

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan perusahaan besar, selain itu UMKM memiliki peran besar dalam membuka potensi Indonesia dan meratakan pendapatan masyarakat.¹ Memang, ketahanan UMKM sangat kuat, tumbuh dan jelas berkembang melalui krisis untuk membantu menyeimbangkan pendapatan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.² Menurut survei UMKM, krisis ekonomi belum berdampak signifikan terhadap UMKM. Kesadaran akan pentingnya UMKM dalam keberlangsungan ekonomi di Indonesia, harus disertai dengan kebijakan dan regulasi dari pemerintah untuk dapat mengelola dan meningkatkan peran UMKM agar dapat terus tumbuh dan berkembang.³ Artinya Perusahaan masih dapat bertahan dan meningkatkan atau tumbuh bahkan di bagian terkecil. Hal ini terjadi karena UMKM mempertaruhkan potensi lokal masyarakat lokal, bukan ekspor.⁴

Rasio UMKM dengan perusahaan besar Indonesia mencapai 99,9% yang mampu menampung 117 juta tenaga kerja atau 97% dari total angkatan kerja. Kontribusi UMKM terhadap produk domestik bruto (PDB) meningkat dari 53,6% pada 2008 menjadi 60,3% pada 2019.⁵ Namun, kontribusi UMKM terhadap PDB dan tenaga kerja tidak serta merta meningkatkan kinerja UMKM.

¹Gifari Zakawali, "Proyeksi UMKM 2023, Jadi Tulang Punggung Ekonomi Nasional!," 30 Desember 2022, <https://store.sirclo.com/blog/proyeksi-umkm-2023/>. diakses 15 Januari 2023 pukul 04 : 38 Wib

²Hasanuddin Remmang, *Perencanaan Bisnis UMKM* (Sah Media, 2021), hal. 2.

³Lathifah Sahda, "Ancaman Resesi 2023, UMKM Bisa Jadi Solusi Jitu," *ITS News* (blog), 5 November 2022, <https://www.its.ac.id/news/2022/11/05/ancaman-resesi-2023-umkm-bisa-jadi-solusi-jitu/>. diakses 21 februari 2023, pukul 06: 48 Wib

⁴Rachmawan Budiarto dkk., *Pengembangan UMKM antara konseptual dan pengalaman praktis* (Ugm Press, 2018), hal. 43.

⁵Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, "Data UKM 2018-2019," 2019,

https://www.kemenkopukm.go.id/uploads/laporan/1617162002_DATA_UMKM_2018-2019. diakses 21 februari 2022, pukul 16: 09 Wib

Tingkat produktivitas UMKM sangat berbeda dengan perusahaan besar. Posisi perusahaan besar 0,01% mampu menyerap 2,7% tenaga kerja dan menyumbang 39,8% dari PDB. Oleh karena itu, tingkat produktivitas UMKM rendah. Padahal, kondisi produktivitas empiris menunjukkan kinerja UMKM masih tergolong sangat rendah, hanya 7,6% dibandingkan perusahaan besar.⁶Hal ini disebabkan karena kemampuan UMKM sangat lambat dalam memprediksi kinerja UMKM.

Globalisasi menawarkan peluang yang lebih luas bagi produk Indonesia (termasuk produk UMKM) untuk memasuki pasar global. Potensi sumber daya alam Indonesia belum dikembangkan dan peluang pasarnya sangat besar. Tantangannya adalah persaingan pasar dunia yang sangat ketat. Perkembangan bisnis digital di Indonesia kini telah tumbuh pesat. Kondisi wabah Covid-19 yang sudah berlangsung lebih dari dua tahun dan menyebabkan mobilitas masyarakat terbatas telah mendorong munculnya kreativitas dan inovasi. Salah satunya, kian maraknya bisnis berbasis digital.⁷

Situasi persaingan dalam keadaan globalisasi total, yaitu persaingan 4C: *Customer, Competitor, Company* dan *Change* Situasi persaingan ini juga terjadi di pasar lokal (Indonesia) karena produk asing dapat dengan mudah diimpor dan dijual di Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia yang besar menjadi target pasar produk luar negeri. Itu sangat murah dan berkualitas tinggi, atau sangat tinggi dan berkualitas baik. Persaingan antara produk UMKM dalam negeri dengan produk dari negara lain diperkirakan akan semakin ketat. Penyebabnya adalah semakin membanjirnya produk luar negeri, terutama dari China. Jika hal ini tidak dikelola dengan baik, tidak menutup kemungkinan banyak UMKM yang akan gulung tikar. Persaingan sangat kompleks dan kapasitas UMKM rendah.⁸

⁶BPS, "Produk Domestik Bruto Indonesia Menurut Pengeluaran 2015-2019," 2020, <https://www.bps.go.id/publication/2020/05/29/e0e4f4ed95af42a44f97decf/produk-domestik-bruto-indonesia-menurut-pengeluaran--2015-2019>. diakses 22 Februari 2020, pukul 14: 07 Wib

⁷www.kominfo.go.id, "UMKM Naik Kelas, UMKM Go Digital," Website Resmi Kementerian Komunikasi dan Informatika RI, 2022, <http://content/detail/41205/umkm-naik-kelas-umkm-go-digital/0/artikel>. diakses 21 februari 2023, pukul 16: 09 Wib

⁸Hermawan Kertajaya, *Marketing Plus 2000/SC Siasat Memenangkan Persaingan Global* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, t.t.), 330–332.

Upaya-upaya pemerintah untuk memajukan UMKM Indonesia, diantaranya adalah melalui 1) Undang-Undang Cipta Kerja, 2) Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN), 3) Kredit Usaha Rakyat (KUR), 4) Gerakan Nasional Bangga Buatan Indonesia (Gernas BBI), 5) Perluasan Ekspor Produk Indonesia melalui ASEAN Online Sale Day (AOSD). Meningkat atau menurunnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya keterlibatan UMKM. Sesuai dengan UUD 1945 pasal 33 ayat 4, UMKM merupakan bagian dari perekonomian nasional yang berwawasan kemandirian dan memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. UMKM memiliki peran yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah UMKM saat ini mencapai 64,19 juta dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,97% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi. Tingginya jumlah UMKM di Indonesia tidak terlepas dari berbagai tantangan serta kondisi pandemi Covid-19 yang mendorong perubahan pada pola konsumsi barang dan jasa menjadi momentum untuk mengakselerasi transformasi digital.⁹

Eksistensi UMKM dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah dan untuk menjaga kelangsungan hidup serta pertumbuhan perusahaan yang sehat, ini sangat ditentukan oleh kompetensi profesional (modal intelektual), komitmen dan kredibilitas (modal moral) para pelakunya. Peran kepemimpinan mengantisipasi dan merespon perubahan sehingga perusahaan tetap bisa berjalan dengan baik seiring dengan ada banyak kemajuan dan perubahan. Menurut Gary Hamel,¹⁰ saat ini, dimana perubahan begitu cepat dan tidak bisa diprediksi maka tidak saja

⁹www.bkpm.go.id, "Upaya Pemerintah Memajukan UMKM Indonesia," BKPM, 2022, <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/upaya-pemerintah-untuk-memajukan-umkm-indonesia>. diakses 21 februari 2023, pukul 09: 09 Wib

¹⁰Gary Hamel, *Leading the Revolution* (Harvard Business School Press, 2000).

pemimpin yang visioner yang dibutuhkan tetapi lebih dari itu adalah pemimpin yang revolusioner (*revolutionary leader*).¹¹

Kepemimpinan yang revolusioner dimana kepemimpinan yang dilandasi oleh pemikiran dan perilaku yang produktif, dilandasi oleh kekuatan moral dan merupakan pemimpin yang berintegritas, pemimpin berperilaku dan memiliki sikap baik,¹² sehingga mereka dapat memberi contoh dan mempengaruhi orang lain dan memberikan keteladanan.¹³

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk secara antusias mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan mereka. Beekun dan Badawi,¹⁴ keduanya profesor manajemen dan strategi, menjelaskan bahwa dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan perlu adanya konsep Kepemimpinan Perspektif Islam. Pemimpin membutuhkan partisipasi sukarela dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi, karena kepemimpinan pemimpin juga menunjukkan arah dan tujuan yang harus dicapai organisasi. Sebagaimana dalam Islam dijelaskan bahwa kepemimpinan disebut juga dengan *khalifah* yang artinya pengganti atau wakil yang berperan sebagai pemimpin, artinya *khalifah* adalah sentral dari semua kegiatan pembinaan. Ini sudah terbukti berkali-kali dan bisa dilihat pergerakannya dalam setiap langkah organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting seringkali menjadi ukuran menemukan penyebab pasang surut organisasi.¹⁵ Dalam suatu organisasi khususnya UMKM harus memiliki pemimpin, yang bisa dijadikan panutan, menentukan arah serta mampu dalam pengambilan keputusan demi mencapai tujuan UMKM.

¹¹Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia* (Jakarta: Mizan dan Integre, 2008), 3–5.

¹²Robert Junaidi, *Che Guevara; Sang Revolusioner* (LAKSANA, t.t.).

¹³Ade Herlan Wahyudin, “Integritas Moral Pemimpin: Antara Cita dan Fakta” 1, no. 1 (2016): 20.

¹⁴Rafik Issa Beekun dan Jamal A Badawi, *Leadership: an Islamic perspective* (Amana Beltsville, MD, 1999).

¹⁵Umar Sidiq, “Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik Dalam Al-Quran dan Hadits,” *Jurnal Dialogia* 12, no. 1 (2014): 127–41,

<https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/dialogia/article/view/305/260>., diakses 22 Februari 2022, pukul 16: 09 Wib.

Kepemimpinan UMKM diperlukan sebagai upaya mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung maupun tidak langsung guna mencapai tujuan atau sasaran UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh atasan atas bawahan dan anggota organisasi. Oleh karena itu, semua hubungan pribadi juga dapat dikategorikan sebagai upaya kepemimpinan. Faktor kedua dari deskripsi berkaitan dengan pentingnya proses komunikasi langsung dan tidak langsung dalam mengendalikan dan memprediksi kinerja UMKM.

UMKM membutuhkan pemimpin untuk tumbuh dan berkembang. Kebanyakan penelitian menekankan bahwa perubahan eksternal mempengaruhi kepemimpinan, dan kepemimpinanlah yang mempengaruhi perubahan internal. Dalam penelitian ini, perubahan menjadi variabel dengan indikator perubahan teknologi dan orientasi pasar. Beberapa penelitian merupakan studi literatur tentang jenis-jenis perubahan, faktor penyebab perubahan, metode perubahan, dan hasil perubahan. Kebaruan penelitian ini adalah perubahan sebagai variabel bebas dan pemodelan pengaruh perubahan dan kepemimpinan terhadap kinerja UMKM.

Untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang unggul melalui pengaruh perubahan pelanggan dan pesaing serta kepemimpinan yang diterapkan, UMKM dan anggotanya perlu percaya bahwa masa depan akan lebih baik, memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, percaya diri dan bekerja keras secara bersama. Bersedia bekerja dengan cerdas dan bijaksana. Tulus dan beretika, bersedia bekerja sama, maju dan berkembang bersama. Kemampuan yang tinggi, dan komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja UMKM. Sistem pengukuran kinerja baru berupa *balance scorecard* dari empat perspektif yaitu perspektif *financial* atau keuangan, perspektif *customer* atau pelanggan, perspektif *internal business process* atau proses bisnis internal, perspektif *learning and growth* atau pembelajaran dan pertumbuhan.¹⁶

¹⁶Arasy Alimudin dkk., "Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM," *Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri* 4, no. 1 (30 April 2019): 1–17, <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i1.337.>, diakses 22 Februari 2022, pukul 16: 09 Wib

Kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya adalah suatu aktivitas menuntun, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan agar manusia beriman kepada Allah SWT dengan tidak hanya mengerjakan perbuatan atau bertingkah laku yang diridhai Allah SWT.¹⁷ Keteladanan sifat-sifat utama yang kita teladani adalah empat sifat Nabi Muhammad SAW, yang sangat mulia, yang ditiru dalam kepemimpinan baik pada diri sendiri maupun kepada orang lain. Sifat kepemimpinan disegani kawan dan dihormati lawan, selalu memperlakukan lawannya dengan tingkah laku yang baik. Oyo Sunaryo Mukhlas menjelaskan bahwa agama memiliki peran integratif, yaitu dapat memadukan segala kegiatan umat Islam.¹⁸ Termasuk dalam hal integritas kepemimpinan islami.

Oleh sebab itu, pemimpin yang berintegritas dan efektif harus mampu beradaptasi dan menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya insaninya agar memaksimalkan kinerja UMKM dan menyelesaikan masalah dengan tepat. Kompetensi yang luar biasa akan berdampak langsung pada kinerja dan kelangsungan hidup UMKM di era globalisasi seperti sekarang ini. Era globalisasi juga telah membawa perkembangan teknologi dengan cepat. Dalam hal ini tentu saja juga membuat persaingan global semakin ketat dalam dunia bisnis. Keunggulan kompetitif dapat dibuat oleh perusahaan yakni dapat dicapai dengan satu cara, yaitu berupaya meningkatkan kinerja karyawan.¹⁹

Keandalan Sistem informasi akuntansi juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang dapat digunakan oleh pengguna untuk proses pengambilan keputusan yang penting dalam bisnis atau organisasi. Kehadiran Sistem Informasi Akuntansi (SIA) bagi usaha mikro kecil menengah (UMKM) menjadi salah satu sarana untuk menyusun berbagai laporan

¹⁷Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah* (Jakarta: Amzah, 2005), 25.

¹⁸Oyo Sunaryo Mukhlas, *Pranata Sosial Hukum Islam* (Bandung: Refika Aditama, 2015), 15.

¹⁹Fahmi Rizaldi dan Bambang Suryono, "Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya," *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)* 4, no. 10 (2015). Diakses 16 Maret 2022, pukul 12: 09 Wib

yang sangat diperlukan agar UMKM menghasilkan laporan yang efisien dan valid.²⁰

Sistem informasi akuntansi (SIA) mempunyai peran penting untuk mencapai keberhasilan usaha, termasuk bagi usaha kecil. Informasi akuntansi dapat menjadi dasar yang andal bagi pengambilan keputusan dalam pengelolaan usaha kecil dan menengah, antara lain untuk keputusan penetapan harga, pengembangan pasar, termasuk untuk keputusan investasi.²¹ Upaya dalam penerapan sistem yang handal harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bekerja semestinya. Perkembangan yang sukses sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi pengelola sumber daya manusia. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mempunyai gaya pemimpin, dimana ia mampu bekerja sama dan dapat menghilangkan kemungkinan konflik akan muncul di kelompok kerja sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan.²²

Sumber daya manusia yang handal, efektif dan berkualitas adalah harapan semua organisasi. Kinerja yang baik akan dapat terwujud jika didukung oleh beberapa komponen, diantaranya 1) didukung oleh kepemimpinan yang berjalan dengan baik, 2) kompetensi yang dimiliki oleh SDM itu sendiri, sehingga komponen ini harus berpadu untuk pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.²³ Pandangan menurut pakar Rosabeth Moss Kanter memegang jabatan sebagai Ernest L. Arbuckle Chaired Professorship di Harvard Business School, dengan spesialisasi dalam bidang strategi, inovasi, dan kepemimpinan untuk

²⁰Eny Tiara Rahmawati dan Dwi Budiadi, "Implementasi Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi UMKM dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0," *Cahaya Aktiva* 9, no. 2 (2019): 63–77., Diakses 1 Maret 2022, pukul 12: 09 Wib

²¹Nurhikmah Esti Prastika dan Djauhar Edi Purnomo, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Pekalongan," *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 7 (24 Januari 2019): 1–29, <https://doi.org/10.54911/litbang.v7i0.86.>, diakses 1 Maret 2022, pukul 13: 59 Wib

²²Eny Parjanti, Kartika Hendra Ts, dan Siti Nurlela, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan" Vol. 12, No. 01 (2014). Diakses 16 maret 2022, pukul 19: 09 Wib

²³Pristiyanilicia Putri, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Berbantuan Software SPSS," *Journal of Science and Social Research* 1, no. 1 (2018): 86–96. Diakses 16 Maret 2022, pukul 19: 09 Wib

perubahan menerangkan bahwa dari organisasi kecil hingga organisasi besar, keunggulan suatu organisasi ditentukan oleh poin lain: konsep (*Concept*), kompetensi (*Competence*) dan koneksi (*connection*). Konsep adalah ide kreatif yang menjadi sumber produk inovatif yang dihasilkan dari pengetahuan dan diimplementasikan sebagai “produk” dengan bantuan teknologi. *Kompetensi* adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang atau organisasi berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap yang memungkinkan untuk mengubah ide menjadi produk. Sedangkan *Koneksi* adalah kemampuan individu dan organisasi untuk membangun jaringan hubungan dengan mitra bisnis, mulai dari *supplier* sampai *seller*.²⁴

Pentingnya peran kompetensi dalam meningkatkan kinerja UMKM sebagaimana telah dikemukakan dalam penelitiannya Machmud dan Sudiarta,²⁵ telah menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah faktor internal dan faktor eksternal, dan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah faktor internal meliputi keterampilan usaha, akses permodalan, pemasaran, kompetensi sumber daya manusia, literasi keuangan dan rencana bisnis.²⁶ Dalam penelitiannya Sarwoko, dkk,²⁷ bahwa kompetensi kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM. Dengan demikian pula penelitian Sidharta dan Lusiana yang membuktikan bahwa faktor penentu kompetensi terdiri dari pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), dan kemampuan (*Ability*).²⁸

²⁴Ancok Djamaludin, *Kepemimpinan dan Inovasi* (Jakarta: Erlangga, 2012).

²⁵Senen Machmud dan Iwan Sidharta, “Business models for SMEs in Bandung: Swot analysis,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8, no. 1 (2014): 51–61. Diakses 17 maret 2022, pukul 16: 09 Wib

²⁶I Putu Lanang Eka Sudiarta, I Ketut Kirya, dan I Wayan Cipta, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bangli,” *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha 2* (2014). Diakses 17 maret 2022, pukul 18: 09 Wib

²⁷Endi Sarwoko, Armanu Surachman, dan Djumilah Hadiwidjojo, “Entrepreneurial characteristics and competency as determinants of business performance in SMEs,” *IOSR journal of Business and Management* 7, no. 3 (2013): 31–38. Diakses 17 maret 2022, pukul 16: 09 Wib

²⁸Iwan Sidharta dan Dina Lusiana, “Analisis faktor penentu kompetensi berdasarkan konsep knowledge, skill, dan ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung,” *Jurnal Computech & Bisnis* 8, no. 1 (2014): 49–60. Diakses 16 Maret 2022, pukul 16: 09 Wib

Kompetensi dilahirkan dari pengetahuan yang cepat tanggap terhadap informasi, Teknik, dan fakta, kecakapan pada tugas yang penting untuk pencapaian perilaku yang lebih kompleks, dan bakat atau kemampuan potensial yang belum dikembangkan atau diterapkan secara penuh.²⁹ Lebih sederhananya kompetensi itu berupa ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.³⁰

UMKM membutuhkan pemimpin yang berintegritas, mampu dalam menggunakan teknologi serta mampu meningkatkan kompetensi untuk tumbuh dan berkembang. Kebanyakan penelitian menekankan bahwa kepemimpinanlah yang mempengaruhi perubahan eksternal dan internal. Dalam penelitian ini, kepemimpinan yang berintegritas menjadi variabel dengan indikator sistem informasi akuntansi, peningkatan tingkat kompetensi. Kebaruan penelitian ini adalah kepemimpinan yang berintegritas, sistem informasi akuntansi serta peningkatan kompetensi sebagai variabel bebas terhadap kinerja UMKM.

Adapun konsep kepemimpinan ala nabi Muhammad SAW yang pertama adalah menyesuaikan teori kepemimpinan yang beliau (Nabi) sampaikan dengan tindak-tanduknya sehari-hari. Dan yang kedua adalah memutuskan semua perkara yang beliau (nabi) hadapi dengan jalan musyawarah dan mufakat.³¹

Pesatnya perkembangan jumlah UMKM mengharuskan para pelaku UMKM untuk mampu bertahan dan siap bersaing dengan pelaku UMKM lainnya. Pelaku UMKM harus memperhatikan kinerja usahanya agar dapat bertahan dan unggul dalam persaingan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh perusahaan dalam menjalankan usahanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil seseorang secara

²⁹Elsa Nanda Utami dan Hendrati Dwi Mulyaningsih, "Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UMKM," *Jurnal Bisnis dan Iptek* 9, no. 2 (2016): 98–109., diakses 1 Maret 2022, pukul 16: 09 Wib

³⁰M. Trihudyatmanto dan Heri Purwanto, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Umkm Pande Besi di Wonosobo," *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 1, no. 1 (1 Agustus 2018): 31–41, <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.210>., diakses 1 Maret 2022, pukul 17: 09 Wib

³¹Yunal Isra, "Konsep Kepemimpinan Nabi Muhammad," [nu.or.id](https://islam.nu.or.id), 2018, <https://islam.nu.or.id/khutbah/konsep-kepemimpinan-nabi-muhammad-GNkoP>. diakses 21 februari 2023, pukul 12: 09 Wib

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³²

Untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang unggul melalui pengaruh integritas kepemimpinan yang diterapkan, UMKM dan anggotanya harus mampu berkembang dan mampu berinovasi dengan menggunakan perkembangan sistem teknologi, perlu percaya bahwa masa depan akan lebih baik, memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, percaya diri dan bekerja keras secara bersama. Bersedia bekerja dengan cerdas dan bijaksana. Tulus dan beretika, bersedia bekerja sama, maju dan berkembang bersama meningkatkan kinerja UMKM. Sistem pengukuran kinerja baru yang lebih lengkap berupa *balance scorecard* dilihat dari empat perspektif yaitu Perspektif *Financial/* Keuangan, Perspektif *Customer/* Pelanggan, Perspektif *Internal Business Process/* Proses Bisnis Internal, Perspektif *Learning and Growth/* Pembelajaran dan pertumbuhan.³³

Provinsi Bengkulu yang mana terdiri dari 9 *kabupaten*, dan 1 kotamadya yakni meliputi: 1) kabupaten Bengkulu Selatan, 2) kabupaten Bengkulu Tengah, 3) kabupaten Bengkulu Utara, 4) kabupaten Kaur, 5) kabupaten Kepahiang, 6) kabupaten Lebong, 7) kabupaten Mukomuko, 8) kabupaten Rejang Lebong, 9) kabupaten Seluma, dan 10) Kota Bengkulu, dimana masing-masing kabupaten/kota memiliki keistimewaan yang berbeda dalam menghasilkan produk. Tingkat kreativitas yang sangat inovatif dalam menciptakan produk dari tiap kabupaten akan melahirkan unit UMKM yang baru dan sangat berpotensi menciptakan produk-produk yang berbeda setiap tahunnya.

³²Ni Made Suindari dan Ni Made Rai Juniariani, "Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Strategi Pemasaran dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)," *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 11, no. 2 (2 Januari 2020): 148–54, <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>., diakses 21 februari 2023, pukul 13: 09 Wib

³³Alimudin dkk., "Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM." diakses 21 februari 2023, pukul 11: 03 Wib

Adapun inovasi yang telah dilakukan oleh pihak pemerintah provinsi Bengkulu dalam mengembangkan UMKM diantaranya:³⁴ 1) EXPO UMKM UPTD PLUT Dinas Koperasi, UMKM Provinsi Bengkulu; 2) Rapat Koordinasi Monitoring dan Evaluasi Bidang Perencanaan Se-Provinsi Bengkulu Tahun 2022; 3) Diklat Pengembangan Bisnis KUKM Menuju Digitalisasi Angkatan I Se-Provinsi Bengkulu; 4) Rapat Koordinasi Penguatan Pengawasan Koperasi Se-Provinsi Bengkulu Rapat Koordinasi Penguatan Penga; 5) Dinas Koperasi UKM Provinsi Bengkulu Ikut Mensukseskan Gerakan 10 Juta Bendera Merah Putih; 6) Bimtek Peningkatan Kepatuhan Koperasi Terhadap UU Pengawasan Koperasi; 7) Sosialisasi Penguatan Kelembagaan, Kemitraan Bagi Pelaku UKM Dalam Rangka Transformasi Digital UMKM; 8) Pendidikan dan Pelatihan UMKM Naik Kelas Angkatan 2; 9) Pendidikan dan Pelatihan UMKM Naik Kelas Angkatan 1; 10) Bimbingan Teknis Digitalisasi Koperasi dan Toko Online; 11) dan lain sebagainya. Adapun Data UMKM Provinsi Bengkulu Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data UMKM Provinsi Bengkulu Tahun 2021

No.	Kab/Kota	Sektor				Jumlah
		Industri	Perdagangan	Aneka Jasa	Pertanian	
1	2	3	4	5	6	7
1	Kota Bengkulu	4.647	32.313	8.742	-	45.702
2	Kaur	1.864	7.836	1.118	2.755	13.573
3	Bengkulu Selatan	321	1.799	847	64	3.031
4	Seluma	2.820	572	530	73	3.995
5	Bengkulu Tengah	100	2.954	351	871	4.276
6	Bengkulu Utara	3.503	24.590	5.662	1.987	35.742
7	Mukomuko	1.023	3.773	256	633	5.685
8	Kepahiang	380	1.826	509	597	3.312
9	Rejang Lebong	2.548	28.546	2.315	3.576	36.985
10	Lebong	339	3.223	366	111	4.039
JUMLAH		17.545	107.432	20.696	10.667	156.340

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu (22 Februari 2022).³⁵

³⁴diskopukm.bengkuluprov.go.id, "Berita – Dinas Koperasi, UKM Provinsi Bengkulu," 2022, <https://diskopukm.bengkuluprov.go.id/berita/>. diakses 21 februari 2023, diakses 21 februari 2023, pukul 13: 34 Wib

³⁵Diskominfotik Provinsi Bengkulu, "Sekilas Bengkulu" (2022), <https://bengkuluprov.go.id/sekilas-bengkulu/>., diakses 22 Februari 2022, pukul 11: 09 Wib

Provinsi Bengkulu saat ini tengah menyiapkan pembentukan wilayah industri kecil dan menengah (IKM) di seluruh Kabupaten dan Kota. Untuk jenis industrinya, sudah diplot setiap kabupaten dan kota sesuai dengan karakteristik produk lokalnya, seperti di wilayah selatan dengan jenis produk tepung dan tenun gumpaknya, wilayah utara industri jenis perikanan dan perkebunan sawit, sedangkan wilayah timur pada jenis bio industrinya. Berdasarkan jumlah UMKM serta upaya pemerintah provinsi Bengkulu dalam mempertahankan kelangsungan UMKM diprediksi akan mampu membantu menjalankan kegiatan ekonomi produktif.³⁶

Meningkatnya isu globalisasi dan perubahan eksternal yang begitu pesat dinas koperasi, UMKM serta dinas terkait melakukan pembenahan dengan memberikan binaan kepada UMKM secara teknis dan teknologi maupun manajemen. Adapun hasil prasurvey oleh peneliti bahwa pada realitanya dari sisi kepemimpinan UMKM di Provinsi Bengkulu 30% masih menyungung kepemimpinan tradisional serta masih banyaknya pemimpin yang mengenyampingkan integritas kepemimpinan khususnya kepemimpinan islami, hal ini dapat dilihat dari maraknya kasus korupsi yang dilakukan di beberapa UMKM, kurang terampilnya pemimpin dalam kepemimpinannya, kurang bertanggung jawab terhadap amanah yang sudah diberikan dikarenakan masih memegang prinsip bahwa bekerja hanya semata-mata mendapatkan gaji bukan bekerja sebagai mengemban amanah penting. Dilihat dari SIA, UMKM Provinsi Bengkulu belum memanfaatkan sistem informasi yang sudah ada, prasurvey awal penulis baru 25% UMKM yang menggunakan SIA. Perkembangan dari segi kompetensi SDM pada UMKM di Provinsi Bengkulu belum semua dilakukan secara mandiri, 40% yang mengembangkan kompetensi UMKM. Peningkatan keterampilan kompetensi dan manajemen sebagian besar dilakukan karena binaan dinas atau dari instansi-instansi terkait. Sehingga dari kepemimpinan Islami yang

³⁶Media Kompas Cyber, "Peran UMKM dalam Perekonomian Indonesia Halaman all," KOMPAS.com, 2019, <https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/20/120000469/peran-umkm-dalam-perekonomian-indonesia>. diakses 19 Februari 2022, pukul 14.55 Wib.

berintegritas, SIA, dan kompetensi, memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Dan inilah yang menjadi benang merah penelitian disertasi ini.

Konsep tabliq, sidiq, amanah, fatonah dalam kepemimpinan islami bertujuan untuk menjaga agama (*hifdzul al-Din*), keberlangsungan akidah, syariah, dan akhlak, serta mengatur urusan dunia (negara dan kekuasaan). Sehingga dapat penulis sederhanakan bahwa kinerja UMKM di Bengkulu bisa maju dan berkembang dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti yaitu Integritas Kepemimpinan Islami, Sistem Informasi akuntansi dan kompetensi. Sehingga penulis mengangkat judul penelitian disertasi ini menjadi “Pengaruh Integritas Kepemimpinan Islami, Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi terhadap Kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat penulis tegaskan pernyataan bahwa integritas kepemimpinan islami, sistem informasi akuntansi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja UMKM di provinsi Bengkulu. Selanjutnya dimunculkanlah sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana integritas kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
2. Bagaimana sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
3. Bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?
4. Seberapa besar pengaruh integritas kepemimpinan Islami, sistem informasi akuntansi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian Disertasi berjudul “Pengaruh Integritas Kepemimpinan Islami, Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi terhadap Kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu” ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas kepemimpinan Islami terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu;
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu;
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu;
4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh integritas kepemimpinan Islami, sistem informasi akuntansi dan kompetensi secara simultan terhadap Kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan hasil penelitian Disertasi yang berjudul “Pengaruh Integritas Kepemimpinan Islami, Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi terhadap Kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu”, ada dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoretis

Prodi S3 Hukum Islam Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati merupakan institusi akademik yang secara khusus mengkaji dan mengembangkan ilmu hukum Islam atau ilmu syariah.³⁷ Sehingga manfaat teoretis kaitannya dengan Integritas Kepemimpinan Islami, ada beberapa manfaat antara lain:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan secara teoretis terhadap perkembangan ekonomi syari’ah;
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan pola integritas kepemimpinan islami, sistem informasi akuntansi, dan kompetensi terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu;
- c. Penelitian ini dapat berkontribusi mengembangkan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja UMKM;
- d. Diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan UMKM di Provinsi Bengkulu.

³⁷Supiana, *Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung* (Bandung: Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati, 2021), 84.

- e. Kepemimpinan dalam Islam itu penting fungsinya adalah menjaga agama atau *hifdzul al-Din* (keberlangsungan akidah, syariah, dan akhlak) dan mengatur urusan dunia (negara dan kekuasaan). Oleh karena itu, mengangkat pemimpin bagi orang yang tinggal dalam satu negara hukumnya wajib berdasar ijma (kesepakatan) ulama.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis bahwa disertasi ini bermanfaat sebagai pengembangan penelitian konsentersasi ekonomi syari`ah yang dapat diarahkan pada: manajemen kelembagaan ekonomi syari`ah, tata kelola keuangan syari`ah, dan perbankan syari`ah, serta akuntansi syari`ah dan juga ekonomi pembangunan serta dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat dan bangsa.³⁸ Adapun manfaat secara praktis kaitannya dengan disertasi tentang Integritas Kepemimpinan Islami, ada beberapa manfaat antara lain:

- a. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini memberikan kerangka bagi UMKM untuk membangun strategi bisnis untuk meningkatkan penjualan, pendapatan, dan profitabilitas serta dapat menstabilkan ekonomi finansial UMKM masyarakat provinsi Bengkulu
- b. Ditemukannya peran integritas kepemimpinan Islami dalam kegiatan UMKM memungkinkan UMKM untuk merencanakan strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan UMKM.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memuat persepsi dan pendapat peneliti sendiri mengenai aspek/variabel yang akan diteliti, bukan kajian teoretis atau latar belakang masalah. Namun, persepsi dan pemikiran ini hendaknya diversifikasi atau ditahkik dengan menggunakan teori, konsep, dalil dan peraturan yang relevan hingga menghasilkan paradigma penelitian yang dijadikan acuan peneliti dalam melakukan penelitian.

³⁸Supiana, 85.

1. Teori Manajemen (*Grand Theory*)

George R. Terry memberikan definisi manajemen sebagai berikut: *Management is a distinct process of activities of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives with the use of human beings and other resources.* Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan, melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk menentukan dan mencapai tujuan.³⁹

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴⁰ Pengertian lain manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya manusia, uang, metode, materil, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.

Manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya seni dan ilmu pengetahuan, ada strategi dalam manajemen yang menggunakan tenaga dan gagasan orang lain untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam manajemen, merupakan teknologi dengan nilai kepemimpinan yang besar untuk membimbing, mengamati, mengawasi dan mengatur semua komponen yang saling mendukung untuk mencapai tujuan. Dalam manajemen juga terdapat kegiatan yang saling terkait, baik dari segi fungsi maupun tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka pengertian manajemen dapat penulis simpulkan manajemen adalah kegiatan yang dilakukan dalam suatu

³⁹Bahdin Nur Tanjung, "Human Resources (HR) In Education Management," *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal* 3, no. 2 (10 Mei 2020): 1240, <https://doi.org/10.33258/birle.v3i2.1056>.

⁴⁰Endang Sugiarti, Mukrodi, dan Syamsi Mawardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2022), 6.

organisasi berupa suatu proses pengelolaan usaha secara kolaboratif dengan memanfaatkan *Planing, Organizing, Actuating, Controlling* untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, efektif dan efisien.

Penelitian ini menggunakan grand teori manajemen, dimana manajemen yang baik akan mampu dilaksanakan oleh pemimpin yang baik, dalam ruang lingkup penelitian ini dihubungkan dengan kepemimpinan Islami.

Islam diturunkan Allah SWT untuk menjawab persoalan manusia, baik dalam skala makro maupun mikro. Kedudukan manusia yang mulia sebagai khalifah Allah diberi tanggung jawab untuk melaksanakan ajaran agama dalam segala aspek kehidupan.⁴¹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa Ayat 58-59:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾
 ﴿ الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝٥٩﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allâh menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allâh memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allâh adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allâh dan ta'atilah Rasûl(-Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allâh (al-Qur'an) dan Rasûl (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allâh dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."⁴²

Ayat di atas menjelaskan bahwa Islam menggunakan istilah kekhalifahan menunjukkan bahwa kekuasaan untuk memerintah bumi telah dijanjikan kepada

⁴¹Ahmad Hasan Ridwan dan Irfan Safrudin, *Dasar-Dasar Epistemologi Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 424.

⁴²A. Soenarjo dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), 128.

seluruh masyarakat mukmin.⁴³ Konsep kekhalifahan selanjutnya berhubungan dengan kepemimpinan.

Tafsir Ibnu Katsir Surat An Nisa Ayat 59 Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Ra-sul-Nya, dan ulil amri di antara kalian. Kemudian jika kalian berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kalian benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagi kalian) dan lebih baik akibatnya. Imam Bukhari mengatakan, telah menceritakan kepada kami Sadaqah ibnul Fadl, telah menceritakan kepada kami Hajaj ibnu Muhammad Al-A'war, dari Ibnu Juraij, dari Ya'la ibnu Muslim, dari Sa'id ibnu Jubair, dari Ibnu Abbas sehubungan dengan firman-Nya: taatilah Allah dan taatilah Rasul-(Nya), dan ulil amri di antara kalian. (An-Nisa: 59) Ibnu Abbas mengatakan bahwa ayat ini diturunkan berkenaan dengan Abdullah ibnu Huzafah ibnu Qais ibnu Addi ketika ia diutus oleh Rasulullah Shollallohu alaihi wa sallam untuk memimpin suatu pasukan khusus.⁴⁴

Di dalam hadis Al-Hasan, dari Samurah, disebutkan bahwa Rasulullah Shollallohu alaihi wa sallam telah bersabda: Sampaikanlah amanat itu kepada orang yang mempercayaimu, dan janganlah kamu berkhianat terhadap orang yang berkhianat kepadamu. Hadis riwayat Imam Ahmad dan semua pemilik kitab sunan. Makna hadis ini umum mencakup semua jenis amanat yang diharuskan bagi manusia menyampaikannya. Amanat tersebut antara lain yang menyangkut hak-hak Allah Subhanahu wa ta'ala. atas hamba-hamba-Nya, seperti salat, zakat, puasa, kifarat, semua jenis nazar, dan lain sebagainya yang semisal yang dipercayakan kepada seseorang dan tiada seorang hamba pun yang melihatnya. Juga termasuk pula hak-hak yang menyangkut hamba-hamba Allah sebagian dari mereka atas sebagian yang lain, seperti semua titipan dan lain-lainnya yang merupakan subjek titipan tanpa ada bukti yang menunjukkan ke arah itu. Maka Allah Subhanahu wa ta'ala. memerintahkan agar hal tersebut ditunaikan kepada

⁴³Ridwan dan Safrudin, *Dasar-Dasar Epistemologi Islam*, 424–425.

⁴⁴M. Abdul Ghoffar dkk., penerj., *Tafsir Ibnu Katsir : Lubaabut Tafsir min Ibnu Katsiir* (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2005).

yang berhak menerimanya. Barang siapa yang tidak melakukan hal tersebut di dunia, maka ia akan dituntut nanti di hari kiamat dan dihukum karenanya. Sebagaimana yang disebutkan di dalam sebuah hadis sahih, bahwa Rasulullah Shollallohu alaihi wa sallam pernah bersabda: Sesungguhnya semua hak itu benar-benar akan disampaikan kepada pemiliknya. hingga kambing yang tidak bertanduk diperintahkan membalas terhadap kambing yang bertanduk (yang dahulu di dunia pernah menyeruduknya).

Ibnu Abu Hatim mengatakan, telah menceritakan kepada kami Muhammad ibnu Ismail Al-Ahmasi, telah menceritakan kepada kami Waki', dari Sufyan, dari Abdullah ibnu Saib, dari Zazan, dari Abdullah ibnu Mas'ud yang mengatakan, "Sesungguhnya syahadat itu menghapus semua dosa kecuali amanat."⁴⁵ Ibnu Mas'ud mengatakan bahwa di hari kiamat kelak seseorang diajukan (ke hadapan peradilan Allah). Jika lelaki itu gugur di jalan Allah, dikatakan kepadanya, "Tunaikanlah amanatmu." Maka lelaki itu menjawab, "Bagaimana aku akan menunaikannya, sedangkan dunia telah tiada?" Maka amanat menyerupakan dirinya dalam bentuk sesuatu yang terpadat di dalam dasar neraka Jahannam. Maka lelaki itu turun ke dasar neraka, lalu memikulnya di atas pundaknya. Ibnu Mas'ud mengatakan bahwa setiap kali ia mengangkat amanat itu, maka amanat itu terjatuh dari pundaknya, lalu ia pun ikut terjatuh ke dasar neraka; begitulah selama-lamanya. Zazan mengatakan bahwa lalu ia datang menemui Al-Barra ibnu Azib dan menceritakan hal tersebut kepada Al-Barra. Maka Al-Barra mengatakan, "Benarlah apa yang dikatakan oleh saudaraku." Lalu ia membacakan firman-Nya: Sesungguhnya Allah menyuruh kalian menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya. (An-Nisa: 58)

Kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya adalah suatu aktivitas menuntun, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan agar manusia beriman kepada Allah SWT dengan tidak hanya mengerjakan perbuatan atau bertingkah laku yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan Islam tercermin sebagaimana ajaran Islam dapat memberi corak dan arah kepada pemimpin. Salah satu tugas pemimpin

⁴⁵Ibn Abi Hatim ar Razi, *Tafsir Ibnu Abi Hatim ar Razi* (Darul Kutub al-Ilmiyah, 2006).

Islam adalah menasihati kelompok dan mengarahkannya apabila memang diperlukan untuk mencapai sasaran-sasaran bersama. Agar efektif, maka pemimpin melatih pribadi-pribadi dan kelompok-kelompok yang ada di bawah pimpinannya, sehingga mereka dapat menolong diri sendiri, masyarakatnya, dan dalam jangka panjang akan melahirkan manfaat bagi seluruh masyarakat. Kepemimpinan merupakan faktor penentu bagi efektif dan efisiennya suatu organisasi. Sehingga, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab, pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan yang benar yang dikerjakan bersama.⁴⁶

Keteladanan sifat-sifat utama yang kita teladani adalah empat sifat Nabi Muhammad SAW. yang sangat mulia, yang ditiru dalam kepemimpinan baik pada diri sendiri maupun kepada orang lain. Sifat kepemimpinan disegani kawan dan dihormati lawan, selalu memperlakukan lawannya dengan tingkah laku yang baik. Berbagai cara yang dilakukan oleh musuh-musuh untuk menghentikan perjuangannya, tidak pernah berhasil. Rasulullah tetap tabah, sabar, dan sungguh-sungguh. Rasulullah SAW. dikenal Istiqamah atau konsisten dan berpegang pada keputusan yang telah disepakati. Mengetahui kekuatan dan kelemahan, teguh memegang prinsip, dan belajar dari pengalaman, bagaimana belajar dari/dan bekerja dengan orang lain. Rasulullah SAW menjadi panutan dalam melaksanakan nasihat dan saran-sarannya, sehingga menjadikan pribadi Rasulullah SAW. sebagai pribadi yang mulia adalah orang yang sangat dermawan kepada siapa pun yang datang dan meminta pertolongan.

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sandang P. Siagian menjelaskan kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk berpikir

⁴⁶ Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah....*, 25.

atau bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih dalam pencapaian organisasi.⁴⁷

Pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, menyuruh, membimbing, memerintah, melarang dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien yang diridhai oleh Allah SWT. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang paling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.⁴⁸

Dapat penulis sederhanakan bahwa alasan logis penggunaan teori kepemimpinan islami ini diharapkan dapat menganalisis kepemimpinan islami yang mempengaruhi kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu.

2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (*Middle Theory*)

Manusia merupakan bagian dari sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi. Namun pelaksanaannya, kebijakan manajemen masih banyak yang belum memperhatikan pentingnya peran sumber daya manusia (SDM), jadi dari pengertian tersebut dapat penulis analisa bahwa perusahaan kebijakan masih belum memperhatikan kepentingan sumber daya manusia.

Henry Fayol menyatakan bahwa pengertian manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia (SDM) dan mengadakan pengendalian dalam rangka untuk mencapai tujuan yang akan dicapainya (goal).⁴⁹ MSDM atau Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu

⁴⁷Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi* (Jakarta: Haji Masa Agung, 1991), 24.

⁴⁸Sakdiah, *Manajemen Oraganisasi Islam Suatu Pengantar* (Aceh: Dakwah Ar-Raniry Press, 2015), 115.

⁴⁹John C. Wood dan Michael C. Wood, *Henri Fayol: Critical Evaluations in Business and Management* (Taylor & Francis, 2002).

maupun organisasi.⁵⁰ Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Pengelolaan sumberdaya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsioperasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkandapat tercapai dengan baik.⁵¹Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka pengertian manajemen sumber daya manusia dapat penulis simpulkan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.⁵² Sehingga pengelolaan SDM perlu memberikan perhatian penting terhadap rasio, rasa dan karsa sebagai aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.⁵³Sementara itu sumber daya akal, sumber daya perasaan, sumber daya keinginan, sumber daya kemampuan, sumber daya keterampilan, sumber daya pengetahuan, dorongan karya dan karya merupakan unsur-unsur yang dapat digali dan dikembangkan dari sumber daya manusia,

⁵⁰Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Aadara* 9, no. 2 (2019): 11. diakses 21 februari 2023, pukul 22.09 Wib

⁵¹Binti Nasukah, "Urgensi dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis pada Institusi Pendidikan," *Jurnal Tarbiyatuna* 3, no. 1 (2018): 31. diakses 21 februari 2023, pukul 20.09 Wib

⁵²Yostan A Labola, "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (30 Juni 2019): 28, <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>. diakses 21 februari 2023, pukul 22.09 Wib

⁵³Aldo Redho Syam dan Syamsul Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi," *Journal Basic Of Education* 2, no. 1 (2017): 12.

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai se-efisien dan se-efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Manusia sebagai faktor-faktor penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Akan tetapi posisi manusia harus ditempatkan sebagai partner bagi perusahaan dan bukan semata hanya sebagai faktor produksi.⁵⁴

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini dan yang akan datang.⁵⁵

Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi Kerja adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam

⁵⁴Chandra Mallo, Irfan Trang, dan Regina T Saerang, "Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario," *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 10,

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37536/34545>. diakses 21 februari 2023

⁵⁵Krismiyati Krismiyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak," *Jurnal Office* 3, no. 1 (7 Agustus 2017): 43, <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>. diakses 21 februari 2023, pukul 20.09 Wib

bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah organisasi.⁵⁶

Dari penjabaran di atas aspek SDM terdiri dari kompetensi dan kreativitas karyawan yang muncul sebagai faktor utama memengaruhi kinerja perusahaan. Temuan ini menyoroti pentingnya SDM sebagai komponen kunci sumber daya internal dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan meraih kinerja bisnis perusahaan, serta pentingnya berinvestasi dalam SDM.

3. Teori Kinerja (*Applied Theory*)

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggungjawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penilaian kinerja juga bisa diartikan sebagai proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja (*performance*) diartikan juga sebagai perwujudan dari bakat dan kemampuan (*capability*); atau hasil nyata dari kompetensi seseorang; dari sisi jabatan” hasil yang dicapai karena fungsi jabatan tertentu pada periode waktu tertentu.⁵⁷

Kinerja (*performance*) is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula).⁵⁸

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

⁵⁶Sri langgeng Ratnasari dan Mutia Septiani, “Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Journal of Global Business and Management Review* 2, no. 1 (7 Juli 2020): 41, <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>. diakses 21 februari 2023, pukul 11.45 Wib

⁵⁷Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (30 Juni 2018): 100–124, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>., diakses 12 Februari 2022, pukul 11.25 Wib

⁵⁸Maguni dan Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” 100–124., diakses 12 Februari 2022, pukul 09.05 Wib

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam ekonomi global saat ini, usaha kecil dan menengah (UMKM) dianggap sebagai mesin yang kuat untuk kinerja ekonomi dan pengembangan sebagian besar ekonomi.⁵⁹ Pengembangan UMKM di Indonesia merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan ekonomi nasional. Hal ini selain karena usaha tersebut merupakan tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan, pendapatan dan antar pelaku usaha, ataupun pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja. Lebih dari itu, pengembangannya mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempercepat perubahan struktural, yaitu meningkatnya perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional.⁶⁰ Sehingga diperlukan kinerja UMKM yang tinggi untuk mendukung pembangunan ekonomi nasional.

Dari penjelasan diatas maka penulis simpulkan bahwa pertama, Teori manajemen oleh George Robert Terry, dijadikan sebagai Grand Theory yang mana konsep *Planing, Organizing, Actuating, Controlling* dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, efektif dan efisien. Dapat penulis sederhanakan bahwa alasan logis penggunaan teori kepemimpinan islami ini diharapkan dapat menganalisis kepemimpinan islami yang mempengaruhi kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu.

Kedua, Teori Manajemen Sumber Daya Manusia oleh penulis dijadikan sebagai *midle theory*, hal ini sebagaimana diungkap oleh Henry Fayol bahwa: "*management as an integrating discipline*" maksudnya manajemen sebagai disiplin ilmu yang terintegrasi, dimana manajemen harus mampu menggerakkan sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan atau instansi tertentu.

⁵⁹Setyowati Subroto, Ira Maya Hapsari, dan Yanti Puji Astutie, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Kabupaten Brebes," *Prosiding SNaPP2016 Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, 2016, 8., diakses 12 Februari 2022, pukul 11.45 Wib

⁶⁰I Putu Lanang Eka Sudiarta, I Ketut Kirya, dan I Wayan Cipta, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bangli," *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha 2*, 2014, 1-8., diakses 12 Februari 2022, pukul 11.45 Wib

Ketiga, Teori Kinerja sebagaimana diutarakan oleh Imam Ghazali dijadikan sebagai *Applied Theory* dalam disertasi ini, yang mana pemikiran Al-Ghazali tentang etos kerja berkaitan dengan ekonomi Islam, karena disetiap produk ekonomi Islam pelakunya haruslah menguasai konsep etos kerja. Dengan konsep etos kerja Al-Ghazali tersebut terciptalah semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan dan konsep etos kerja menurut imam Al-Ghazali memiliki relevansi dengan pemikiran etos kerja pada masa sekarang. Hal ini berarti menunjukkan bahwa etos kerja menurut Al-Ghazali dalam kitab *Ihya Ulumiddin* dapat diterapkan dalam dunia ekonomi dalam dunia global.⁶¹

F. Hipotesis

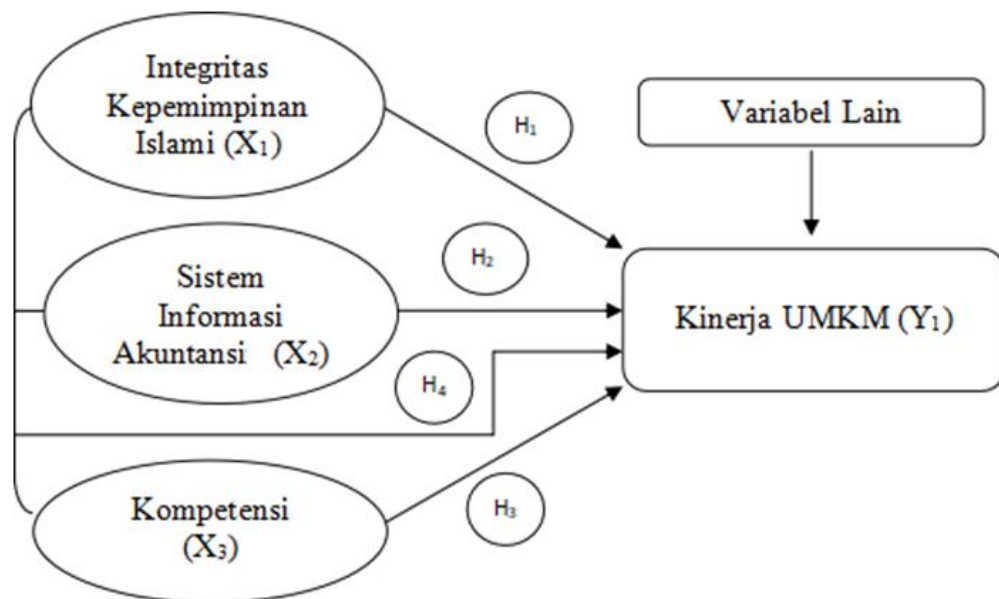
Penelitian ini mencoba menghubungkan variabel-variabel integritas kepemimpinan islami, sistem informasi akuntansi, dan kompetensi terhadap kinerja UMKM. Penelitian tentang UMKM di Provinsi Bengkulu masih sangat terbatas yang menghubungkan elemen-elemen integritas kepemimpinan Islami, sistem informasi akuntansi, dan kompetensi, yang mencari besar pengaruhnya terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu.

- H1 Integritas kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.
- H2 Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.
- H3 Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM.
- H4 Integritas kepemimpinan Islami, sistem informasi akuntansi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

Sehingga dapat disimpulkan semakin pengusaha UMKM memiliki integritas kepemimpinan islami yang sangat tinggi maka akan mempengaruhi kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu, semakin efektif dan efisien sistem informasi akuntansi di UMKM provinsi Bengkulu maka akan menunjang dan meningkatkan

⁶¹Al-ghazali, *Mutiara Ihya Ulumuddin*, trans. oleh Iwan Kurniawan (PT Mizan Pustaka, 2014).

kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu, semakin memiliki kompetensi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja UMKM. hubungan variabel-variabel integritas kepemimpinan islami, sistem informasi akuntansi, dan kompetensi terhadap kinerja UMKM yang ada di Provinsi Bengkulu adalah Model yang bisa diasumsikan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan dan kerangka teori tersebut di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut yakni: “Semakin tinggi Integritas kepemimpinan Islami, sistem informasi akuntansi dan kompetensi maka akan berpengaruh terhadap kinerja UMKM”.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Syah, Amirul (2020) Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pegawai Bank Sumut Syariah Di Kota Medan). Doctoral thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.</p> <p>Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap Organizational citizenship behavior karyawan Bank Sumut Syariah di Kota Medan, 2) bagaimana pengaruh hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap Organizational citizenship behavior karyawan Bank Sumut Syariah di Kota Medan, 3) bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap Organizational Citizenship behavior karyawan Bank Sumut Syariah di Kota Medan, 4) bagaimana pengaruh etos kerja</p>	<p>Sama-sama membahas kinerja Pegawai</p>	<p>Lokasi Penelitian berbeda</p>

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>islami terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah di Kota Medan, 5) bagaimana pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah di Kota Medan, 6) bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, etos kerja islami terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior.</p>		
2	<p>Ishviati Joenaini Koenti, “Integritas Kepala Daerah Dalam Penerapan Diskresi Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Dengan Kerangka Good Governance” (Disertasi, Yogyakarta, UII Yogyakarta, 2016),</p> <p>Penelitian ini merumuskan beberapa masalah dalam permasalahan penelitian sebagai berikut: 1) Mengapa penerapan diskresi diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah ?; 2) Bagaimana integritas kepala daerah tercermin dalam penerapan diskresi?; 3) Bagaimana bentuk ideal penerapan diskresi</p>	<p>Sama-sama membahas tentang Integritas Kepemimpinan /Kepala Daerah</p>	<p>Lokasi Penelitian berbeda</p>

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>pada pemerintahan daerah? Untuk menjawab permasalahan pertama penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan normatif. Sedangkan dalam menjawab permasalahan kedua dan ketiga menggunakan pendekatan penelitian hukum sosiologis (socio legal research) mikro yaitu pendekatan konstruktivis.</p>		
3	<p>Ujang Burhanudin, “Pengaruh penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 109, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja pegawai terhadap kualitas laporan keuangan di Baznas Kabupaten Garut” (doctoral, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2022),</p> <p>Permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang kualitas laporan keuangan BAZNAS Kabupaten Garut selama lima tahun periode 2016-2021 yang belum mampu memenuhi karakteristik kualitatif kualitas laporan keuangan relevan, andal, dapat dipahami, dan dapat</p>	<p>Membahas tentang kualitas laporan keuangan, dan kinerja keuangan</p>	<p>Lokasi Penelitian berbeda</p>

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>dibandingkan sehingga mengakibatkan diperolehnya hasil penilaian opini wajar tanpa pengecualian yang tidak konsisten.</p> <p>Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh penerapan PSAK 109 (X1), sistem informasi akuntansi (X2), pengendalian internal (X3), dan kinerja pegawai (X4) terhadap kualitas laporan keuangan (Y) secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan teori utama adalah teori masalah, teori menengah antara lain agency theory, stewardship theory dan syariah enterprise theory, sedangkan teori aplikasi adalah teori akuntansi dan teori kinerja.</p> <p>Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan keilmuan Hukum Ekonomi Islam. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling dari jumlah sampel pimpinan, pelaksana, UPZ SKPD Dinas/Lembaga, UPZ Kecamatan,</p>		

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>UPZ Desa/Kelurahan, dan UPZ Umum/DKM. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik analisis melalui teknik analisis korelasi dan regresi linier berganda menggunakan rumusan, program SPSS dan excell.</p>		
4	<p>Wahidya Difta Sunanda, “The Effect Of Islamic Leadership And Religiosity Towards Employee’s Job Performance Through Employee’s Job Satisfaction As An Intervening variable (Case Study At Waroeng Spesial Sambal)” (2020).</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta sebanyak</p>	<p>Sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda, Membahas integrase kepemimpinan islami</p>

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>175 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (2) Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.</p>		
5	<p>Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan),” KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi 11, no. 2 (2020): 179–89.</p> <p>Salah satu fungsi penting dari sistem informasi akuntansi adalah</p>	<p>Sama-sama membahas Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi</p>	<p>Membahas tentang Lokasi penelitian berbeda</p>

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>pengendalian internal. Lemahnya sistem pengendalian internal di beberapa koperasi yang ada di Kecamatan Payangan juga mengakibatkan karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Melalui pencapaian masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja koperasi sangatlah penting untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 531 anggota koperasi yang bekerja pada koperasi di Kecamatan Payangan. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dan alat uji yang digunakan adalah analisis</p>		

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sedangkan struktur pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.		
6	<p>Farida Fitria dan Dedy Sudarmadi, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada," <i>Jasa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)</i> 3, no. 1 (23 April 2019),</p> <p>Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sample jenuh. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh staf di PT. Beton Elemen Persada. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa sistem</p>	Sama-sama membahas tentang SIA dan Sistem Informasi Akuntansi	Lokasi Penelitian berbeda

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
7	<p data-bbox="427 533 900 891">Robert W Rowden, “The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment,” Leadership and Organization Development Journal 21, no. 1 (1 Januari 2000): 30–35,</p> <p data-bbox="427 969 900 1939">Artikel ini melaporkan sebuah studi untuk mengukur hubungan antara enam perilaku kepemimpinan yang diidentifikasi oleh Conger dan Kanunago dan dua komponen komitmen organisasional yang diidentifikasi oleh Porter dan Smith. Sebanyak 245 tanggapan dari enam organisasi di Amerika Serikat bagian tenggara berpartisipasi dalam penelitian ini. Korelasi Pearson faktor dari dua skala dihitung dan mengungkapkan bahwa lima dari enam faktor C-K secara signifikan berkorelasi dengan dua faktor komitmen. Temuan ini menunjukkan kepekaan pemimpin terhadap kebutuhan</p>	Sama-sama membahas kepemimpinan	Lokasi Penelitian berbeda

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>anggota terkait dengan komitmen organisasi, memiliki visi yang jelas dan mengartikulasikannya tampaknya terkait dengan komitmen, dan manajer perlu jelas tentang tujuan dan nilai organisasi. Studi ini berimplikasi pada peran strategis manajer sebagai agen perubahan dalam organisasi..</p>		
8	<p>Budi Fernando Tumanggor, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap KomitmenOrganisasional dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Pemediasi: Studi Pada Kantor Pusat Perum Pegadaian Jakarta,” 2012,</p> <p>Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk memahami perubahan organisasional yang tidak dapat dihindari dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi atau kondisi terkini dari organisasinya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai sangat diperlukan oleh suatu organisasi apabila ingin bertahan dalam lingkungan organisasi yang</p>	<p>Sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan</p>	<p>Lokasi Penelitian berbeda, penulis mengkaji tentang Integrasi kepemimpinan</p>

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>semakin berkebolak. Literatur mengenai kepemimpinan organisasional seringkali menekankan bahwa kepemimpinan transformasional yang memiliki empat dimensi yaitu: intellectual stimulation, individualized consideration, idealized influence, dan inspirational motivation, lebih tepat dan efektif dilakukan dalam konteks perubahan organisasional. Pemimpin yang mampu menjalankan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik, maka akan memberi dampak atau pengaruh yang signifikan pula terhadap komitmen organisasional bawahannya. Selain itu, para bawahan yang diberdayakan secara psikologis oleh pemimpinnya akan cenderung menilai diri mereka lebih mampu melakukan pekerjaan mereka dan mempengaruhi organisasi secara lebih bermakna. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mediasi pemberdayaan psikologis dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Data</p>		

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuesioner. Responden dari penelitian ini sebanyak 120 karyawan Kantor Pusat Perum Pegadaian Jakarta, yang masuk dalam kriteria purposive sampling. Kuesioner yang layak dianalisis adalah sebanyak 100 kuesioner dari 120 kuesioner.</p>		
9	<p>Rum Martani, “Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan komitmen organisasional pada kinerja : Studi di Divisi Ethical PT Tempo Scan Pacific Tbk” (Universitas Gadjah Mada, 2010),</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, dan komitmen organisasional pada kinerja dengan mengambil sampel dari medical representative (med rep) divisi ethical PT Tempo Scan Pacific Tbk (PT TSP). Hipotesis yang diajukan</p>	<p>Sama-sama membahas tentang Pengaruh kepemimpinan</p>	<p>Lokasi Penelitian berbeda, Penulis membahas tentang kepemimpinan islami</p>

No	Identitas	Persamaan	Perbedaan
	<p>adalah gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, dan komitmen organisasional berpengaruh positif pada kinerja. Pemilihan sampel dilakukan melalui cara purposive sampling, yaitu dengan ketentuan med rep harus sudah menjadi karyawan tetap dan sudah bekerja minimal selama 3 tahun di perusahaan. Sampel yang dipakai berjumlah 47 orang. Analisis untuk menguji hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan pada kinerja, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja.</p>		

Dari tabel diatas terlihat jelas sejumlah besar penelitian, baik dikalangan akademisi maupun praktisi di dalam maupun di luar negeri yang berbentuk disertasi maupun penelitian lainnya yang dipublikasi di jurnal nasional dan internasional yang menganalisis tentang “Pengaruh Integritas Kepemimpinan Islami, Sistem Informasi Akuntansi dan Kompetensi Terhadap Kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu”.

Disertasi karya Amirul syah,⁶² menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dan etos kerja islami terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini senada sebagaimana disertasi Koenti,⁶³ yang menemukan bahwa Penguatan institusi (pemerintah) diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia dengan tetap mengacu pada prinsip-prinsip *good governance*. Selain itu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.⁶⁴

Wahidya Difta Sunanda,⁶⁵ dalam risetnya bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hal senada sebagaimana Muhammad Harfin Zuhdi,⁶⁶ bahwa dalam konsep kepemimpinan perspektif islam, maka hal ini bertujuan agar terhindar dari kepentingan nafsu perorangan, kelompok,

⁶²Amirul Syah, “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pegawai Bank Sumut Syariah Di Kota Medan)” (Disertasi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020), <http://repository.uinsu.ac.id/9114/>.

⁶³Ishviati Joenaini Koenti, “Integritas Kepala Daerah Dalam Penerapan Diskresi Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Dengan Kerangka Good Governance” (Disertasi, Yogyakarta, UII Yogyakarta, 2016), <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/9443>.

⁶⁴Ujang Burhanudin, “Pengaruh penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 109, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan kinerja pegawai terhadap kualitas laporan keuangan di Baznas Kabupaten Garut” (doctoral, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2022), <https://etheses.uinsgd.ac.id/63069/>.

⁶⁵Wahidya Difta Sunanda, “The Effect Of Islamic Leadership And Religiosity Towards Employee’s Job Performance Through Employee’s Job Satisfaction As An Intervening variabel(Case Study At Waroeng Spesial Sambal)” 17 (2020): 17. Diakses 12 Februari 2022, pukul 10.45 Wib

⁶⁶Muhammad Harfin Zuhdi, “Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Akademika* 19, no. 01 (2014): 23. Diakses 12 Februari 2022, pukul 10.25 Wib

maupun isme-isme lainnya yang dapat membuat lemahnya komitmen seorang pemimpin dalam memperjuangkan kebenaran dan keadilan dalam rangka mewujudkan kemashlahatan masyarakat yang dipimpinnya.

Sementara Abdul Hakim,⁶⁷ menyinggung bahwa indikator kepemimpinan islami seperti: *shadiq*, *tabligh*, *amanah* dan *fathonah* atau disingkat (STAF) hasilnya menyatakan bahwa implementasi kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami. Berbeda dengan Putri dan Endiana,⁶⁸ bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sedangkan struktur pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan Fitria dan Sudarmadi, dalam jurnalnya menyatakan bahwa secara parsial bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶⁹ Sementara Robert W Rowden, mengungkapkan bahwa peran strategis manajer adalah sebagai agen perubahan dalam organisasi.⁷⁰ Selain itu Tumanggor dalam risetnya menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional.⁷¹ Hal ini senada sebagaimana dijelaskan oleh Martani,⁷² bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional

⁶⁷Abdul Hakim, "Implementasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja Islami Karyawan PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk Jawa Tengah," *Disertasi*, Surabaya: Universitas Airlangga, 2009. Diakses 13 Februari 2022, pukul 19.45 Wib

⁶⁸Putu Ayu Yohana Putri dan I Dewa Made Endiana, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan)," *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 11, no. 2 (2020): 179–89. Diakses 13 februari 2022, pukul 11.15 Wib

⁶⁹Farida Fitria dan Dedy Sudarmadi, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada," *Jasa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)* 3, no. 1 (23 April 2019), <http://journal.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/455>.

⁷⁰Robert W Rowden, "The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment," *Leadership and Organization Development Journal* 21, no. 1 (1 Januari 2000): 30–35, <https://doi.org/10.1108/01437730010310712>.

⁷¹Budi Fernando Tumanggor, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap KomitmenOrganisasional dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai Pemediasi: Studi Pada Kantor Pusat Perum Pegadaian Jakarta," 2012, http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/54926. diakses 12 februari 2022, pukul 11.45 Wib

⁷²Rum Martani, "Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan komitmen organisasional pada kinerja :: Studi di Divisi Ethical PT Tempo Scan Pacific Tbk" (Universitas Gadjah Mada, 2010), <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/46045>. Diakses 12 Februari 2022, pukul 00.45 Wib

berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu kepemimpinan transformasional berhubungan dengan komitmen organisasional.⁷³ Dalam komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷⁴

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷⁵ Hal senada Arshad dkk., dalam risetnya dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai korelasi positif signifikan dengan kinerja bisnis.⁷⁶ Gaya kepemimpinan UMKM oleh Rejas dkk,⁷⁷ menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Selain itu penelitian Rumasukun,⁷⁸ menyatakan bahwa semakin baik kompetensi karyawan, semakin tinggi komitmennya dan semakin lebih baik kinerjanya. Selanjutnya penelitian Klarner, dkk⁷⁹ menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka hal ini dapat meningkatkan kinerjanya. Begitupun Rombe,⁸⁰ dalam penelitiannya bahwa kompetensi dan komitmen

⁷³Thomas Stefanus Kaihatu, “Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 9, no. 1 (2007): 49–61. Diakses 22 Februari 2022, pukul 11.15 Wib

⁷⁴Felicia Dewi Wibowo, “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang),” 2006. Diakses 13 Februari 2022, pukul 10.05 Wib

⁷⁵Nurjanah Nurjanah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)” (masters, program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008), <http://eprints.undip.ac.id/18483/>. diakses 12 Februari 2022, pukul 12.45 Wib

⁷⁶Azlin Shafinaz Arshad dkk., “Transformational leadership and business performance: An insight from technology-based SMEs in Malaysia,” 2016. diakses 12 Februari 2022, pukul 17.45 Wib

⁷⁷Liliana Pedraja-Rejas dkk., “Transformational and transactional leadership: A study of their influence in small companies,” *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería* 14, no. 2 (2006): 159–66. diakses 12 Februari 2022, pukul 09.45 Wib

⁷⁸Sofyan Fadli Anshary Rumasukun dkk., “The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province),” 2015, 13., diakses 12 Februari 2022, pukul 09.05 Wib

⁷⁹Patricia Klarner dkk., “Disentangling the Effects of Team Competences, Team Adaptability, and Client Communication on the Performance of Management Consulting Teams,” *Long Range Planning* 46 (1 Juni 2013): 258–86, <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.03.001>., diakses 12 Februari 2022, pukul 09.45 Wib

⁸⁰Elimawaty Rombe, “Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha UKM di Kota Palu,” *Jurnal Trikonomika* 6, no. 1 (2007)., diakses 12 Februari 2022, pukul 09.06 Wib

berpengaruh terhadap kinerja pengusaha UMKM. Sementara Sidharta, dkk⁸¹ ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh paling besar pada kompetensi adalah faktor kemampuan (*ability*) sedangkan faktor yang mempunyai pengaruh terkecil adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) atas kompetensi pelaku UMKM.

Adapun Utami dan Mulyaningsih,⁸² dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kompetensi kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja UMKM yakni pendampingan, motivasi, dan SDM. Selain itu M. Trihudiyatmanto dan Purwanto,⁸³ dalam risetnya membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara orientasi kewirausahaan terhadap kinerja usaha. Hal ini sebagaimana riset yang dilakukan oleh Sudiarta, dkk⁸⁴ dimana terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM, yaitu: faktor internal, dan eksternal. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja UMKM adalah faktor internal, yang meliputi: pemasaran, akses permodalan, kemampuan berwirausaha, SDM, pengetahuan keuangan dan rencana bisnis.

Kebaruan dalam penelitian penulis yang belum dibahas oleh peneliti sebelumnya yakni bahwa penulis hendak menguji pengaruh integritas kepemimpinan Islami, sistem informasi akuntansi dan kompetensi terhadap kinerja UMKM di Provinsi Bengkulu. Dimana judul penelitian dan variabel-variabel yang diuji terbukti perbedaannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

⁸¹Sidharta dan Lusiana, "Analisis faktor penentu kompetensi berdasarkan konsep knowledge, skill, dan ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung." diakses 12 Februari 2022, pukul 09.45 Wib

⁸²Elsa Nanda Utami dan Hendrati Dwi Mulyaningsih, "Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja UMKM," *Jurnal Bisnis dan Iptek* 9, no. 2 (2016): 12. diakses 12 Februari 2022, pukul 09.35 Wib

⁸³M. Trihudiyatmanto dan Heri Purwanto, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra Umkm Pande Besi di Wonosobo," *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 1, no. 1 (1 Agustus 2018): 31–41, <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.210>. diakses 12 Februari 2022, pukul 09.45 Wib

⁸⁴Sudiarta, Kirya, dan Cipta, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bangli." diakses 12 Februari 2022, pukul 09.45 Wib

H. Operasionalisasi Variabel

1. Integritas Kepemimpinan Islami

Pembangunan ekonomi Islam menurut Umer Chapra,⁸⁵ adalah dibangun berdasarkan prinsip tauhid dan etika serta mengacu pada tujuan syariat (*maqāṣid asy-syari'ah*), yaitu memelihara iman (*faith*), hidup (*life*), nalar (*intellect*), keturunan (*posterity*), dan kekayaan (*wealth*). Sistem ekonomi hendaknya dibangun berawal dari suatu keyakinan (iman) dan berakhir dengan kekayaan (*property*) merupakan perwujudan dari konsep tersebut. Pada gilirannya tidak akan muncul kesenjangan ekonomi atau perilaku ekonomi yang bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat.⁸⁶ Jean Piaget, dalam pendekatan fenomenologi dan konstruktivisme dapat diperoleh pemahaman bahwa integritas pada hakikatnya adalah tentang membangun satu kesatuan diri yang utuh. Integritas merupakan satu sistem konstruksi diri yang dibangun melalui koherensi antara prinsip, motivasi, dan tindakan yang melaluinya individu membangun konstitusi dirinya sebagai subjek di dalam pengambilan keputusan. Semua itu berlangsung dalam interaksi dengan lingkungan sosial yang melaluinya orang yang berintegritas terus mengembangkan sistem nilai dan kecerdasannya untuk menjaga ekuilibrium. Sistem ini menempatkan integritas diri pada posisi dinamis.⁸⁷

Stephen R. Covey membedakan antara kejujuran dan integritas "*honesty is telling the truth, in other words, conforming our words reality-integrity is conforming to our words, in other words, keeping promises and ful-filling expectations.*"⁸⁸ Kejujuran berarti menyampaikan kebenaran, ucapannya sesuai dengan kenyataan. Sedang integritas membuktikan tindakannya sesuai dengan ucapannya. Orang yang memiliki integritas dan kejujuran adalah orang yang merdeka. Mereka menunjukkan keautentikan dirinya sebagai orang yang tanggung jawab dan berdedikasi. Integritas dan kepemimpinan sangat erat satu sama lain.

⁸⁵Muhammad Umer Chapra, *Islam and Economic Development: A Strategy for Development with Justice and Stability* (International Institute of Islamic Thought (IIIT), 1993).

⁸⁶Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)* (UII Press, 2004), 5.

⁸⁷W. Victo Anggara Wisesa, "Analisis Kritis Mengenai Integritas Diri Sebagai Posisi Dinamis Dalam Kerangka Pikir Konstruktivistik Jean Piaget" (Disertasi, Jakarta, Universitas Indonesia., 2016), <https://lib.ui.ac.id>.

⁸⁸Stephen R. Covey, *Principle Centered Leadership* (Simon and Schuster, 1992).

Stephen Covey menyebutkan *integrity is doing what we say will do*. Seorang pemimpin harus dapat bertindak secara konsisten antara kata dan perbuatan. Integritas juga ditempatkan sebagai inti etika keutamaan yang digagas oleh Solomon,⁸⁹ dengan menyebut integritas tidak hanya tentang otonomi individu dan kebersamaan, tetapi juga loyalitas, keserasian, kerjasama, dan dapat dipercaya.⁹⁰

Menurut John C. Maxwell,⁹¹ menyatakan bahwa seseorang yang memiliki integritas maka perkataan dan perbuatannya selalu selaras. Seseorang berintegritas sebagaimana orang itu ada, tidak peduli di mana pun dan dengan siapa pun ia berada. Seseorang yang memiliki integritas tidak terbagi atau berpura-pura. Ia adalah “seutuhnya” dan kehidupannya terhimpun bersama. Seseorang yang memiliki integritas tidak akan menyembunyikan sesuatu dan tidak takut pada apa pun. Hidupnya bagaikan buku yang terbuka, semuanya dapat didemonstrasikan setiap hari.⁹² Lanjutnya integritas merupakan komoditi yang mulai lenyap pada zaman sekarang. Standar pribadi sedang runtuh di dunia yang mati-matian mengejar kesenangan pribadi dan jalan pintas menuju sukses.⁹³

Ada beberapa penjelasan mengenai integritas sebagaimana menurut Phill Pringle dalam bukunya *Top 10 Qualities of A Great Leader* adalah sebagai berikut: (1) Integritas berasal dari sikap tidak mementingkan diri sendiri. (2) Integritas dibangun di atas dasar disiplin. (3) Integritas adalah kekuatan moral yang terbukti tetap benar di tengah api godaan. (4) Integritas adalah kemampuan untuk bersabar ketika hidup ini tidak berjalan mulus. (5) Integritas adalah tahan uji yang memerlukan perilaku yang dapat diduga. (6) Integritas adalah kekuatan yang tetap teguh sekalipun tidak ada yang melihat. (7) Integritas adalah menepati janji-janji, bahkan ketika merugikan Anda. (8) Integritas, tetap setia kepada komitmen, bahkan ketika itu tidak nyaman. (9) Integritas, tetap teguh pada nilai-nilai tertentu

⁸⁹Robert C. Solomon, *Ethics and Excellence: Cooperation and Integrity in Business* (Oxford University Press, 1992).

⁹⁰Koenti, “Integritas Kepala Daerah Dalam Penerapan Diskresi Pada Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Dengan Kerangka Good Governance.”

⁹¹John C. Maxwell, *Developing the Leader Within You* (Thomas Nelson Inc, 1993).

⁹²John C Maxwell, “Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda,” *Jakarta: Binarupa Aksara*, 1995.

⁹³Mahfudzi Mahfudzi, “Integritas Intelektual Menurut Al-Qur’an,” *Al-Fanar: Jurnal Ilmu Al-Qur’an dan Tafsir* 2, no. 1 (2019): 15–28.

meskipun dirasakan lebih populer untuk mencampakkannya. (10) Integritas, hidup dengan keyakinan, ketimbang dengan apa yang disukai. (11) Integritas adalah pondasi dari kehidupan, jika integritas baik, maka kehidupan baik, begitupun sebaliknya. Dan (12) Integritas dibentuk melalui kebiasaan.⁹⁴

Kepemimpinan dalam islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada hukum yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Sosok kepemimpinan yang dikatakan ideal dalam islam yang dapat menjadi figure serta memberikan contoh suritauladan yang baik, bahkan dikatakan pemimpin dapat menjadi rahmat bagi manusia dan bagi alam semesta (*Rahmatan lil'alamin*).

Pemimpin dikatakan baik dan berintegritas dalam islam merupakan pemimpin yang memiliki empat sifat yang dicontohkan oleh Rasulullah yaitu:⁹⁵

- a. Dapat dipercaya (*Siddiq*);
- b. Memiliki kemampuan dalam menyampaikan sesuatu, mampu berkomunikasi dengan baik (*Tabligh*)
- c. Memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas yang dijalankannya (*Amanah*)
- d. Pemimpin haruslah cerdas, memiliki *planning*, strategi yang jelas serta memiliki visi dan misi dan dapat mengimplementasikan dengan baik (*Fathanah*)

Dari beberapa literatur penelitian mengenai integritas kepemimpinan islam ini dilihat dari empat komponen penting yaitu:

- a. Keadilan

Adil merupakan prinsip dalam kepemimpinan, '*adl* dalam serapan bahasa arab yang dijelaskan dalam Al-Quran, istilah adil disini menggunakan tiga kata yaitu: '*adl*, *qisth* dan *haqq* dengan kata benda 'a-d-l, didalam al-quran kata ini disebut sebanyak 14 kali, kata *qisth* berasal dari kata *q-s-t-h* juga disebutkan sebanyak 15 kali sebagai kata benda, kata *haqq* disebutkan sebanyak 251 kali. Ayat yang berbicara tentang keadilan yaitu:

⁹⁴Phil Pringle, *Top 10 Qualities of a Great Leader* (Harrison House Publishers, 2007).

⁹⁵Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993).34

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". Dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu di setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepada-Nya)".⁹⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah menyeruh umat manusia untuk menjalankan keadilan. Secara substansial yang dikatakan keadilan (*qisth*) itu adalah:

1. Memfokuskan pandangan shalat hanya kepada Allah; dan
2. Secara ikhlas berserah dan taat kepada Allah

Dalam Tafsir Jalalin dijelaskan bahwa Katakanlah, "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan" yaitu perbuatan yang adil. (Dan luruskanlah) diathafkan secara makna kepada lafal bil qisthi, yang artinya, Ia berkata, "Berlaku adillah kamu dan luruskanlah dirimu." Atau diathafkan kepada lafal sebelumnya dengan menyimpan taqdir yakni: Hadapkanlah dirimu (mukamu) kepada Allah (di setiap salatmu) ikhlaslah kamu kepada-Nya di dalam sujudmu (dan sembahlah Allah) beribadahlah kepada-Nya (dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya) bersih dari kemusyrikan. (Sebagaimana Dia menciptakanmu pada permulaan) yang sebelumnya kamu bukanlah merupakan sesuatu (demikian pulalah akan kembali kepada-Nya) artinya Dia akan mengembalikan kamu pada hari kiamat dalam keadaan hidup kembali.⁹⁷

Dari kedua aspek di atas dapat diartikan bahwasanya pemimpin harus benar-benar ikhlas dalam menjalankan tugasnya dan harus diniatkan semata-mata hanya karena Allah SWT. Sehingga jika kedua hal sudah berjalan selaras maka akan melahirkan perilaku yang baik.

⁹⁶Soenarjo dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 225.

⁹⁷Ii Sufyana M. Bakri dkk., *Terjemahan Tafsir Jalalain Berikut Asbaabun Nuzul Ayat* (Sinar Baru, 2000).

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.⁹⁸

Betapa mulianya sikap adil, sebagaimana Allah memerintahkan untuk bersikap adil dan mewajibkan hamba-Nya untuk selalu berlaku adil baik kepada keluarga dan kerabat dekat ataupun kerabat jauh, juga termasuk musuh sekalipun.⁹⁹ Ayat di atas juga menjelaskan tentang amanah, di mana ayat tersebut mengajarkan kepada umat manusia bagaimana berpemerintahan yang baik dan benar yakni dengan menjalankan amanah dan menetapkan suatu hukum dengan adil. Maka dari itu, menurut Islam pemimpin sangat dianjurkan untuk berperilaku adil terhadap semua, ini merupakan bentuk kedekatan dengan ketakwaan.¹⁰⁰ Pemimpin bekerja diharapkan mampu membangun keadilan dan keseimbangan dalam ruang lingkup tanggungjawab mereka.¹⁰¹

Penjelasan Surah An Nisa Ayat 58 Allah mengabarkan, bahwa Dia memerintahkan untuk menunaikan amanah kepada ahlinya. Di dalam hadits al-Hasan dari Samurah, bahwa Rasulullah saw. bersabda: “Tunaikanlah amanah kepada yang memberikan amanah dan jangan khianati orang yang berkhianat kepadamu.” (HR. Ahmad dan Ahlus Sunan). Hal itu mencakup seluruh amanah yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah terhadap para hamba-Nya, seperti shalat, zakat, puasa, kafarat, nadzar dan selain dari itu, yang kesemuanya adalah amanah yang diberikan tanpa pengawasan hamba-Nya yang lain. Serta amanah yang berupa hak-hak sebagian hamba dengan hamba lainnya, seperti titipan dan selanjutnya, yang kesemuanya adalah amanah yang dilakukan tanpa pengawasan

⁹⁸Soenarjo dkk, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 415.

⁹⁹Antonio, *Muhammad S A W The Super Leader Super Manager Teladan Sukses Dalam Hidup & Bisnis*, 189.

¹⁰⁰Md Golam Mohiuddin, Syed Mohammad Ather, dan Farid Ahammad Sobhani, “Organizational Leadership from Islamic Perspective: A Study on Some Institutes of Bangladesh,” *Management, Leadership and Governance*, 2013, 209–17.

¹⁰¹Nezar Faris dan Mohamad Abdalla, *Leadership in Islam* (Australia: Palgrave Macmillan, 2017), <https://www.numilog.com/809543/Leadership-in-Islam.ebook>.

saksi. Itulah yang diperintahkan oleh Allah untuk ditunaikan. Barangsiapa yang tidak melakukannya di dunia ini, maka akan dimintai pertanggungjawabannya dihari Kiamat, sebagaimana yang terdapat di dalam hadits shahih bahwasanya Rasulullah saw. bersabda: “Sungguh, kamu akan tunaikan hak kepada ahlinya, hingga akan diqishas untuk (pembalasan) seekor kambing yang tidak bertanduk terhadap kambing yang bertanduk.” Ibnu Jarir meriwayatkan dari Ibnu Juraij, ia berkata, bahwa ayat ini diturunkan berkenaan dengan Utsman bin Thalhah di saat Rasulullah saw. mengambil kunci Ka’bah darinya, lalu beliau masuk ke dalam Baitullah pada Fathu Makkah. Di saat beliau keluar, beliau membaca ayat ini:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

Artinya: “Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menunaikan amanat kepada ahlinya,”

Di antara yang masyhur dalam masalah ini adalah bahwa ayat ini baik turun berkenaan dengan peristiwa tersebut atau tidak, yang pasti hukumnya tetap berlaku umum. Untuk itu, Ibnu Abbas dan Muhammad bin al-Hanafiyah berkata: “Hukumnya untuk orang yang baik dan yang zhalim. Yaitu perintah untuk setiap orang.” Firman Allah:

وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

Artinya: “Dan menyuruh kamu apabila menetapkan hukum di antara manusia, supaya kamu menetapkan dengan adil.”

Adalah perintah dari-Nya untuk menetapkan hukum di antara manusia dengan adil. Untuk itu Muhammad bin Ka’ab, Zaid bin Aslam Syahr bin Hausyab berkata: “Sesungguhnya ayat ini diturunkan untuk umara, yaitu para pemutus hukum di antara manusia.” Firman-Nya:

إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ

Artinya: “Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-sebaiknya kepadamu.”

Artinya, Allah perintahkan kalian untuk menunaikan amanah, menetapkan hukum di antara manusia dengan adil dan hal lainnya, yang mencakup perintah-

perintah dan syari'at-syari'at-Nya yang sempurna, agung dan lengkap. Sahabat 'Amr bin 'Ash berkata kepada putranya, Abdullah:

عن عمر وبن العاصر ضياء الله عنهما قال لابن عبد الله: يا بني! سلطان عادل خير من مطر وابل، وأسد حطو مخير من سلطان ظلوم، وسلطان غشو مظلوم خير من فتنة تدوم

Artinya: “Wahai anakku, pemimpin yang adil itu lebih baik dibandingkan dengan hujan yang deras, macan yang buas lebih baik daripada pemimpin yang zalim sedangkan pemimpin yang sangat zalim itu masih lebih baik dibandingkan dengan fitnah yang permanen (dikarenakan tidak ada pemimpin sama sekali).”

Syekh 'Ali Jum'ah, mantan mufti Mesir menyitir maqalah Imam Malik:

حاكم مظلوم مغشوم ولا فتنة تدوم

Artinya: “(Tetaplah menaati) pemimpin yang zalim dan jangan sampai terjadi fitnah yang berkepanjangan tanpa akhir.

Lalu beliau berkomentar:

فوجدنا من يخبر جعلينا هذاها أيام يقول لأخطأ ما الكبل لفتنة أفضل منا الحاكم المظالم .
نقول لهذا الشخص أنكمنا الخوارج . لأنهم يريدون الفساد في الأرض .

Artinya: "Pada masa ini kita mendapati seseorang yang menyempal dari kita seraya berkata: "Pemimpin sudah berbuat kesalahan bahkan fitnah (kekacauan dengan tidak mengakui adanya pemimpin yang sah untuk ditaati) itu lebih baik dibandingkan dengan pemerintah yang zalim." Komentar kami (Syekh Ali Jum'ah) untuk orang ini: "Anda termasuk golongan Khowarij, karena yang dikehendaki adalah kerusakan di muka bumi."

b. Kebaikan (*Ihsan*)

Ihsan (kebaikan) dalam bahasa arab artinya kebaikan dan keunggulan.¹⁰²

Ihsan memiliki dua arti literal yaitu melakukan sesuatu dengan baik dan sempurna serta melakukan kebaikan kepada seseorang. Sebagaimana pepatah kenabian, *ihsan* (kebaikan yang sempurna atau melakukan sesuatu yang indah) berarti menyembah tuhan seolah-olah engkau melihatnya “karena meskipun kamu tidak melihat-Nya, Dia pasti melihatmu”.¹⁰³ Ahmad juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwasanya *ihsan* merupakan rasa mencintai Allah secara

¹⁰²Mahmoud Haddara, “Leadership: An Islamic Perspective,” 2009, hal 67.

¹⁰³Mohammad Alabed, “Exploring the Islamic principles on leadership,” *Unpublished Master Thesis, Chalmers University of Technology, Goteborg.*, 2017, hal VII.

mendalam dan melakukan secara efektif untuk mendapatkan keridhaan Allah. Nabi Muhammad (SAW) menasehati umat islam untuk melakukan tugas mereka dengan sempurna sebagaimana Allah mengawasi mereka.¹⁰⁴ Ihsan (kebaikan) memotivasi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik.¹⁰⁵ Pemimpin dan bawahan dengan kebaikan merasa senang memberikan kontribusi karya-karya yang luar biasa dalam sebuah organisasi atau perusahaan bahkan mereka secara sukarela melakukan tugas mereka dengan sebaik mungkin tanpa mengharapkan imbalan.¹⁰⁶ Konsep ihsan termasuk bersikap baik kepada orang lain dan peduli tentang kebutuhan serta harapan mereka. Nabi Muhammad (SAW) selalu baik kepada orang lain dan menasehati seluruh pengikutnya untuk selalu memperlakukan bawahan baik pekerja ataupun pelayan dengan baik.¹⁰⁷

c. Religiusitas

Religiusitas mencerminkan tingkat adaptasi dan tingkat komitmen dalam sebuah keyakinan.¹⁰⁸ Herijanto juga menegaskan dalam penelitian yang dilakukan bahwa religiusitas kepemimpinan dalam islam didasarkan pada kepercayaan. Para bawahan dan pengikut mempercayai pemimpin mereka dapat membimbing dan memperlakukan mereka dengan adil.¹⁰⁹ berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alabed juga menjelaskan pemimpin muslim harus bertindak sesuai dengan perintah Allah dan Rasul-Nya dan harus mengembangkan karakter moral islam yang kuat. Karakter moral ini biasanya tercermin dari keyakinannya dan akan menuntun pada perilaku seperti kepercayaan, kebenaran serta mampu menepati

¹⁰⁴Khaliq Ahmad, "Contrasting Islamic Leadership Styles (An Empirical Study Of Muslim Majority And Minority Countries)," 2015, hal 12.

¹⁰⁵Haddara, "Leadership: An Islamic Perspective," hal 67.

¹⁰⁶Rafik I. Beekun, "Character Centered Leadership: Muhammad (p) as an Ethical Role Model for CEOs," ed. oleh Wafa El Garah, *Journal of Management Development* 31, no. 10 (19 Oktober 2012): 1003–20, <https://doi.org/10.1108/02621711211281799>.

¹⁰⁷Abdul Hakim, "Kepemimpinan Islami," *Semarang: Unissula Press, cetakan 1* (2007): hal 63.

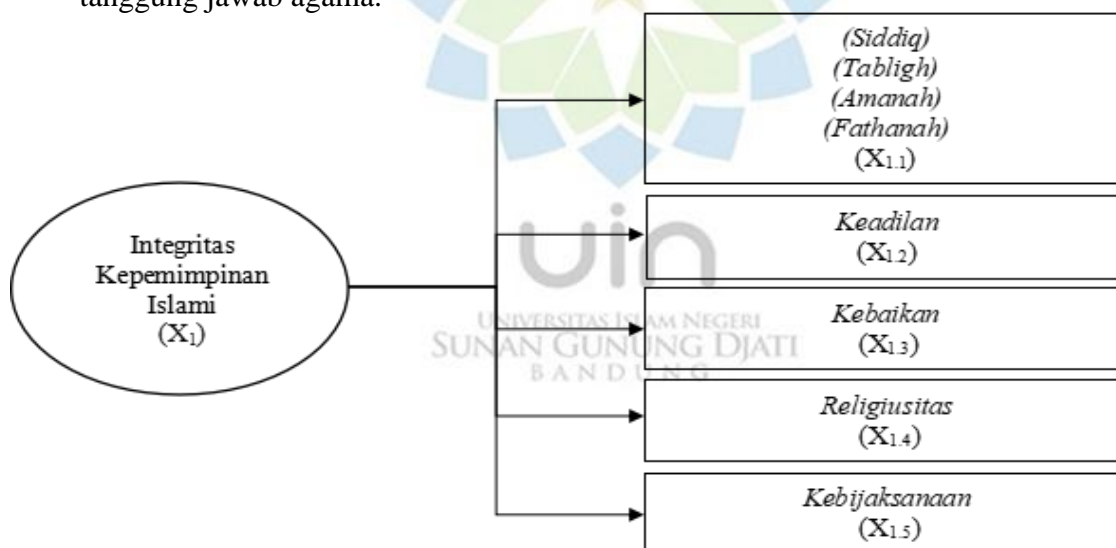
¹⁰⁸Joe Hage dan Barry Z. Posner, "Religion, Religiosity, and Leadership Practices: An Examination in the Lebanese Workplace," *Leadership & Organization Development Journal* 36, no. 4 (1 Juni 2015): 396–412, <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2013-0096>.

¹⁰⁹Hendy Herijanto, "Al amanah in al qur'an vs trust: a comparative study," *International Journal of Ethics and Systems*, 2022.

janji.¹¹⁰ Terdapat empat lapisan karakter moral yang menunjukkan religiusitas pemimpin yaitu: imam, islam, taqwa dan kecintaannya kepada Allah.¹¹¹

d. Kebijakanaksanaan

Kebijakanaksanaan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dengan sebaik-baiknya untuk membangun dan mencapai tujuan yang diinginkan berdasarkan penilaian yang baik. Hal ini merupakan adanya kombinasi antara pengetahuan dari ilahi dan pengetahuan yang bersifat ilmiah serta didorong oleh keinginan yang konsisten.¹¹² Dalam Al-quran orang-orang yang beriman sangat dianjurkan untuk menggunakan kemampuan intelektual dan spiritual mereka untuk belajar dan menerapkan apa yang mereka pelajari secara efektif.¹¹³ Oleh sebab itu, dalam mencari kebijakanaksanaan sangat ditekankan untuk kita berusaha mencari kebenaran dari pada hanya menerima semua informasi yang ada. Menurut kepemimpinan Islam, menuntut ilmu dianggap sebagai tugas dan tanggung jawab agama.¹¹⁴



Gambar 1.2 Indikator Kepemimpinan Islami

¹¹⁰Alabed, "Exploring the Islamic principles on leadership," 40.

¹¹¹Beekun dan Badawi, *Leadership: an Islamic perspective*.

¹¹²Jamil Anwar, Saf Hasnu, dan Saquib Yusaf Janjua, "Knowledge, Wisdom, Leadership and Vision: A Conceptual Framework for Learning Organizations," 2013, hal 59.

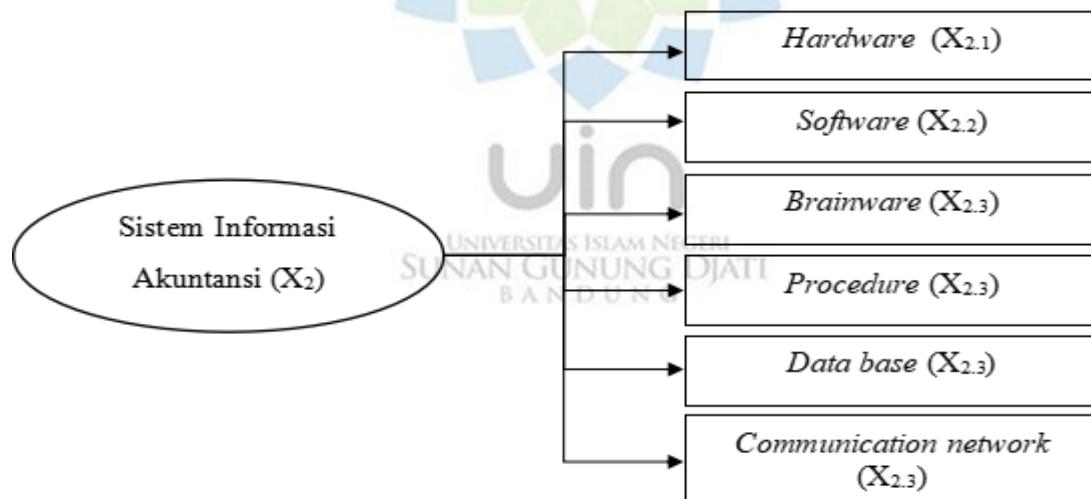
¹¹³Beekun, "Character Centered Leadership," hal 1009.

¹¹⁴Aikaterini Galanou dan Dalia Abdelrahman Farrag, "Towards the Distinctive Islamic Mode of Leadership in Business," *Journal of Management Development* 34, no. 8 (10 Agustus 2015): 882–900, <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2014-0096>.

2. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengertian masing-masing yang terdiri dari tiga elemen kata yaitu: sistem, informasi, dan akuntansi. Di mana setiap kata memiliki arti sendiri, dan apabila ketiga kata tersebut digabungkan akan menghasilkan sebuah definisi yang baru.¹¹⁵

Bagian terpenting yang dibutuhkan manajemen suatu perusahaan diantaranya adalah informasi akuntansi. Salah satu informasi akuntansi adalah yaitu data-data keuangan. Data keuangan yang memberikan manfaat bagi pihak manajemen perusahaan atau pihak ekstern atau para pengambil keputusan yang harus disajikan mengatur arus dan pengolahan data akuntansi yang biasa disebut dengan sistem informasi akuntansi.¹¹⁶ Sistem Informasi Akuntansi mempunyai bagian komponen pokok, yaitu: 1) *Hardware* (Perangkat Keras), 2) *Software* (Perangkat Lunak), 3) *Brainware* (Manusia), 4) *Procedure* (Prosedur), 5) *Data base* (*Data base*), 6) *Communication network* (Jaringan Komunikasi).¹¹⁷



Gambar 1.3 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

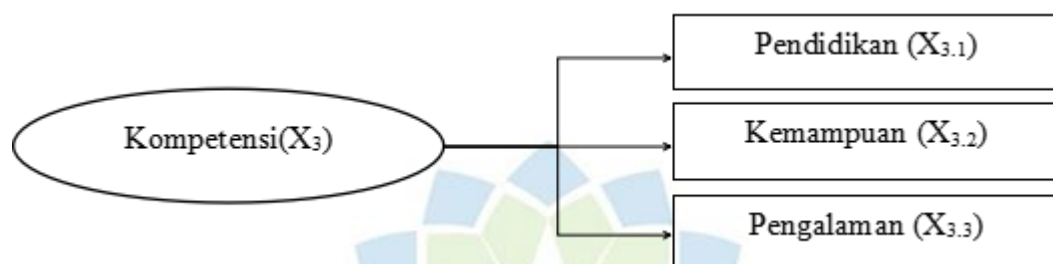
¹¹⁵Syahrman Syahrman, "Peranan Sistem Informasi Akuntansi dalam Mengambil Keputusan Manajemen Pada PT Walet Solusindo," *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 2 (29 Desember 2020): 185–92, <https://doi.org/10.46576/bn.v3i2.1007.>, diakses 12 Februari 2022.

¹¹⁶Jessica Brenda Suwatalbessy, Jenny Morasa, dan Steven Tangkuman, "Analisis Sistem Informasi Akuntansi dalam Pemberian Kredit Pada Koppelog Bulog Manado," *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi* 14, no. 1 (31 Desember 2018), <https://doi.org/10.32400/gc.13.04.21515.2018.>, diakses 12 Februari 2022.

¹¹⁷Azhar Susanto, *Sistem Informasi Akuntansi* (Bandung: Lingga Jaya, 2013), 58.

3. Kompetensi

Indikator dari sebuah kompetensi adalah pendidikan, kemampuan (*ability*) dan pengalaman. Pendidikan dapat dilihat dari tingkat pendidikan atau latar belakang pendidikan yang ditentukan berdasarkan kebutuhan pekerjaan. Indikator yang membangun variabel kompetensi sumber daya insani memiliki tiga sub indikator yang berupa latar belakang pendidikan, pengembangan kemampuan, dan pengalaman.¹¹⁸



Gambar 3.3 Indikator Kompetensi

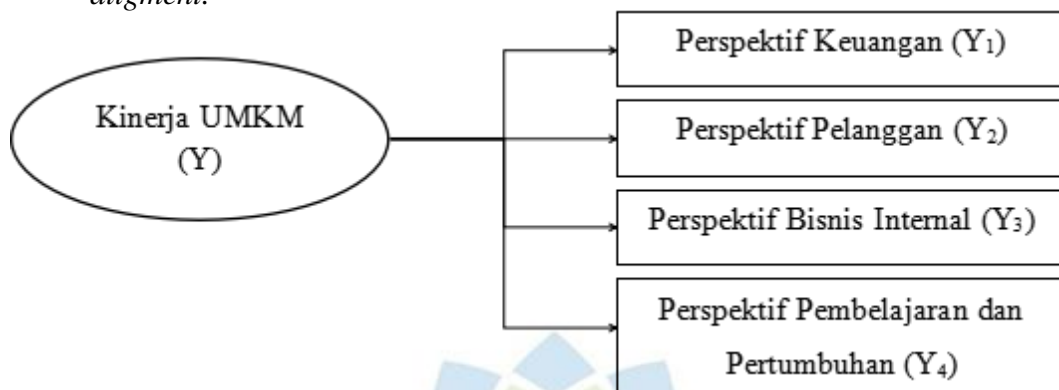
4. Kinerja

Kinerja UMKM pada penelitian ini menggunakan pengukuran *Balanced Scorecard (BSC)*. Menurut Kaplan dan Norton kinerja diukur berdasarkan empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis (internal), serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Penjabaran keempat indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perspektif Keuangan. Tolok ukur kinerja keuangan adalah rentabilitas ekonomis (*return on asset*), presentase peningkatan laba dari tahun ke tahun, *revenue mix* dan efisiensi biaya.
- b. Perspektif Pelanggan. Perspektif pelanggan mempunyai dua kelompok pengukuran yaitu: *customer core measurement* (pangsa pasar) dan *customer value preposition* (pendapatan).
- c. Perspektif Proses Bisnis Internal. Proses inovasi merupakan proses di mana perusahaan berusaha menggali kebutuhan pelanggan dan menciptakan produk yang dibutuhkan.

¹¹⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2022), 36.

- d. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran memberikan tolok ukur bagi perusahaan melalui *employee capabilities, information system capabilities, motivation, empowerment dan alignment*.



Gambar 1.5 Indikator Kinerja UMKM

Indikator yang membangun variabel kinerja UMKM terdiri dari 20 sub indikator. Subindikator tersebut antara lain adalah; 1) rata-rata pendapatan, 2) peningkatan penjualan, 3) harga produk, 4) laba perusahaan, 5) efisiensi biaya, 6) pembelian berulang, 7) pelanggan baru, 8) jaringan, 9) kepuasan pelanggan atas produk, 10) manfaat produk oleh konsumen, 11) perhatian perusahaan terhadap peningkatan manfaat untuk konsumen, 12) produk baru, 13) produk baru yang dapat diterima konsumen, 14) pemenuhan order, 15) ketersediaan produk, 16) *return* penjualan karena order, 17) *return* produk karena kualitas, 18) peningkatan kemampuan karyawan meningkatkan kinerja, 19) peningkatan gaji karyawan, dan 20) kepuasan karyawan meningkatkan kinerja.

Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, di mana jawaban tertinggi diberi skor 5 dan jawaban terendah diberi skor 1. Sedangkan, untuk pertanyaan yang negatif diberi nilai sebaliknya. Total skor pada item ini berkisar antara 1 sampai 5. Ringkasan definisi operasional variabel, konstruk penelitian, sub indikator, teori dasar pengembangan, serta nomor item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konstruk	Pertanyaan	Sub Indikator	Referensi
Kepemimpinan Islami (X ₁)	(<i>Siddiq</i>) (<i>Tabligh</i>) (<i>Amanah</i>) (<i>Fathanah</i>) (X _{1.1})	1-9	a. Dapat dipercaya (<i>Siddiq</i>) b. Memiliki kemampuan dalam menyampaikan sesuatu, mampu berkomunikasi dengan baik (<i>Tabligh</i>) c. Memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas yang dijalankannya (<i>Amanah</i>) d. Pemimpin haruslah cerdas, memiliki <i>planning</i> , strategi yang jelas serta memiliki visi dan misi dan dapat mengimplementasikan dengan baik (<i>Fathanah</i>)	(Nawawi, 1993)
	<i>Keadilan</i> (X _{1.2})	10-15	a. Bertindak Adil b. Bersikap adil terhadap bawahan c. Tidak bersikap nepotisme d. Bertindak adil terhadap keputusan e. Mengalokasikan beban kerja dengan adil	(Halil, 2022)
	<i>Kebaikan</i> (X _{1.3})	16-19	a. Dapat mengendalikan amarah b. Memiliki sifat toleransi c. Memiliki sifat seimbang d. Selalu bertindak sopan	
	<i>Religiusitas</i> (X _{1.4})	20-24	a. Bertingkah laku religius	

Variabel	Konstruk	Pertanyaan	Sub Indikator	Referensi
			<ul style="list-style-type: none"> b. Agama sebagai sumber kehidupan c. Menghindari tindakan yang dilarang agama d. Selalu menyertakan agama dalam setiap hal e. Sangat peka terhadap kegiatan keagamaan 	
	<i>Kebijaksanaan</i> (X _{1.5})	25-28	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan b. Berintelektual c. Memiliki pengetahuan dalam mengambil keputusan d. Mampu menggunakan pengetahuan di saat yang tepat 	
Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	<i>Hardware</i> (Perangkat Keras) X _{2.1}	1-5	<ul style="list-style-type: none"> a. Spesifikasimemasukk andata/input sesuai dengan kebutuhan user b. Spesifikasi mengolah data/pengelolaan sesuai dengan kebutuhan user c. Spesifikasi mengeluarkan data/output sesuai dengan kebutuhan user d. Kredibilitas unit komunikasi membantu penyebaran sistem informasi akuntansi e. Unit komunikasi menunjang kelancaran aktivitas perusahaan 	(Susanto, 2013)
	<i>Software</i> (Perangkat Lunak) X _{2.2}	6-9	<ul style="list-style-type: none"> a. Memadainya <i>operating sistem</i> yang digunakan b. <i>Software</i> yang digunakan sesuai dengan kebutuhan 	

Variabel	Konstruk	Pertanyaan	Sub Indikator	Referensi
			<ul style="list-style-type: none"> c. Memadainya <i>microsoft windows</i> yang digunakan d. Memadainya aplikasi akuntansi yang digunakan 	
	<i>Brainware</i> (Manusia) X _{2.3}	10-13	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem mempermudah pekerjaan b. Sistem membuat pekerjaan lebih efisien c. Operator yang bertanggung jawab memang memiliki skill di bidangnya d. Aplikasi dapat dioperasikan di perusahaan 	
	<i>Procedure</i> (Prosedur) X _{2.4}	14-16	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya aturan dalam menginput data keuangan b. Data keuangan yang diinput berdasarkan informasi yang masuk c. Saling berbagi informasi dalam aktivitas operasional yang bersifat umum 	
	<i>Data base (Data base)</i> X _{2.5}	17-20	<ul style="list-style-type: none"> a. Keamanan data input dan output diperusahaan b. Adanya sistem keamanan akses data dalam perusahaan c. Pengorganisasian data keuangan secara sistematis d. Pengorganisasian data keuangan sesuai dengan kebijakan perusahaan 	

Variabel	Konstruk	Pertanyaan	Sub Indikator	Referensi
	<i>Communication network</i> (Jaringan Komunikasi) $X_{2.6}$	21-23	a. Tersedianya lokal area network dalam perusahaan b. Terpasangnya <i>wide area network</i> dalam perusahaan c. Adanya fasilitas internet dan pengelolaan data secara online dengan baik	
Kompetensi (X_3)	Pendidikan ($X_{3.1}$)	1, 3	a. Latar belakang pendidikan b. Penempatan karyawan	(Spencer, 1993)
	Kemampuan ($X_{3.2}$)	2, 6	a. Pengembangan kemampuan b. Pelatihan	
	Pengalaman ($X_{3.3}$)	4, 5	a. Lama bekerja b. Pengalaman	
Kinerja UMKM (Y)	Perspektif Keuangan (Y_1)	1-5	a. Rata-rata pendapatan b. Peningkatan penjualan c. Harga produk d. Laba perusahaan e. Efisiensi biaya	Kaplan dan Norton (1996)
	Perspektif Pelanggan (Y_2)	6-11	a. Pembelian berulang b. Pelanggan baru c. Jaringan d. Kepuasan pelanggan atas produk e. Manfaat produk oleh konsumen f. Perhatian perusahaan terhadap peningkatan manfaat untuk konsumen	
	Perspektif Bisnis Internal (Y_3)	12-17	a. Produk baru b. Produk baru bisa diterima konsumen c. Pemenuhan order d. Ketersediaan produk e. <i>Return</i> penjualan karena order f. <i>Return</i> produk karena kualitas	
	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (Y_4)	18-20	a. Peningkatan kemampuan karyawan meningkatkan kinerja b. Peningkatan gaji	

Variabel	Konstruk	Pertanyaan	Sub Indikator	Referensi
			karyawan c. Kepuasan karyawan meningkatkan kinerja	

Adapun pandangan Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin,¹¹⁹ dalam bukunya berjudul “*Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*” dijelaskan bahwa Secara garis besar kepemimpinan yang berbasis spiritual islam atau islamic leadership terdapat empat elemen, yaitu shiddiq, amanah, tabhligh, fathana. Seorang pemimpin apabila menerapkan empat elemen tersebut niscanya akan memberikan dampak positif yang menyeluruh dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan dalam Islam itu penting fungsinya adalah menjaga agama atau hifdzul al-Din (keberlangsungan akidah, syariah, dan akhlak) dan mengatur urusan dunia (negara dan kekuasaan). Oleh karena itu, mengangkat pemimpin bagi orang yang tinggal dalam satu negara hukumnya wajib berdasar ijma (kesepakatan) ulama. Kepemimpinan Islami merupakan keseimbangan antara kepemimpinan dengan konsep duniawi maupun konsep ukhrawi, menggapai tujuan hakiki lebih dari sekedar tujuan organisasi yang bersifat sementara, menuntut komitmen tinggi kepada prinsip-prinsip Islam dan menempatkan tugas kepemimpinan tidak sekedar tugas kemanusiaan yang dipertanggungjawabkan hanya kepada anggota, tetapi juga di hadapan Allah Swt.

Manusia diciptakan oleh Allah Swt telah diperintahkan dalam Al-Quran untuk menyerukan ma'ruf (kebenaran) dan mencegah kemaksiatan (munkar), dan beriman kepada Allah SWT.¹²⁰ Dengan demikian dalam islam terkait kepemimpinan islam (imamah) adalah konsep bagaimana cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksanakannya ajaran islam yang totalitas guna menuju kebahagiaan dunia dan diakhirat kelak.¹²¹ Adapun UMKM dalam penelitian disertasi ini adalah UMKM yang berbasis syariah dan konvensional yang ada di Bengkulu.

¹¹⁹Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual* (Bumi Aksara, 2023).

¹²⁰Lee Naki Sajuna, *Strategi Kepemimpinan dalam Islam* (Guepedia, 2021), 8–9.

¹²¹Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014),