata Kelola Perusahaan Islami Dimensi *Qona'ah* dengan *Social Entrepreneurship* Dimensi Hubungan baik dengan Masyarakat

## BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Profil UMKM di Semarang

#### 5.1.1. Jenis Usaha

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

**Tabel 5.1**  
**Jenis UMKM Di Semarang**

No	Jenis Usaha	Jumlah	%
1	Furniture	5	5.56
2	Makanan	43	47.78
3	Minuman	18	20.00
4	Pakaian	11	12.22
5	Kerajinan	8	8.89
6	Obat-obatan	3	3.33
7	Jasa	2	2.22
	<b>JUMLAH</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas UMKM yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sektormakanan dan minuman yaitu sebanyak 61 UMKM atau 67,78%.

#### 5.1.2. Lama Usaha

Dilihat dari lama usaha dari berbagai jenis UMKM yang dijadikan responden, dalam penelitian ini tergolong menjadi 5 (lima) golongan, seperti yang dapat dilihat pada Tabel 5.2

**Tabel 5.2**  
**LAMA USAHA UKM**

NO	INTERVAL	JUMLAH	%
1	1 – 5 Tahun	32	35.56
2	6 - 10 Tahun	21	23.33
3	11 – 15 Tahun	17	18.89
4	16 -20 Tahun	13	14.44
5	Diatas 20 tahun	7	7.78
	<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa UMKM yang dijadikan responden dalam penelitian ini 58,89% memiliki lama usaha berkisar 1- 10 tahun dan lainnya kurang lebih 41,11% sudah lama eksis beroperasi dalam usaha, bahkan terdapat beberapa yang sudah beroperasi lebih dari 20 tahun. Dari data tersebut ditunjukkan bahwa UKM yang dijadikan responden sudah cukup berpengalaman dan teruji dalam menghadapi berbagai persaingan.

## **5.2. Diskripsi Variabel Penelitian**

### **5.2.1. Tata Kelola Perusahaan Islami**

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, fathonah, istiqamah* dan *qanaah*. Tata Kelola Perusahaan Islamipada UMKM di semarang dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tata kelola perusahaan islami dari dimensi *Shiddiq*. Hasil penilaian indikator jujur diperoleh 93% menyatakan selalu menekankan nilai-nilai kejujuran dalam berinteraksi dengan semua pihak dan 7% menyatakan cukup menekankan nilai-nilai kejujuran. Adapun rata-rata skor diperoleh nilai 4,18. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola dengan menekankan nilai-nilai kejujuran dalam berinteraksi dengan semua pihak.

**Tabel 5.3**  
**Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang**  
**Dimensi *Shiddiq***

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Jujur	22	25	60	68	6	7	0	0	0	90	4.18
Adil	12	13	69	77	9	10	0	0	0	90	4.08
Integritas	16	18	52	58	22	23	0	0	0	90	3.95
<b>Rata-rata</b>		19		68		13		0		90	<b>4.06</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Hasil penilaian indikator adil diperoleh 90% menyatakan selalu menegakkan nilai-nilai keadilan dalam setiap melakukan aktivitas usahanya, sedang 10% menyatakan cukup menegakkan nilai-nilai keadilan. Adapun rata-rata skor diperoleh nilai 4,08. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang, selalu menegakkan nilai-nilai keadilan dalam melakukan aktivitas usahanya.

Hasil penilaian indikator integritas 76% menyatakan mengelola perusahaan dengan integritas tinggi, yaitu selalu dilandasi dengan niat yang baik, dan 23% menyatakan cukup melandaskan pada niat yang baik. Secara rata-rata skor diperoleh nilai 3,95. 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* diperoleh nilai 4,06. Kondisi ini menunjukkan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola berdasarkan dimensi *shiddiq* yaitu tata kelola perusahaan yang dilakukan dengan jujur, dan adil serta dengan integritas/niat yang baik.

Tata kelola perusahaan islami dari dimensi *amanah*. dengan indikator (tanggung terhadap Allah, tanggung jawab sesama dan taat pada aturan). Hasil penilaian 87% menyatakan perusahaan selalu berupaya melakukan aktivitas dengan baik sebagai bentuk tanggung jawab terhadap Allah dan 13 % menyatakan cukup. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 4,05. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di

Semarang telah dikelola dengan selalu berupaya melakukan aktivitas dengan baik sebagai bentuk tanggung jawab terhadap Allah.

**Tabel 5.4**  
**Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang**  
**Dimensi Amanah**

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Tanggung Jawab Tuhan	16	18	61	68	12	13	0	0	0	90	4.05
Tanggung Jawab Sesama	11	12	66	73	14	15	0	0	0	90	3.97
Patuh Kesepakatan	15	17	72	80	3	3	0	0	0	90	4.13
<b>Rata-rata</b>		<b>16</b>		<b>74</b>		<b>10</b>		<b>0</b>		<b>90</b>	<b>4.05</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Hasil penilaian untuk indikator tanggung jawab terhadap sesama 85% menyatakan bahwa perusahaan selalu berupaya melakukan aktivitas untuk kemanfaatan bersama sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sesama (semua pihak), dan 15% menyatakan cukup. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,97. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang selalu berupaya melakukan aktivitas untuk kemanfaatan bersama sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sesama (semua pihak).

Hasil penilaian Indikator taat pada aturan, diperoleh 97% menyatakan UMKM selalu mematuhi kesepakatan/aturan yang berlaku dengan berbagai pihak, dan 3% menyatakan cukup. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 4,13. 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 nilai 4,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola secara amanah yaitu selalu melakukan aktivitas dengan baik dan dapat memberi kemanfaatan bersama sebagai bentuk tanggung jawab terhadap Allah dan tanggung

jawab terhadap sesama serta mematuhi kesepakatan/aturan yang berlaku dengan berbagai pihak.

**Tabel 5.5**  
**Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang**  
**Dimensi *Fathanah***

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Trampil	7	8	33	37	45	50	5	5	0	90	3.48
Bijak	12	13	61	68	16	18	0	0	0	90	3.95
Landasan Spiritual	7	8	52	58	30	33	0	0	0	90	3.75
<b>Rata-rata</b>		<b>10</b>		<b>54</b>		<b>34</b>		<b>2</b>		<b>90</b>	<b>3.73</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Tata kelola perusahaan islami yang diukur dari dimensi *fathanah* dengan indikator (trampil, bijak dan landasan Illahiyah). Hasil penilaian 45% menyatakan selalu berupaya meningkatkan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan, 50% menyatakan cukup meningkatkan ketrampilan dan 5% menyatakan tidak meningkatkan ketrampilan . Rata-rata skor diperoleh nilai 3,48. 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 81% menyatakan selalu bijak dalam melakukan berbagai keputusan dan 19% menyatakan cukup bijak. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,95. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola dengan bijak dalam melakukan berbagai keputusan.

Hasil penilaian indikator kecerdasan spiritual diperoleh 66% menyatakan selalu mengingat Allah dalam melandasi setiap kegiatan, dan 33% menyatakan cukup mengingat Allah. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,75. 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 3,73. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola secara *fathanah*, yaitu UMKM selalu berupaya meningkatkan ketrampilan, bijak terhadap sesama dan mengingat Allah dalam melandasi setiap kegiatannya.

**Tabel 5.6**  
**Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang**  
**Dimensi *Tabligh***

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Terbuka	7	8	24	27	27	30	32	35	0	90	3.08
Tidak Pribadi	3	3	60	67	24	27	3	3	0	90	3.7
<b>Rata-rata</b>		<b>6</b>		<b>47</b>		<b>29</b>		<b>19</b>		90	<b>3.39</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Tata kelola perusahaan islami diukur dari dimensi *tabligh* dengan indikator (informatif dan terbuka). Hasil penilaian 35% menyatakan selalu terbuka dalam penentuan tujuan dan strategi perusahaan, 30% menyatakan cukup terbuka dan 35% menyatakan tidak terbuka. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,08. 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 70% menyatakan tidak pernah menutupi berbagai informasi penting yang dibutuhkan semua pihak untuk kepentingan pribadi, 27% menyatakan pernah dan 3% menyatakan selalu menutupi. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,70. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah mengelola perusahaannya secara terbuka, artinya tidak pernah berupaya menutupi berbagai informasi penting yang dibutuhkan semua pihak yang disebabkan karena adanya kepentingan pribadi.

Secara keseluruhan hasil penilaian dari dimensi *tabligh* diperoleh nilai 3,39. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola secara cukup *tabligh*, artinya tata kelola perusahaan yang dilakukan cukup terbuka dalam

mengkomunikasikan tujuan dan strategi serta belum menyampaikan informasi tentang kondisi penting perusahaan, yang disebabkan karena adanya kepentingan pribadi.

Tata kelola perusahaan islami yang diukur dari dimensi *Istiqamah* dengan indikator ( menjunjung tinggi kesepakatan, tidak putus asa dan teguh pada kebenaran).

Hasil penilaian indikator menjunjung tinggi kesepakatan diperoleh 79% UMKM menyatakan selalu konsisten menjunjung tinggi prinsip yang telah disepakati, dan 22% menyatakan cukup konsisten. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,90. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam pengelolaannya telah konsisten untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip yang sudah disepakati baik kepada konsumen, suplier maupun karyawan.

**Tabel 5.7**

**Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang  
Dimensi *Istiqamah***

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Menjunjung Tinggi	11	12	60	67	20	22	0	0	0	90	3.9
Tidak putus asa	9	10	32	35	50	55	0	0	0	90	3.55
Teguh pada kebenaran	12	13	63	7	15	17	0	0	0	90	3.97
<b>Rata-rata</b>		<b>12</b>		<b>57</b>		<b>31</b>		<b>0</b>		<b>90</b>	<b>3.81</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Hasil penilaian indikator teguh pada kebenaran diperoleh 83% menyatakan UMKM selalu teguh memegang prinsip kebenaran meskipun dalam kondisi tidak menguntungkan, dan 17% menyatakan cukup teguh . Sedang rata-rata skor 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.

Hasil penilaian indikator tidak putus asa /pantang menyerah, diperoleh 45% menyatakan UMKM tidak pernah putus asa (pantang menyerah) dalam menghadapi berbagai permasalahan dan hambatan yang dihadapi dan 55% menyatakan cukup

putus asa /menyerah. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,55. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam pengelolaannya masih ada rasa putus asa (menyerah) dalam menghadapi berbagai permasalahan dan hambatan yang dihadapi.

Secara keseluruhan hasil penilaian dimensi *istiqamah* diperoleh nilai 3,81. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola berdasarkan pada prinsip *istiqamah* yaitu tata kelola perusahaan yang selalu berupaya menjunjung tinggi-prinsip yang telah disepakati, dan selalu teguh memegang prinsip kebenaran meskipun dalam kondisi tidak menguntungkan. Walaupun masih ada rasa putus asa (menyerah) dalam menghadapi berbagai permasalahan dan hambatan yang dihadapi.

**Tabel 5.8**  
**Tata Kelola Perusahaan Islami UMKM Di Semarang**

**Dimensi *Qona'ah***

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Efisien	5	5	40	45	42	47	3	3	0	90	3.52
Aktivitas Terbaik	11	12	63	70	16	18	0	0	0	90	3.93
Allah memberi terbaik	16	18	56	62	18	20	0	0	0	90	3.98
<b>PROPORSI</b>		<b>12</b>		<b>59</b>		<b>28</b>		<b>1</b>		<b>90</b>	<b>3.81</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Tata kelola perusahaan islami diukur dari prinsip *qana'ah* dengan indikator (efisien dan aktivitas terbaik, yakin). Hasil penilaian indikator efisien diperoleh 50% menyatakan selalu efisien dalam setiap pengeluarannya, 47% menyatakan cukup efisien, dan 3% menyatakan tidak efisien. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,52. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang cukup berupaya melakukan aktivitas dengan efisien sesuai dengan kebutuhan usahanya.

Hasil penilaian indikator efektif diperoleh 82% menyatakan selalu berupaya melakukan aktivitas yang terbaik, 18 % menyatakan cukup. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,92. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang telah efektif yaitu, melakukan aktivitas yang terbaik sesuai dengan kebutuhan usahanya.

Hasil penilaian indikator keyakinan bahwa Allah akan memberikan yang terbaik diperoleh 80% menyatakan yakin bahwa Allah senantiasa memberikan yang terbaik bagi perusahaan, 20 % menyatakan cukup yakin. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,98. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam mengelola usahanya merasa yakin bahwa Allah senantiasa memberikan yang terbaik bagi usahanya.

Secara keseluruhan hasil penilaian *prinsip qana'ah*, diperoleh nilai 3,81. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Semarang telah dikelola berdasarkan pada prinsip *qana'ah* yaitu tata kelola perusahaan yang dilakukan dengan cara melakukan aktivitas yang terbaik dan yakin bahwa Allah senantiasa memberikan yang terbaik bagi perusahaan, walaupun dalam pengelolaan masih kurang efisien.

Dari uraian diatas tentang tata kelola perusahaan islami secara keseluruhan hasil penilaian diperoleh nilai 4,04, maka dapat disimpulkan bahwa UMKM di Semarang telah menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan islami yaitu prinsip *shiddiq, amanah, tabligh, fathanah, istiqamah dan qana'ah*.

### **5.2.2. Social Entrepreneurship**

Tata kelola UMKM perlu didukung dengan kepedulian sosial, sehingga keberadaan usaha dapat memberikan manfaat bagi stakeholdernya. Dari hasil penelitian terhadap kepedulian sosial pengusaha (*social entrepreneurship*) terhadap pengelola UMKM di Semarang yang dilihat dari kemauan memberdayakan masyarakat sekitar, pemanfaatan sumber daya sekitar dan penyediaan barang yang dibutuhkan masyarakat dengan harga yang wajar serta membangun hubungan baik dengan masyarakat dapat dilihat pada Tabel 5.9

**Social Entrepreneurship** diukur dari peduli lingkungan, manfaat sumber daya, produk terjangkau dan hubungan baik. Hasil penilaian indikator peduli lingkungan diperoleh 58% menyatakan usaha ini selalu diawali adanya kepedulian terhadap permasalahan yang ada di lingkungan tempat usaha, 40% menyatakan cukup ada kepedulian, dan 2% menyatakan tidak ada kepedulian. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,67. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam melakukan

usahanya belum diawali dengan baik (cukup) adanya kepedulian terhadap permasalahan yang ada di lingkungan tempat usaha.

**Tabel 5.9**  
***Social Entrepreneurship* UMKM Di Semarang**

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Peduli Lingkungan	9	10	43	48	36	40	2	2	0	90	3.67
Manfaat SD	2	2	58	65	30	33	0	0	0	90	3.68
Produk Terjangkau	9	10	63	70	18	20	0	0	0	90	3.9
Hubungan baik	7	8	48	53	33	37	2	2	0	90	3.68
<b>Rata-rata</b>		<b>8</b>		<b>59</b>		<b>33</b>		<b>1</b>		<b>90</b>	<b>3.73</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Hasil penilaian indikator manfaat sumber daya diperoleh 67% menyatakan usaha ini ada karena untuk mengoptimalkan penggunaan potensi sumber daya (bahan baku, tenaga kerja, sumber daya lainnya) dari sekitar perusahaan, 23% menyatakan cukup mengoptimalkan penggunaan potensi sumber daya. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,68. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam melakukan usahanya telah berusaha untuk mengoptimalkan penggunaan potensi sumber daya (bahan baku, tenaga kerja, sumber daya lainnya) dari sekitar perusahaan

Hasil penilaian indikator produk terjangkau diperoleh 80% menyatakan selalu berusaha menghasilkan produk yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat (Ketersediaan, kerjangkauan harga, 20% menyatakan cukup. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,9. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam melakukan usahanya telah berusaha menghasilkan produk yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat (Ketersediaan, kerjangkauan harga).

Hasil penilaian indikator hubungan baik diperoleh 61% menyatakan operasional usaha selalu menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar perusahaan, 37% menyatakan operasional usaha cukup menjaga hubungan baik, dan 2% menyatakan tidak menjaga hubungan baik. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai

3,68. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam melakukan usahanya telah menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar perusahaan.

Secara keseluruhan hasil penilaian dari *Social Entrepreneurship* diperoleh nilai 3,73. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Semarang dalam pengelolaannya telah melakukan kepedulian sosial yang relative tinggi, artinya usaha ini diawali karena adanya kepedulian terhadap permasalahan yang ada di lingkungan tempat usaha, bertujuan mengoptimalkan penggunaan potensi sumber daya (bahan baku, tenaga kerja, sumber daya lainnya) dari sekitar perusahaan, menghasilkan produk yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat (Ketersediaan, kerjangkauan harga dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar perusahaan.

### 5.2.3. Kinerja UMKM

Kinerja UMKM dalam penelitian ini diukur menggunakan pertumbuhan penjualan, pertumbuhan laba dan pengembalian aset (ROA). Profilkinerja UMKM Semarang dapat dilihat di Tabel 5.10 sebagai berikut :

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil penilaian indikator pertumbuhan laba diperoleh 62% menyatakan selalu mengalami pertumbuhan laba, 38% menyatakan cukup mengalami pertumbuhan laba. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,62. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam melakukan usahanya cukup mengalami pertumbuhan laba.

**Tabel 5.10**  
**Kinerja UMKM Di Semarang**

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Pertumbuhan Laba	0	0	56	62	34	38	0	0	0	90	3.62
ROA	0	0	29	32	29	32	33	37	0	90	2.95
Pertumbuhan Penjualan	2	2	54	60	34	38	0	0	0	90	3.4
<b>Rata-rata</b>		<b>1</b>		<b>51</b>		<b>36</b>		<b>12</b>		<b>90</b>	<b>3.32</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Hasil penilaian indikator pengembalian modal (ROA) diperoleh 32% menyatakan pengembalian modal usaha saya relative tinggi, 32% menyatakan Pengembalian modal usaha saya relative cukup, dan 36% menyatakan Pengembalian modal usaha saya tidak tinggi (rendah). Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 2,95. Hal ini mengindikasikan bahwa UMKM di Semarang dalam melakukan usahanya Pengembalian modal usahanya belum tinggi (masih relative rendah)

Hasil penilaian indikator pertumbuhan penjualan diperoleh 62% menyatakan Penjualan (omset) perusahaan mengalami pertumbuhan yang cukup besar, 38% menyatakan kurang besar. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,40. Hal ini mengindikasikan bahwa penjualan (omset) UMKM di Semarang kurang mengalami pertumbuhan.

Secara keseluruhan hasil kinerja UMKM diperoleh nilai 3,32. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja UMKM di Semarang hanya cukup baik, artinya Usaha yang dikelola UMKM saat ini hanya cukup mengalami pertumbuhan laba dan pengembalian modal usaha serta cukup mengalami pertumbuhan penjualan.

#### **5.2.4. Kesejahteraan Karyawan UMKM**

Kesejahteraan Karyawan UMKM diukur dari penghasilan meningkat, kenaikan tinggi, penghasilan cukup, nyaman, terjamin, tentram lahir batin, tidak ingin pindah.

Hasil penilaian indikator penghasilan meningkat diperoleh 38% menyatakan mengalami peningkatan, 47% menyatakan cukup mengalami peningkatan, dan 15% menyatakan Penghasilan saya mengalami peningkatan tidak mengalami peningkatan. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,83. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan UMKM di Semarang mengalami peningkatan yang baik.

Hasil penilaian indikator kenaikan tinggi diperoleh 5% menyatakan bahwa peningkatan penghasilan melebihi kenaikan harga kebutuhan, 78% menyatakan peningkatan penghasilan sama dengan kenaikan harga kebutuhan, dan 17% menyatakan peningkatan penghasilan lebih rendah dari kenaikan harga kebutuhan. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,60. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan UMKM di Semarang cukup ada keinginan untuk pindah ke usaha lain.

**Tabel 5.11**  
**Kesejahteraan Karyawan UMKM Di Semarang**

INDIKATOR	PERNYATAAN									JML	RATA-RATA
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS		
Penghasilan meningkat	0	0	34	38	42	47	14	15	0	90	3.23
Kenaikan tinggi	0	0	5	5	70	78	15	17	0	90	2.88
Penghasilan cukup	0	0	13	15	74	82	3	3	0	90	3.12
Nyaman	11	12	54	60	25	28	0	0	0	90	3.83
Terjamin	0	0	33	37	56	62	2	2	0	90	3.35
Tentram lahir batin	2	2	56	62	33	37	0	0	0	90	3.65
Tidak ingin pindah	7	8	51	57	20	22	12	13	0	90	3.6
<b>Rata-rata</b>		<b>3</b>		<b>39</b>		<b>51</b>		<b>7</b>		<b>90</b>	<b>3.38</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Hasil penilaian indikator penghasilan cukup diperoleh 15% menyatakan bahwa tambahan pendapatan relatif dapat menutupi kebutuhan pokok, 82% menyatakan tambahan pendapatan kurang dapat menutupi kebutuhan pokok, dan 3% menyatakan tambahan pendapatan tidak dapat menutupi kebutuhan pokok. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,12. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan UMKM di Semarang tambahan pendapatannya masih belum dapat menutupi kebutuhan pokok.

Hasil penilaian indikator nyaman diperoleh 72% menyatakan merasa nyaman bekerja di usaha ini, 28% menyatakan cukup merasa nyaman bekerja di usaha, Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,83. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan UMKM di Semarang dalam melakukan pekerjaan telah merasa nyaman.

Hasil penilaian indikator terjamin diperoleh 37% menyatakan terjamin bekerja di usaha ini, 62% menyatakan cukup terjamin, dan 2% menyatakan tidak terjamin. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,35. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan UMKM di Semarang belum merasa terjamin bekerja di usaha ini.

Hasil penilaian indikator ketentraman diperoleh 64% menyatakan ada ketentraman lahir batin bekerja di usaha ini, 37% menyatakan cukup ada ketentraman. Sedang rata-rata skor diperoleh nilai 3,65. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan UMKM di Semarang cukup merasa ada ketentraman lahir batin bekerja di usaha ini

Hasil penilaian indikator tidak ingin pindah diperoleh 65% menyatakan tidak ingin pindah ke usaha lain, 22% menyatakan cukup ingin pindah ke usaha lain, dan 13% menyatakan ingin pindah ke usaha lain.

Secara keseluruhan hasil penilaian dari kesejahteraan karyawan UMKM diperoleh nilai 3,38. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM di Semarang dalam Penghasilan cukup mengalami peningkatan dan dari peningkatan penghasilannya cukup menyesuaikan kenaikan harga kebutuhan, sehingga tambahan pendapatan dapat menutupi kebutuhan pokok. Selain itu cukup merasa nyaman, dan terjamin serta ada ketentraman lahir batin bekerja di UMKM dan belum merasa ingin pindah dari usaha ini.

### **5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Analisis faktor konfirmatori untuk konstruk dengan indikator refleksi untuk menguji validitas dari masing-masing indikator dan reliabilitas dari konstruk. Dimana kriteria validitas diukur dengan outer loading untuk indikator reflektif dan outer weight untuk indikator formatif.

#### **5.3.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuestioner. Suatu kuestioner dikatakan valid apabila mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuestioner tersebut. (Ghozali, 2005 : 45) Uji validitas dengan Program SMARTPLS dilakukan dengan menggunakan ukuran *convergent* dan *discriminat validity*.

##### **1. Outer loading**

Untuk pengujian validitas terhadap variabel *Islamic Corporate Governance (ICG)* yang meliputi *dimensi Shiddiq, Amanah, Fathonah, Tabligh, Istiqomah dan*

*Qona'ah*. Untuk lebih jelasnya nilai dari masing-masing indikator pada tiap-tiap variabel dapat dilihat pada Tabel 5.12.

**Tabel 5.12.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Islamic Corporate Governance (ICG)**

NO	DIMENSI	INDIKATOR	OUTER LOADING
1	Shiddiq	Jujur	0,697
		Adil	0,739
		Integritas	0,646
2	Amanah	Tanggung Jawab Tuhan	0,705
		Tanggung Jawab Sesama	0,758
		Patuh Kesepakatan	0,662
3	Fathonah	Trampil	0,759
		Bijak	0,781
		Landasan Spiritual	0,685
4	Tabligh	Terbuka	0,807
		Tidak Pribadi	0,790
5	Istiqomah	Menjunjung Tinggi	0,662
		Tidak putus asa	0,764
		Teguh pada kebenaran	0,617
6	Qona'ah	Efisien	0,708
		Aktivitas Terbaik	0,666
		Allah memberi terbaik	0,626

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian terhadap berbagai indikator Islamic Corporate Governance tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid, artinya dapat digunakan untuk mengukur berbagai dimensi tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan nilai outer loading masing-masing indikator diatas 0,6. Dengan demikian berbagai indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur dimensi Islamic Corporate Governance.

Sedangkan hasil uji validitas terhadap berbagai indikator kesejahteraan karyawan dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.13.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan**

NO	INDIKATOR	OUTER LOADING
1	Penghasilan meningkat	0,670
2	Kenaikan tinggi	0,666
3	Penghasilan cukup	0,675
4	Nyaman	0,621
5	Terjamin	0,681
6	Tentram lahir batin	0,697
7	Tidak ingin pindah	0,679

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel Islamic Corporate Governance (ICG), variabel Social entrepreneurship, Kinerja UMKM dan Kesejahteraan Karyawan yang akan digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid semua dengan hasil *convergent validity* > 0,7 yang artinya dapat digunakan dalam penelitian. Yang dimaksud *Valid* adalah sah atau berlaku sesuai dengan yang telah ditetapkan dan telah teruji. Oleh karena itu dalam pengumpulan data penelitian semua item kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian dan selanjutnya dapat digunakan untuk penelitian dan analisis data berikutnya.

Pengujian terhadap variabel *Social Entrepreneurship* dan Kinerja UMKM dengan indikator formatif dilakukan dengan melihat outer weight dan nilai t statistik dari hubungan indikator dengan variabel tersebut. Hasil pengujian pengujian validitas variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.14.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Social Entrepreneurship**

NO	INDIKATOR	OUTER WEIGHT	T-STATISTIK
1	Peduli Lingkungan	1	
2	Manfaat SD	1	
3	Produk Terjangkau	1	
4	Hubungan baik	1	

Sumber : Data Primer (diolah)

Untuk Variabel *Social Entrepreneurship* masing-masing dimensi berdiri sendiri, sehingga masing-masing dimensi menjadi sebuah indikator tunggal yang dilihat dampaknya terhadap kinerja UMKM serta dampaknya terhadap hubungan Islamic corporate Governance terhadap kinerja UMKM maupun kesejahteraan karyawan, karena ukuran tunggal, maka masing-masing indikator mempunyai hubungan sempurna dengan dimensinya.

Dari hasil uji validitas terhadap berbagai indikator kinerja UMKM menunjukkan bahwa nilai t statistik untuk indikator pertumbuhan laba sebesar 4,242, ROA sebesar 8,057 dan pertumbuhan penjualan sebesar 8,161 lebih besar dari t tabel sebesar 1,65, artinya indikator pertumbuhan laba, ROA dan pertumbuhan penjualan merupakan indikator pembentuk kinerja keuangan. Dengan demikian berbagai indikator tersebut valid untuk digunakan mengukur kinerja UMKM.

**Tabel 5.15.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja UMKM**

NO	INDIKATOR	OUTER WEIGHT	T-STATISTIK
1	Pertumbuhan Laba	0,421	4,242
2	ROA	0,640	8.057
3	Pertumbuhan Penjualan	0,550	8,161

Sumber Data : Data Primer (diolah)

### 5.3.2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliability dengan menggunakan 2 (dua) cara yaitu : *Composite Reliability*, jika nilai *composite reliability* antar konstruk dengan indikator-indikatornya memberikan hasil yang baik yaitu di atas 0,70. dimana menurut Chin oleh Ghazali (2006) hasil *loading faktor* 0,70 ke atas adalah baik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil *composite reliability* antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16.**  
**Nilai *Composite Reliability***

NO	VARIABEL	COMPOSITE RELIABILITY
1	Siddiq	0.915
2	Amanah	0.944
3	Fathonah	0.947
4	Tabligh	0.929
5	Istiqomah	0.934
6	Qona'ah	0.937
7	Kinerja UMKM	0.851
8	Kesejahteraan Karyawan	0.841

Sumber Data : Data Primer (diolah)

Tabel 5.16. menunjukkan dari hasil *composite reliability* masing-masing konstruk baik yaitu di atas 0,7. Dimana menurut Chin (1998) suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya di atas 0,70 serta dapat dipertahankan dan diterima pada nilai 0,50 hingga 0,60. Terlihat disini nilai untuk *composite reliability Shiddiq, Amanah, Fathonah, Tabligh, Istiqomah, Qonaah, Kinerja UMKM dan Kesejahteraan Karyawan* laing kecil sebesar 0,841. Hasil dari *composite reliability* masing-masing konstruk tersebut dapat dikatakan baik. Dengan demikian kontruks dapat digunakan dalam proses analisis hubungan pada masing-masing konstruk. Dengan reliabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat konsisten digunakan mengukur konstruk yang akan diukur.

#### **5.4. Hasil Analisis Islamic Corporate Governance, Social Entrepreneurship, Kinerja UMKM dan Ksejahteraan Karyawan**

##### **5.4.1. Hasil Pengujian Dampak Islamic Corporate Governance Terhadap Kinerja UMKM**

Hasil Pengujian terhadap pengaruh dimensi *Islamic Coporate Governance (Shiddiq, Amanah, Fathonah, Tabligh, Istiqomah dan Qona'ah)* terhadap Kinerja UMKM diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.17**  
**Pengaruh Dimensi *Islamic Corporate Governance* Terhadap Kinerja UMKM**

Hubungan Antar Variabel	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Siddiq -> Kinerja UMKM	0.033	0.014	0.060	0.553
Amanah -> Kinerja UMKM	0.076	0.043	0.118	0.643
Fathonah -> Kinerja UMKM	0.190	0.225	0.113	1.688
Tabligh -> Kinerja UMKM	0.359	0.353	0.095	3.786
Istiqomah -> Kinerja UMKM	0.231	0.204	0.123	1.869
Qona'ah -> Kinerja UMKM	0.140	0.163	0.098	1.432

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi shiddiq memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja UMKM. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 0,553 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,65. Dengan demikian dimensi shiddiq tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM.

Analisis pengaruh dimensi *amanah* terhadap kinerja UMKM juga menunjukkan adanya pengaruh yang rendah, Hal ini ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 0,643 lebih rendah dari t-tabel sebesar 1,65. Dengan demikian *Islamic Corporate Governance* dimensi amanah menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja UMKM baik dalam bentuk penjualan, laba maupun ROA. Demikian halnya dengan dimensi qonaah juga memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja UMKM dengan nilai t statistic sebesar 1,432 lebih kecil dari t table 1,65, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi qonaah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM.

Dimensi *tabligh*, *fathonah* dan *istiqomah* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistic sebesar 1,68; 3,78 dan 1,87 lebih besar dari t table sebesar 1,65 artinya dimensi tersebut telah diimplementasikan dengan baik dan memiliki dapat positif terhadap peningkatan kinerja UMKM.

Analisis pengaruh dimensi *fathonah* terhadap kinerja UMKM menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 1,688 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,65. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi *Fathonah* yang menunjukkan sifat cerdas, cerdik, inofatif, kreatif berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

Kejujuran juga merupakan sikap integritas dari seseorang terhadap kerja yang telah diamanahkan. Kebenaran kejujuran tersebut berangkat dari hati nurani yang mendapat hidayah dari Allah, yang diaktualisasikan dalam bentuk kebenaran dan kejujuran pada diri sendiri, orang lain dan kepada Allah.

Dalam *islamic corporate governace Shiddiq* artinya sikap perilaku dalam pengelolaan perusahaan yang dilandasi prinsip-prinsip kebenaran, kejujuran, ketaqwaan yang berorientasi pada nilai, berani tegar, sabar, bijaksana dan ikhlas. Lev (Muhammed Obaidullah, 2004) menyebutnya sebagai *fairness*, yaitu adanya kesempatan yang sama setiap individu untuk mendapat informasi yang relevan dari perusahaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa para pengusaha belum dapat mengaplikasikan secara utuh sifat *shiddiq*, sehingga perilaku tersebut dapat berdampak pada kinerja UMKM (peningkatan penjualan, ROA dan peningkatan laba). Hasil temuan ini juga mengindikasikan belum dioperasionalkan secara tepat sifat *shiddiq* dalam berbagi indikator yang tepat. Berbagiindikasitersebut yang menyebabkan dimensi *Shiddiq* yang dioprasionalkan dalam bentuk kejujuran, keadilan dan kebenaran tidakberpengaruh terhadap kinerja UMKM.

*Amanah* bermakna dapat dipercaya, profesional, disiplin, bertanggung jawab. *Amanah* merupakan perilaku dalam pengelolaan perusahaan yang mencerminkan kesetiaan pada komitmen dalam melaksanakan tugas dan

kewajiban yang diberikan kepadanya. Sebagai bentuk pertanggungjawaban (*responsibility*), *amanah* dalam penerapan tata kelola perusahaan akan berjalan dengan baik, manakala pelakunya memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu tata kelola akan berjalan dengan baik jika dijalankan oleh orang-orang yang *amanah*. Sebagai *Khalifah* dan *abdullah* manusia harus mampu melakukan pengelolaan perusahaan untuk bisa dipertanggungjawabkan baik kepada Allah maupun *stakeholders*.

Dengan temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa *amanah* dan *qonaah* belum dapat dioperasionalkan secara baik yang sehingga memiliki dampak yang luas pada seluruh stakeholder termasuk pertanggungjawaban terhadap Tuhan. Sehingga implementasi perilaku *amanah* tidak berdampak terhadap kinerja UMKM

Implementasi dimensi *fathonah* yang ditunjukkan sifat cerdas, cerdik, inofatif, kreatif menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM telah mengoptimalkan potensi akal untuk terus melakukan inovasi dan kretaitivitasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.

Implementasi dimensi *tabligh* yang ditunjukkan sifat terbuka (*trasparant*), dapat diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM telah mengimplentasikan transparansi dengan berbagai pihak terkait dengan baik sehingga keterbukaan tersebut dapat efektif meningkatkan kinerja baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.

Implementasi *istiqomah* yang ditunjukkan sifat 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 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM telah

mengimplementasikan konsistensinya dalam pengelolaan usaha, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja usahanya, baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.

#### 5.4.2. Hasil Pengujian Dampak *Social Entrepreneurship* Terhadap Kinerja UMKM

Hasil Pengujian terhadap pengaruh dimensi *Social Entrepreneurship* (Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal, Pemanfaatan Material Lokal, Orientasi Output untuk masyarakat, Hubungan baik dengan lingkungan) terhadap Kinerja UMKM diperoleh hasil seperti yang dapat dilihat pada Tabel 5.18

**Tabel 5.18**  
**Pengaruh Dimensi *Social Entrepreneurship* Terhadap Kinerja UMKM**

Hubungan Antar Variabel	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Pemanfaatan TK Lokal (SE1) -> Kinerja UMKM	0.116	0.110	0.067	1.737
Pemanfaatan Bahan Baku Lokal (SE2) -> Kinerja UMKM	0.008	0.005	0.050	0.156
Orientasi Ouput untuk Lingkungan (SE3) -> Kinerja UMKM	0.034	0.038	0.052	0.652
Hubungan Baik dengan Masy (SE4) -> Kinerja UMKM	0.027	0.050	0.064	0.421

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa penerapan social entrepreneurship tidak berdampak signifikan terhadap kinerja UMKM, kecuali dimensi pemanfaatan tenaga kerja lokal. Implementasi dimensi *social entrepreneurship* dalam bentuk pemanfaatan tenaga kerja lokal dan ouput yang bermanfaat yang terjangkau bagi masyarakat berpengaruh terhadap kinerja UMKM, dengan demikian pengelolaan UMKM yang memberikan kemanfaatan

dalam bentuk lapangan kerja dapat meningkatkan penjualan, laba maupun ROA. Sedangkan pengelolaan usaha dengan memanfaatkan bahan baku lokal, produk yang bermanfaat dan terjangkau masyarakat dan membangun hubungan baik masyarakat memiliki dampak yang lemah terhadap kinerja UMKM. Hal seiring dengan mayoritas UMKM yang banyak memanfaatkan tenaga kerja lokal dalam pengelolaan usahanya. Hal ini menunjukkan bahwa implementasikan dimensi *social entrepreneurship* tidak dapat berdiri sendiri akan tetapi perlu didukung upaya lain untuk dapat meningkatkan kinerja UMKM

#### 5.4.3. Hasil Pengujian Dimensi *Islamic Corporate Governance (ICG)* yang didukung *Jiwa wirausaha* yang dilandasi pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal (SE1) Terhadap Kinerja UMKM

Penerapan *Islamic corporate governance* tanpa diimbangi dengan kepedulian sosial pengusaha terbukti tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Oleh karena itu penerapan ICG perlu diimbangi dengan kepedulian pengusaha terhadap masyarakat. Interaksi ICG dengan kepedulian terhadap masyarakat dalam bentuk penyediaan lapangan kerja dapat dilihat pada table 5.19

**Tabel 5.19**  
**Pengaruh Interaksi ICG dengan SE1 Terhadap Kinerja UMKM**

Hubungan Antar Variabel	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
SDQSE1 -> Kinerja UMKM	0.477	0.449	0.180	2.648
AMNSE1 -> Kinerja UMKM	0.277	0.209	0.144	1.923
FTHSE1 -> Kinerja UMKM	0.172	0.128	0.105	2.594
TBLSE1 -> Kinerja UMKM	0.624	0.614	0.249	2.505
ITQSE1 -> Kinerja UMKM	0.717	0.726	0.411	1.744
QNHSE1 -> Kinerja UMKM	0.322	0.235	0.186	1.729

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa penerapan *Islamic corporate governance* yang diimbangi dengan pengelolaan usaha yang memanfaatkan tenaga kerja lokal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  statistik untuk semua dimensi lebih besar dari  $t$  table 1,65. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi ICG dengan penyediaan lapangan kerja efektif meningkatkan kinerja UMKM.

Implementasi dimensi *social entrepreneurship* dalam bentuk pemanfaatan tenaga kerja lokal berpengaruh terhadap kinerja UMKM, dengan demikian pengelolaan UMKM yang memberikan kemanfaatan dalam bentuk lapangan kerja dapat meningkatkan penjualan, laba maupun ROA.. Hal seiring dengan mayoritas UMKM yang banyak memanfaatkan tenaga kerja lokal dalam pengelolaan usahanya. Hal ini menunjukkan bahwa implementasikan dimensi *social entrepreneurship* tidak dapat berdiri sendiri akan tetapi perlu didukung upaya lain untuk dapat meningkatkan kinerja UMKM

#### **5.4.4. Hasil Pengujian Dimensi *Islamic Corporate Governance (ICG)* yang didukung Jiwa wirausaha yang dilandasi pemanfaatan Bahan Baku Lokal (SE2) Terhadap Kinerja UMKM**

Penerapan *Islamic corporate governance* tanpa diimbangi dengan kepedulian social pengusaha terbukti tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Oleh karena itu penerapan ICG perlu diimbangi dengan kepedulian pengusaha terhadap masyarakat. Interaksi ICG dengan kepedulian terhadap masyarakat dalam bentuk pemanfaatan bahan baku lokal dapat dilihat pada table 5.20.

Integrasi *Islamic corporate governance* dengan pemanfaatan bahan baku tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Integrasi tersebut hanya efektif untuk dimensi *shiddiq dan tabligh*, sedangkan untuk dimensi *amanah, fathonah, istiqomah dan qonaah* tidak efektif menghasilkan kinerja UMKM, baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.

**Tabel 5.20**  
**Pengaruh Interaksi ICG dengan SE2 Terhadap Kinerja UMKM**

Hubungan Antar Variabel	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
SDQSE2 -> Kinerja UMKM	0.708	0.592	0.360	1.967
AMNSE2 -> Kinerja UMKM	0.230	0.112	0.487	0.472
FTHSE2 -> Kinerja UMKM	0.273	0.185	0.362	0.754
TBLSE2 -> Kinerja UMKM	0.886	0.914	0.245	3.620
ITQSE2 -> Kinerja UMKM	0.178	0.165	0.607	0.293
QNHSE2 -> Kinerja UMKM	0.180	0.079	0.496	0.362

Sumber : Data Primer (diolah)

**5.4.5. Hasil Pengujian Dimensi *Islamic Corporate Governance (ICG)* yang didukung *Jiwa wirausaha* yang dilandasi orientasi ouput bagi lingkungan (SE3) Terhadap Kinerja UMKM**

Penerapan *Islamic corporate governance* tanpa diimbangi dengan kepedulian *social* pengusaha terbukti tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Oleh karena itu penerapan ICG perlu diimbangi dengan kepedulian pengusaha terhadap masyarakat. Interaksi ICG dengan kepedulian terhadap masyarakat dalam bentuk orinetasi output bagi masyarakat dapat dilihat pada table 5.21.

Implementasi dimensi *social entrepreneurship* dalam bentuk ouput yang bermanfaat yang terjangkau bagi masyarakat berpengaruh terhadap kinerja UMKM, Hal ini dapat dilihat dari t statistik untuk semua dimesi ICG lebih besar dari t table sebesar 1,65, sehingga integrasi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian pengelolaan UMKM yang memberikan kemanfaatan dalam bentuk penyediaan ouput yang terjangkau bagi masyarakat dapat meningkatkan penjualan, laba maupun ROA. Hal seiring dengan mayoritas

UMKM yang banyak memanfaatkan potensipasar yang ada pada asyarakat sekitar dalam pengelolaan usahanya. Hal ini menunjukkan bahwa implementasikan dimensi *social entrepreneurship* tidak dapat berdiri sendiri akan tetapi perlu didukung upaya lain untuk dapat meningkatkan kinerja UMKM.

**Tabel 5.21**  
**Pengaruh Interaksi ICG dengan SE3 Terhadap Kinerja UMKM**

Hubungan Antar Variabel	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
SDQSE3 -> Kinerja UMKM	0.477	0.392	0.284	1.680
AMNSE3 -> Kinerja UMKM	0.816	0.697	0.403	2.023
FTHSE3 -> Kinerja UMKM	0.299	0.250	0.120	2.501
TBLSE3 -> Kinerja UMKM	0.757	0.714	0.316	2.400
ITQSE3 -> Kinerja UMKM	0.151	0.103	0.119	2.106
QNHSE3 -> Kinerja UMKM	0.547	0.455	0.241	2.274

Sumber : Data Primer (diolah)

**5.4.6. Hasil Pengujian Dimensi *Islamic Corporate Governance (ICG)* yang didukung *Jiwa wirausaha* yang dilandasi hubungan baik dengan masyarakat (SE4) Terhadap Kinerja UMKM**

Penerapan *Islamic corporate governance* tanpa diimbangi dengan kepedulian *social* pengusaha terbukti tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Oleh karena itu penerapan ICG perlu diimbangi dengan kepedulian pengusaha terhadap masyarakat. Interaksi ICG dengan kepedulian terhadap masyarakat dalam bentuk hubungan baik dengan masyarakat dapat dilihat pada table 5.22.

Dari Tabel tersebut dapat dilihat bahwa integrasi *Islamic corporate governance* dengan mebnagun hubungan yang baik terhadap masyarakat tidak

bepengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Integrasi tersebut hanya efektif untuk dimensi *shiddiq* dan *fathonah*, sedangkan integrasi demensi yang lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

**Tabel 5.22**  
**Pengaruh Interaksi ICG dengan SE4 Terhadap Kinerja UMKM**

Hubungan Antar Variabel	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
SDQSE4 -> Kinerja UMKM	0.903	0.691	0.424	2.131
AMNSE4 -> Kinerja UMKM	0.206	0.144	0.597	0.346
FTHSE4 -> Kinerja UMKM	1.183	1.033	0.562	2.105
TBLSE4 -> Kinerja UMKM	0.612	0.580	0.431	1.421
ITQSE4 -> Kinerja UMKM	0.130	0.004	0.768	0.169
QNHSE4 -> Kinerja UMKM	0.437	0.317	0.598	0.730

Sumber : Data Primer (diolah)

Integrasi *Islamic corporate governanace* dengan membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Integrasi tersebut hanya efektif untuk dimensi *shiddiq dan fathonah*, sedangkan untuk dimensi *amanah, tablight, istiqomah dan qonaah* tidak efektif menghasilkan kinerja UMKM, baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.

#### 5.4.7. Pengaruh Kinerja UMKM terhadap Kesejahteraan Karyawan

Kinerja UMKM diharapkan dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan, karena tujuan usaha dalah untuk mensejahterakan stakeholdernya termasuk di dalamnya stakeholder primer yaitu karyawan. Hasil analisis damapk kinerja UMKM terhadapkesejahteraan karyawan dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 5.23**  
**Pengaruh Kinerja UMKM Terhadap Kesejahteraan Karyawan**

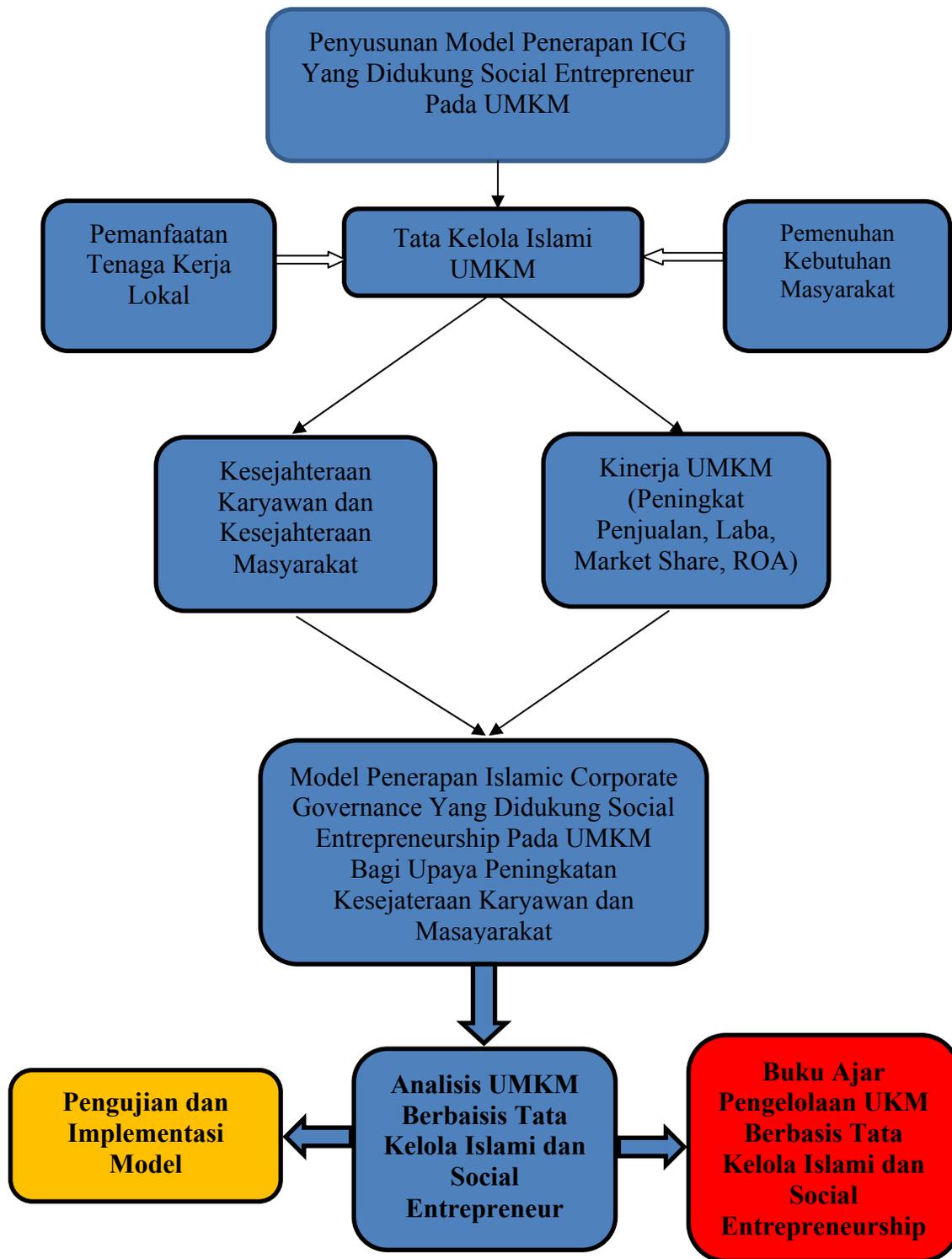
<b>Hubungan Antar Variabel</b>	<b>original sample estimate</b>	<b>mean of subsamples</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>T-Statistic</b>
Kinerja UMKM -> Kesejahteraan Karyawan	0.869	0.864	0.037	23.571
Kinerja UMKM(SE1) -> Kesejahteraan Karyawan	0.870	0.867	0.033	25.981
Kinerja UMKM(SE2) -> Kesejahteraan Karyawan	0.861	0.846	0.057	15.183
Kinerja UMKM (SE3)-> Kesejahteraan Karyawan	0.870	0.864	0.032	26.883
Kinerja UMKM (SE4)-> Kesejahteraan Karyawan	0.743	0.764	0.094	7.925

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa kinerja UMKM dalam berbagai kondisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik yang jauh lebih besar dari t table 1,65 dan nilai koefisien yang relatif besar yaitu di atas 0,7. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaruh kinerja UMKM terhadap kesejahteraan karyawan sangat signifikan.

## **BAB 6**

### **RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA**

Dari hasil temuan pada tahun 1 menunjukkan bahwa penerapan Islamic corporate governance akan efektif dilakukan terutama pada perusahaan yang dioperasikan dengan social entrepreneurshmemanfaatkan tenaga kerja lokal dan usaha kecil yang diorientasikan untuk menghasilkan produk terjangkau dan memebrikan kemanfaatan bagimasyarakat sekitar. Oleh karena itu pada tahun ke 2 , penelitian ini akan menguji model penerapan Islamic corporate governanace pada usaha kecil yang mempunyai karakteristik sepereti tersebut diatas, yaitumenggunakan tenaga kerja lokal dan berorientasi pemenuhan kebutuhan masyarakat yang terjangkau. Berdasarkan kondisi tersebut tahapan yang akan dilakukan pada tahun ke 2, seperti Bagan 6.1. sebagai berikut :



Gambar 6.1. Tahapan Penelitian Selanjutnya

## **BAB 7**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1. Kesimpulan**

- 7.1.1. Dimensi *Islamic Corporate Governance* dalam bentuk *shiddiq, amanah, fathonah, tabligh, istiqomah dan qona'ah* belum diimplementasikan secara baik yang mengekspresikan perilaku dan karakter yang utuh yang memberikan kemanfaatan bagi usaha, masyarakat maupun terhadap Tuhan.
- 7.1.2. Implementasi dimensi *shiddiq* yang menunjukkan nilai kebenaran, keadilan dan kejujuran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM. Hal ini mengindikasikan masih lemahnya operasionalisasi dimensi *shiddiq* dalam berbagai indikator yang tepat atau dimungkinkan keliru mengamplifikasikan dimensi *shiddiq* dalam kehidupan berwirausaha.
- 7.1.3. Implementasi dimensi *amanah* yang ditunjukkan dengan nilai tanggung jawab, kredibel dan dapat dipercaya menunjukkan adanya pengaruh yang lemah terhadap kinerja UMKM. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tanggung jawab, kredibel dan dapat dipercaya belum diimplementasikan secara menyeluruh sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap stakeholder juga terhadap Tuhan. Sehingga implementasi *amanah* tersebut tidak berdampak terhadap kinerja UMKM.
- 7.1.4. Implementasi dimensi *fathonah* yang ditunjukkan sifat cerdas, cerdik, inovatif, kreatif menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM telah mengoptimalkan potensi akan untuk terus melakukan inovasi dan kretaitasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.
- 7.1.5. Implementasi dimensi *tabligh* yang ditunjukkan sifat terbuka (*transparent*), dapat diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM telah mengimplentasikan

transparansi dengan berbagai pihak terkait dengan baik sehingga keterbukaan tersebut dapat efektif meningkatkan kinerja baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.

- 7.1.6. Implementasi *istiqomah* yang ditunjukkan sifat 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 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM telah mengimplementasikan konsistensinya dalam pengelolaan usaha, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja usahanya, baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.
- 7.1.7. Implementasi *qona'ah* yang ditunjukkan dengan pengelolaan dana yang dipercayakan oleh pemberi amanah dikelola secara efektif dan efisien, menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM telah mengimplementasikan konsistensinya dalam pengelolaan dananya secara efektif dan efisien dengan dilandasi nilai-nilai kesederhanaan dan tidak tamak dapat mendorong peningkatan kinerja usahanya, baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.
- 7.1.8. Implementasi dimensi *social entrepreneurship* dalam bentuk pemanfaatan tenaga kerja lokal dan output yang bermanfaat yang terjangkau bagi masyarakat berpengaruh terhadap kinerja UMKM, dengan demikian pengelolaan UMKM yang memberikan kemanfaatan dalam bentuk lapangan kerja dapat meningkatkan penjualan, laba maupun ROA. Sedangkan pengelolaan usaha dengan memanfaatkan bahan baku lokal, produk yang bermanfaat dan terjangkau masyarakat dan membangun hubungan baik masyarakat memiliki dampak yang lemah terhadap kinerja UMKM. Hal seiring dengan mayoritas UMKM yang banyak memanfaatkan tenaga kerja lokal dalam pengelolaan usahanya. Hal ini menunjukkan bahwa implementasikan dimensi *social entrepreneurship* tidak dapat berdiri sendiri

akan tetapi perlu didukung uapaya lain untuk dapat meningkatkan kinerja UMKM

- 7.1.9. Implementasi dimensi *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.
- 7.1.10. Integrasi *Islamic corporate governanace* dengan pemanfataatn bahan baku tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Integrasi tersebut hanya efektif untuk dimensi *shiddiq dan tabligh*, sedangkan untuk dimensi *amanah, fathonah, istiqomah dan qonaah* tidak efektif menghasilkan kinerja UMKM, baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.
- 7.1.11. Integrasi *Islamic corporate governanace* dengan membangun hubungan baik dengan masyarakat sekitar tidak efektif meningkatkan kinerja UMKM. Integrasi tersebut hanya efektif untuk dimensi *shiddiq dan fathonah*, sedangkan untuk dimensi *amanah, tabligh, istiqomah dan qonaah* tidak efektif menghasilkan kinerja UMKM, baik dalam bentuk peningkatan penjualan, laba maupun ROA.
- 7.1.12. Dimensi *shiddiq* merupakan dimensi yang paling efektif meningkatkan kinerja UMKM, ketika diintegrasikan dengan dimensi *social entrepreneurship*. Artinya nilai-nilai kebenaran, keadilan dan kejujuran yang didukung dengan kepedulian terhadap masyarakat dalam berwirausaha (pemberian kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar, pemanfaatan bahan baku lokal, menghasilkan produk yang terjangkau bagi masyarakat dan hubungan baik dengan lingkungan) dapat meningkat kinerja UMKM dalam bentuk peningkatan penjualan, peningkatan laba maupun peningkatan ROA.

## **7.2. Saran**

- 7.2.1. Implemensi dimensi *Islamic Corporate Governance* akan efektif meningkatkan kinerja UMKM apabila dimplementasikan secara untuh dan memberi kemanfaatan bagi masyarakat

- 7.2.2. Model penerapan Islamic Corporate Governance akan efektif apabila dalam implementasinya didukung kepedulian masyarakat dalam bentuk pemberian kesempatan kerja dan usaha yang berorientasi untuk menghasilkan produk yang terjangkau bagi masyarakat.
- 7.2.3. Perlu pengujian lebih lanjut terhadap perusahaan yang berbasis tenaga kerja lokal dan menghasilkan produk yang terjangkau bagi masyarakat terkait dengan kinerja maupun kesejahteraan karyawannya serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat, sebagai tolak ukur apakah ada atau tidaknya eksploitasi terhadap masyarakat lokal terkait dengan pemanfaatan tenaga kerja dan penyediaan produk.

## 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.
- Triuwono,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.