

## **POLA HUBUNGAN PRAKTIK MSDM ISLAM, PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL, KINERJA LINGKUNGAN, SOSIAL, DAN RELIGIOUS: STUDI PADA UMKM BATIK PEKALONGAN**

**Muafi<sup>1</sup>, Qurotul Uyun<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> *Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Indonesia*

<sup>2</sup> *Fakultas Psikologi dan Ilmu Social Budaya, Jurusan Psikologi Klinis Universitas Islam Indonesia*

\*Email; [muafi@uii.ac.id](mailto:muafi@uii.ac.id)

### **ABSTRAK**

Riset ini menekankan pada pentingnya pola hubungan praktik MSDM Islam, pembelajaran organisasional dan kinerja UMKM Batik di Pekalongan, khususnya kinerja lingkungan, social dan religious. Kinerja bisnis tidak dikaji dalam penelitian ini karena sudah seringkali riset sejenis telah dilakukan. Objek riset adalah UMKM Batik di Pekalongan Jawa Tengah yang terkenal mendunia sebagai kota batik dan memiliki masyarakat yang religious. Sample penelitian adalah sebagian besar pemilik/pengelola UMKM Batik yang tersebar di 18 kelurahan dengan teknik purposive sampling. Responden yang menjawab lengkap berjumlah 170 responden. Teknik statistik menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasilnya menjelaskan bahwa ada pola hubungan antara Praktik MSDM Islam, Pembelajaran organisasional, Kinerja lingkungan, Social dan Religious.

Kata kunci; Praktik MSDM Islam, Pembelajaran organisasional, Kinerja Lingkungan, Kinerja Sosial, Kinerja Bisnis.

### **ABSTRACT**

*This research emphasizes on the importance of the relationship pattern of Islamic HRM practices, organizational learning, and Batik MSMEs performance in Pekalongan, especially environmental, social, and religious performance. Business performance is not studied in this research because similar research has been done frequently. The object of this research is Batik MSMEs in Pekalongan, Central Java, which has been famous worldwide as the City of Batik and has religious community. The sample of the research is most of the owner/manager of Batik MSMEs in 18 sub-districts using purposive sampling technique. Respondents that answer completely are 170 respondents. The statistic technique is using Partial Least Square (PLS). The result explains that there is a relationship pattern between Islamic HRM Practices, Organizational Learning, and also Environmental, Social, and Religious Performance..*

*Kata kunci; Islamic HRM Practices (IHRP), Environmental Performance (EP), Social Performance (SP), dan Religious Performance (RP).*

### **LATAR BELAKANG MASALAH**

Kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan. Perkembangan pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia saat ini diarahkan pada pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang strategis untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional. Konsekuensinya, para manajer dalam perusahaan harus menaruh perhatian yang lebih pada pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun demikian praktik sumber daya manusia memerlukan dukungan peran pembelajaran organisasional (Bernadin and Russel, 1998). Dalam peningkatan pembelajaran organisasional

perusahaan harus fokus dalam membangun budaya yang menggabungkan daya saing dan kepemimpinan pasar dengan cara yang sama, memberikan fleksibilitas, otonomi, peluang bagi pertumbuhan karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas kontribusi mereka. Kesemuanya dilakukan melalui proses pembelajaran yang terus menerus (Raj and Srivastava, 2014; Jyoti, et al., 2017). Riset ini menekankan pada kinerja lingkungan, social dan religious pada UMKM Batik di Pekalongan Propinsi Jawa Tengah Indonesia. Hal ini mendasarkan pada pertimbangan bahwa beberapa penelitian sebelumnya yang telah banyak meneliti dari aspek kinerja bisnis. Sementara itu, disatu sisi Pekalongan dikenal sebagai kota santri dengan mayoritas penduduk beragama muslim. Mereka mampu membuktikan bisa hidup harmonis berdampingan dengan masyarakat yang memiliki etnis Tionghoa dan Arab. Hal ini sangat menarik mengingat pengusaha batik di Kota Pekalongan memiliki aspek religiositas yang sangat tinggi. Belum lagi dampak negatif dari tumbuhnya industri batik di kota tersebut yang sampai dengan saat ini masih terjadi. Beberapa fakta dilapangan menjelaskan bahwa masih ada beberapa pengusaha batik yang cenderung mengabaikan dampak limbah yang menumpuk dan semakin mencemari lingkungan, upah pekerja yang mencekik, pekerja usia pembatik rata-rata sudah tua, dan mengabaikan asap membatik yang lebih berbahaya daripada merokok (<http://www.kompasiana.com>, accessed on 30 Juny, 2017). Fokus pada kinerja lingkungan, social dan religious tersebut sangat penting untuk dikaji karena UMKM Batik memiliki keterkaitan yang sangat penting dan signifikan dengan ketiga aspek tersebut.

## **LITERATURE REVIEW**

### **PRAKTIK SDM ISLAM DAN PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL**

Beberapa riset yang mengkaji pengaruh praktik SDM terhadap kinerja organisasional telah banyak dilakukan oleh peneliti (Alleyne, et al., 2005; Bou and Beltran, 2005; Edelman et al., 2005; Offstein, et al., 2005; Muafi, 2009). Beberapa peneliti ini secara umum menggarisbawahi bahwa praktik sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasional dimediasi oleh beberapa dimensi seperti strategi bersaing dan pembelajaran organisasional. Bahkan praktik sumber daya manusia juga memiliki kausalitas dengan variabel lain seperti; TQM, human capital, struktur organisasi, budaya organisasional dan dimensi lainnya (Muafi dan Uyun, 2018).

Dalam pandangan *Islamic HRM* menjelaskan bahwa anggota organisasi tidak boleh hanya dipandang sebagai seorang pelayan, tetapi mereka harus ditempatkan sebagai aset strategis yang berharga dan aset yang kuat serta dinamis (Beekun, 1997; Ab. Rahman et al.,

2013; Razimi et al., 2014). Ali (2009; Ab. Rahman et al., 2013) menambahkan bahwa seorang karyawan harus meningkatkan ketrampilan, sikap, kemampuan dan pengetahuannya untuk bisa memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dasar prinsip syariah adalah Al Quran dan Hadist yang memiliki keterkaitan dengan amalah akidah, ibadah dan muamalah (Beekun, 1997; Muafi dan Uyun, 2018). Pelaku bisnis UMKM di Pekalongan harus bisa mengimplementasikan praktik MSDM Islam karena sejak kecil telah meyakini Al Quran dan Hadist. Kehadiran mereka sebagai pengusaha harus bisa memberikan rahmatan lil alamin kepada sesamamannya tanpa peduli warna kulit, agama, jenis kelamin, dan etnis (Rana and Malik, 2016). Praktik MSDM Islam bisa dikaji dari aspek: seleksi karyawan, pelatihan, penilaian kinerja, motivasi, kesesuaian upah, wisata religi dan kesesuaian praktik bisnis keseluruhan dengan ajaran Islam (Salleh dan Mohamad, 2012; Ali, 2010; Azmi, 2010; Rahman et al., 2013). Hubungan kerja juga memiliki dimensi religius dan kekeluargaan serta tidak hanya sekedar hubungan atasan dan bawahan (Rana and Malik, 2016). Dalam konteks UMKM, perbaikan dan peningkatan kemampuan UMKM perlu dilakukan secara terus menerus dalam perusahaan. Salah satu syarat untuk memperoleh kinerja organisasional yang unggul adalah perhatian yang tepat dari pihak manajemen kepada individu-individu yang berada di bawahnya. Pemilik atau pengelola harus memiliki peran yang cukup penting dalam mendorong dan mengarahkan anggota dibawahnya agar terus belajar. Perlu dicatat bahwa tidak hanya individu-individu dalam organisasi yang menentukan kesuksesan pembelajaran organisasional, tetapi juga efisiensi kelompok dalam organisasi (Stelmaszczyk, 2016).

Manusia hidup tidak hanya bergantung pada kemampuan dalam bersosialisasi tetapi juga perlu untuk bertahan hidup dengan lingkungan alam sekitarnya. Beberapa ahli mengatakan bahwa ancaman lingkungan tidak dapat dibenahi. Manusia dalam menjalankan bisnisnya perlu menjaga lingkungan dari ancaman yang dihadapi seperti polusi atau kerusakan lingkungan yang tidak diinginkan yang disebabkan dari kegiatan operasi industri yang tidak baik dan tidak peduli dengan lingkungan. Ancaman dari adanya kegiatan bisnis yang tidak ramah lingkungan adalah penyusutan sumber daya yang jumlahnya semakin sedikit dan terbatas bahkan banyak yang sudah mencapai kelangkaan. Kinerja lingkungan adalah hasil dapat diukur dari sistem manajemen lingkungan suatu perusahaan yang terkait dengan kontrol aspek-aspek lingkungannya (Muafi dan Uyun, 2018).

Menurut Bewley dan Li (2000; Muafi dan Uyun, 2018) kinerja lingkungan merupakan seluruh kegiatan dan aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan keberlanjutan lingkungan yang disajikan dalam bentuk kinerja lingkungan dan dilaporkan kepada pihak yang memiliki kepentingan dalam bidang lingkungan. Komitmen perusahaan terhadap

lingkungan alam saat ini merupakan salah satu isu strategis dalam bersaing dengan perusahaan lain. Beberapa penulis menyarankan bahwa manajemen lingkungan mungkin menjadi alat yang membantu organisasi untuk meningkatkan daya saing mereka (Hart, 1995; Porter & Van der Linde, 1995). Dalam teori stakeholder Jones (1995), mengatakan bahwa perbedaan antara tujuan sosial dan ekonomi dari sebuah perusahaan tidak lagi relevan, karena masalah utamanya adalah kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan. Kelangsungan hidup ini tidak hanya dipengaruhi oleh pemegang saham, tetapi juga berbagai pemangku kepentingan lainnya seperti karyawan, pemerintah dan pelanggan. Selain itu, penerapan strategi sosial dan lingkungan akan disukai ketika para manajer menyadari bahwa inisiatif ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai situasi dimana kinerja keuangan perusahaan dan masyarakat serta lingkungan akan diuntungkan.

Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja sosial atau *corporate social performance* (CSP) telah menjadi komponen yang semakin terlihat dan menjadi fokus dari keseluruhan kinerja organisasi bisnis (Brammer et al., 2006). Dampak dari aktivitas ekonomi modern terhadap kualitas kehidupan manusia dan sosial telah membawa perhatian masyarakat terhadap CSP (Mahoney dan Roberts, 2004). Perusahaan menghadapi tekanan yang signifikan dari para pemangku kepentingan seperti pelanggan, karyawan, dan investor yang bertanggung jawab secara sosial untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap masyarakat. CSP sendiri bersifat multi-dimensional dan terdiri dari perilaku organisasi yang mencakup beragam input, proses (sosial dan lingkungan) dan *output* (Wood, 2010). Indikator penting dari CSP adalah proses dimana perusahaan memahami, menilai, dan menangani tuntutan dan harapan pemangku kepentingan utama (Shahzad et al., 2016). Kinerja sosial juga didefinisikan sebagai penetapan dan evaluasi tujuan sosial yang bersifat geografis, individual, berpihak pada orang miskin, yang melibatkan berbagai layanan tradisional, kualitas, inovatif, dan non finansial yang menghasilkan keuntungan ekonomi bagi pelanggan, partisipasi pelanggan, dan pemberdayaan (Thomas dan Kumar, 2016).

Berkaitan dengan kinerja religious berarti berhubungan dengan pembuatan keputusan yang dilakukan perusahaan yang melibatkan unsur religi yang dianut oleh pembuat keputusan. Orang yang memiliki tingkat keimanan yang tinggi akan melakukan setiap tindakan berlandaskan oleh kepercayaan yang dianutnya. Apa yang dilarang dalam kepercayaannya (agama) tidak akan dilanggar oleh orang yang sangat percaya dan mendalami agama. Sebaliknya, orang tersebut akan melakukan hal hal yang dianjurkan oleh agamanya dan berusaha melakukan sebanyak banyaknya amal yang baik dalam melakukan pekerjaannya

(Muafi dan Uyun, 2018). Tingkat keimanan yang tertanam dalam perusahaan mempengaruhi etika yang ada dalam perusahaan tersebut. Timothy (1996) menyatakan bahwa keyakinan religius memberikan beberapa pemimpin bisnis motivasi yang kuat untuk melakukan bisnis secara etis bahkan ketika motif keuntungan tidak bisa dicapai dengan akal logis. Kesemuanya jika diyakini dengan baik akan memberikan kontribusi yang nyata bagi perusahaan. Berdasarkan literature review yang ada maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah *Ada pola hubungan antara masing-masing variabel pada praktik MSDM Islam, pembelajaran organisasional, kinerja lingkungan, social dan religious.*

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan UMKM di Pekalongan yang memiliki asset 50 juta sd 2.5 miliar dan memiliki hasil penjualan tahunan berturut-turut sebesar; 300 juta sampai dengan 50 miliar. Sample penelitian adalah sebagian besar UMKM tersebut dan menyebar di 18 kelurahan. Untuk memudahkan teknik sampling maka peneliti menggunakan proporsional area random sampling dengan mengambil 17 UMKM di setiap kelurahan. Selanjutnya dipilih secara purposive dengan ciri bahwa UMKM tersebut telah berdiri dan beroperasi minimal 5 tahun. Response rate dalam penelitian ini adalah 68 persen karena yang mengembalikan kuesioner berjumlah 170 responden. Empat variabel penelitian menggunakan kuesioner yang bersumber dari riset sebelumnya yang telah dimodifikasi oleh peneliti serta menggunakan 7 skala likert mulai dari skor 7 (sangat sangat sesuai) sampai dengan skor 1 (sangat sangat tidak sesuai). Keempat variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Praktik MSDM Islam (*Islamic Human Resource Management-IHRM*), Pembelajaran Organisasional (*Organizational Learning-OL*), Kinerja Lingkungan (*Environment Performance-EP*), Kinerja Social (*Social Performance-SP*), Kinerja Religious (*Religious Performance-RP*).

Disamping itu penelitian ini menggunakan wawancara dengan beberapa pemilik dan pembatik untuk melengkapi hasil penelitian. Teknik statistic menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas menghasilkan temuan bahwa keseluruhan item dan variabel yang diteliti adalah valid dan reliabel.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Karakteristik dan Profil Responden**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa mayoritas responden; pemilik sekaligus pengelola usaha UMKM yaitu mencapai 42,9%; laki-laki yaitu mencapai 81,8%; berusia lebih

dari 40 tahun yaitu 44,7%; UMKM telah berusia selama 5 – 10 tahun sebanyak 59,4%; mereka memproduksi kain batik dengan 10 – 15 variasi yaitu 56,5%; paling banyak menggunakan 5 – 10 warna yaitu 80,6% dan sebagian besar tidak memiliki pengolahan limbah sendiri yaitu 51,2%. Sebagian besar responden 54,1% ternyata belum mengikuti paguyuban dan 87,1% sering mengikuti pengajian.

### **Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **Praktik MSDM Islam (*Islamic Human Resource Management-IHRM*).**

Praktik MSDM Islam(*Islamic Human Resource Management-IHRM*)diukur melalui tujuh indikator, yang selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Persepsi Responden pada IHRM

No.	Indikator	Frekuensi							Rata-rata	Keterangan
		STS (1)	TS (2)	ATS (3)	N (4)	AS (5)	S (6)	SS (7)		
<b>IHRM1</b>	Seleksi karyawan yang berahlak mulia	0	1	0	19	20	46	84	6.13	Tinggi
<b>IHRM2</b>	Transparansi kursus dan pelatihan	0	1	0	34	31	51	53	5.71	Tinggi
<b>IHRM3</b>	Transparansi penilaian kinerja	0	0	1	5	20	92	52	6.11	Tinggi
<b>IHRM4</b>	Motivasi terhadap kinerja karyawan	0	0	1	4	26	75	64	6.16	Tinggi
<b>IHRM5</b>	Kesesuaian upah dan bonus	0	1	0	5	17	75	72	6.24	Sangat Tinggi
<b>IHRM6</b>	Pelaksanaan wisata religi	0	1	1	14	30	67	57	5.95	Tinggi
<b>IHRM7</b>	Kesesuaian praktek bisnis terhadap ketentuan Islam	0	1	0	9	18	81	61	6.12	Tinggi
<b>Jumlah</b>		0	5	3	90	162	487	443	<b>6.06</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel *Islamic Human Resource Management* (IHRM) mempunyai nilai rata-rata sebesar 6,06 atau dalam kategori tinggi. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah IHRM5 (kesesuaian upah dan bonus) yaitu mencapai 6,24 atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pihak pemilik atau pengelola merasa telah memberikan upah yang layak kepada karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan yang ditargetkan dan akan memberikan bonus terhadap pekerjaan yang melebihi target sesuai dengan keyakinan dan ketentuan agama Islam yang telah diyakini. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah adalah IHRM2 (transparansi seleksi kursus dan pelatihan) yaitu sebesar 5,71. Meskipun paling rendah tetapi masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pihak pemilik dan pengelola merasa telah mengirimkan karyawan untuk mengikuti kursus atau pelatihan terkait industri batik dengan seleksi yang transparan sesuai dengan kaidah agama.

#### **Pembelajaran Organisasional (Organizational Learning-OL).**

Pembelajaran Organisasional (Organizational Learning-OL) diukur melalui delapan indikator yang selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Persepsi Responden pada Organizational Learning

No.	Indikator	Frekuensi							Rata-rata	Keterangan
		STS (1)	TS (2)	ATS (3)	N (4)	AS (5)	S (6)	SS (7)		
<b>OL1</b>	Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja	3	8	3	18	6	98	34	5.62	Tinggi
<b>OL2</b>	Pengembangan pengetahuan baru	2	8	3	15	18	83	41	5.66	Tinggi
<b>OL3</b>	Kesempatan berinovasi	2	4	5	16	34	78	31	5.55	Tinggi
<b>OL4</b>	Manajemen ketrampilan	0	1	0	25	16	92	36	5.80	Tinggi
<b>OL5</b>	Pembahasan inovasi dan strategi bisnis	2	2	0	34	11	70	51	5.73	Tinggi
<b>OL6</b>	Ketersediaan sumberdaya dalam	1	2	3	22	15	97	30	5.70	Tinggi

	pembelajaran secara efisien.									
<b>OL7</b>	Kesempatan pelatihan dan kursus	1	1	2	31	22	72	41	5.66	Tinggi
<b>OL8</b>	Sosialisasi informasi dan manfaatnya	0	1	0	8	19	74	68	6.17	Sangat Tinggi
	<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>169</b>	<b>141</b>	<b>664</b>	<b>332</b>	<b>5.74</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel Organizational Learning (OL) mempunyai nilai rata-rata sebesar 5,74 atau dalam kategori tinggi. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah OL8 (sosialisasi informasi dan manfaatnya) yaitu mencapai 6,17 atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai kebiasaan jika memperoleh informasi terkini dan penting maka akan disosialisasikan dan dipelajari kemanfaatannya. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah adalah OL3 (kesempatan berinovasi) yaitu sebesar 5,55 atau dalam kategori agak tinggi. Hal ini membuktikan bahwa UMKM harusnya mendorong karyawan jika ingin melakukan pembelajaran secara inovatif.

### **Kinerja Lingkungan (Environment Performance-EP)**

Kinerja Lingkungan (Environment Performance-EP) diukur melalui tujuh indikator, yang selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Persepsi Responden pada Environment Performance

No.	Indikator	Frekuensi							Rata-rata	Keterangan
		STS	TS	ATS	N	AS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
<b>EP1</b>	Fasilitas sanitasi air	0	2	2	7	16	102	41	5.98	Tinggi
<b>EP2</b>	Penampungan limbah	1	1	3	23	23	70	49	5.78	Tinggi
<b>EP3</b>	Ketersediaan drainase	1	0	2	12	24	97	34	5.85	Tinggi
<b>EP4</b>	Usaha pelestarian lingkungan	1	0	2	8	18	86	55	6.06	Tinggi
<b>EP5</b>	Sarana dan prasarana proses produksi	1	0	3	11	31	88	36	5.82	Tinggi

<b>EP6</b>	Pemisahan lokasi perwarnaan	1	1	5	58	22	59	24	5.19	Agak Tinggi
<b>EP7</b>	Penggunaan bahan perwarna alami	1	2	8	30	44	55	30	5.35	Tinggi
<b>Jumlah</b>		6	6	25	149	178	557	269	<b>5.72</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat dilihat bahwa Variabel Environment Performance (EP) mempunyai nilai rata-rata sebesar 5,72 atau dalam kategori tinggi. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah EP4 (usaha pelestarian lingkungan) yaitu mencapai 6,06 atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyadari dan merasa terus berupaya melestarikan lingkungan dengan menjaga dan memelihara lingkungan kerja agar sehat dan nyaman serta asri dan lestari. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah adalah EP6 (pemisahan lokasi perwarnaan) yaitu sebesar 5,19 atau dalam kategori agak tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa UMKM melakukan proses pewarnaan di tempat atau lokasi permukiman sehingga kadangkala masih mencemari lingkungan, bahkan beberapa UMKM mengalirkan limbahnya ke sungai-sungai yang memang sudah tercemari oleh limbah sebelumnya.

### **Kinerja Sosial (Social Performance-SP)**

Kinerja Sosial (Social Performance-SP) diukur melalui tujuh indikator, yang selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Persepsi Responden pada Social Performance

No.	Indikator	Frekuensi							Rata-rata	Keterangan
		STS	TS	ATS	N	AS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
<b>SP1</b>	Andil terhadap perekonomian dan pengurangan pengangguran	1	0	1	6	9	76	77	6.28	Sangat Tinggi
<b>SP2</b>	Penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan	1	0	1	4	11	91	62	6.21	Sangat Tinggi

<b>SP3</b>	UKM sebagai pendorong pertumbuhan industri lain	1	1	0	67	33	43	25	5.11	Agak Tinggi
<b>SP4</b>	Pemanfaatan sumberdaya lokal	1	1	0	16	22	89	41	5.87	Tinggi
<b>SP5</b>	Penyerapan kalangan menengah bawah terhadap hasil produksi	1	1	1	8	19	95	45	5.99	Tinggi
<b>SP6</b>	Dukungan terhadap kegiatan sosial kemasyarakatan	1	0	0	5	8	105	51	6.16	Sangat Tinggi
<b>SP7</b>	Keterlibatan terhadap kegiatan sosial kemasyarakatan	1	0	1	27	13	80	48	5.84	Tinggi
	<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>133</b>	<b>115</b>	<b>579</b>	<b>349</b>	<b>5.92</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel Variabel Social Performance (EP) mempunyai nilai rata-rata sebesar 5,92 atau dalam kategori tinggi. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah SP1 (andil terhadap perekonomian dan pengurangan pengangguran) yaitu mencapai 6,28 atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM batik sangat membantu meningkatkan perekonomian dan mengurangi pengangguran. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah adalah SP3 (UKM sebagai pendorong pertumbuhan industri lain) yaitu sebesar 4,86 atau dalam kategori agak tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan UMKM batik sedikit banyak telah menumbuhkan industri makanan dan minuman, jasa parkir, transportasi dan industry pendukung lain.

### **Kinerja Religious (Religious Performance-RP)**

Religious Performance diukur melalui enam indikator, yang selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Persepsi Responden pada Religious Performance

No.	Indikator	Frekuensi						Rata-rata	Keterangan	
		STS	TS	ATS	N	AS	S			SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			(7)
<b>RP1</b>	Niat bekerja dan beribadah	1	0	0	3	9	45	112	6.54	Sangat Tinggi
<b>RP2</b>	Penerapan kaidah/norma/syariah	1	0	0	12	13	50	94	6.31	Sangat Tinggi
<b>RP3</b>	Motivasi spiritual	1	0	0	3	12	64	90	6.39	Sangat Tinggi
<b>RP4</b>	Penerapan asas efisiensi dan manfaat serta menjaga kelestarian	1	0	1	19	22	58	69	6.01	Tinggi
<b>RP5</b>	Keseimbangan harta dan beribadah	1	0	16	5	11	48	89	6.09	Tinggi
<b>RP6</b>	Pemberian Zakat Infak Shodakoh (ZIS)/dana sosial	1	0	1	20	11	26	111	6.31	Sangat Tinggi
	<b>Jumlah</b>	6	0	18	62	78	291	565	<b>6.27</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel variabel Religious Performance (EP) mempunyai nilai rata-rata sebesar 6,27 atau dalam kategori sangat tinggi. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah RP1 (niat bekerja dan beribadah) yaitu mencapai 6,54 atau dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan UMKM karena memiliki niat untuk bekerja dan beribadah karena Allah SWT. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah adalah SP4 (penerapan asas efisiensi dan manfaat serta menjaga kelestarian) yaitu sebesar 6,09. Meskipun paling rendah tetapi masih dalam kategori tinggi Hal ini membuktikan bahwa pemilik dan pengelola telah menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup agar semua makhluk hidup bisa hidup secara harmoni.

### **Korelasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan korelasi antar variabel penelitian. Koefisien korelasi seluruh variabel penelitian mempunyai nilai yang cukup tinggi serta mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa antar variabel penelitian mempunyai pola hubungan yang signifikan artinya ada pola hubungan yang signifikan antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

Tabel 6. Zero Order Correlation of Study Variables

No.	Variabel	1	2	3	4
1	Islamic Human Resource Management (IHRM)	1.000			
2	Organizational Learning (OL)	0.652**	1.000		
3	Environment Performance (EP)	0.511**	0.426**	1.000	
4	Social Performance (SP)	0.570**	0.558**	0.391**	1.000
5	Religious Performance (RP)	0.430**	0.352**	0.264**	0.678**

\*\* =  $p < 0,01$ ; two-tile

### **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ternyata membuktikan bahwa ada pola hubungan yang signifikan antar variabel pada praktik MSDM Islam, pembelajaran organisasional, kinerja lingkungan, sosial dan religious. Hasil ini juga didukung dengan nilai rata-rata semua variabel dipersepsikan responden dalam kategori penekanan yang tinggi dan sangat tinggi (kinerja religious). Dalam praktik pembelajaran organisasional maka anggota pada UMKM Batik harus saling berinteraksi dan belajar bersama satu sama lain sehingga saling memberikan manfaat (Islam et al., 2015). Hal ini sejalan dengan riset-riset sebelumnya dari beberapa ahli SDM yang menunjukkan bahwa pembelajaran organisasional mempengaruhi inovasi dalam organisasi (Muafi dan Uyun, 2018). Praktik MSDM Islam seharusnya diterapkan secara kaffah. Demikian juga harus disosialisasikan kepada anggota organisasi agar mereka merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan, saling belajar dan berinteraksi jika ada ilmu dan teknologi baru. Dalam praktik dilapangan, masing-masing anggota telah melakukan proses pembelajaran secara terus menerus dan saling berinteraksi.

Pemilik/pengelola UMKM sudah memahami bahwa tingkat persaingan yang ada diluar sudah sangat tinggi. Anehnya, ilmu yang sudah dimiliki juga tidak segan-segan ditularkan

kepada anggotanya. Bahkan juragan batik juga seringkali memberikan kesempatan kepada buruhnya untuk naik kelas menjadi juragan jika memang mereka sudah memiliki keberanian dan kemampuan untuk terjun menjadi wirausaha. Hal ini berarti mereka sudah meyakini dan mendukung pendapat dari Thomas dan Kumar (2016) bahwa membangun modal sosial dan pertanggungjawaban sosial terhadap lingkungan, karyawan, pelanggan, dan masyarakat akan meningkatkan kinerja keseluruhan lembaga keuangan mikro yang bisa berdampak dalam membantu dalam menjaga kerahasiaan jangka panjang organisasi.

Hasil wawancara dari penelitian yang dilakukan di lapangan menjelaskan bahwa para narasumber mengakui bahwa kinerja lingkungan merupakan hal yang penting untuk diterapkan tetapi terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan para pelaku bisnis batik Pekalongan ini menjadi kadangkala kurang peduli akan lingkungan diantaranya adalah modal, pengetahuan akan pencegahan pencemaran lingkungan yang terbatas. Hal ini memerlukan dukungan serta peran serta dari perguruan tinggi, pemerintah dan LSM. Kondisi ini tidak berlaku untuk seluruh pemilik/pengelola karena ada sebagian besar juga yang memiliki kepedulian tinggi terhadap lingkungan, khususnya yang telah berorientasi pada pewarnaan batik warna alam. Proses wawancara kepada salah satu pelaku bisnis batik Pekalongan dimulai dengan pertanyaan

“Bagaimana pembuangan limbah dari proses produksi kain batik?”

“Limbah dari proses produksi dibuang begitu saja ke sungai-sungai, karena kami tidak memiliki alat pengolah limbah produksi sehingga kami buang saja langsung tanpa pengolahan apapun. Hal tersebut mengakibatkan kebanyakan warga Pekalongan ini menggunakan air PDAM untuk kehidupan sehari-hari karena air di daerah Pekalongan terutama daerah industri batik sudah sangat tercemar dan tidak sehat. Tetapi, saat ini industri batik Pekalongan sudah menuju ke tahap yang tidak memiliki limbah cair karena kain batik yang diproduksi lebih banyak dengan printing.”

Disisi lain, pertanyaan yang sama diajukan kepada salah satu pengurus paguyuban yang berada di Pekalongan dan jawaban yang diterima jauh berbeda dengan sebelumnya. “Pembuatan batik yang dilakukan oleh paguyuban ini sudah menunjukkan adanya inisiatif-inisiatif keberlanjutan dengan menyediakan fasilitas pengolahan limbah (Instalasi Pengolahan Air Limbah/IPAL). Di paguyuban ini dalam melakukan produksi batik, kami sudah memiliki fasilitas pengolahan air limbah atau IPAL yang kami buat sendiri karena harganya lebih murah jika buat sendiri.”

Dari aspek social dan religious, beberapa narasumber kami mengatakan bahwa “penduduk di Kota Pekalongan mayoritas beragama Islam yaitu kira kira 94% dari penduduk

Pekalongan, yang 6 % China dan itu agamanya kan masing masing pak, ada yang Budha". Mayoritas mereka sangat religius dan sangat sering mengadakan pengajian di lingkungan mereka. Pengajian yang dilakukan di paguyuban kami dilakukan satu bulan sekali. Selain itu, orang orang di Kota Pekalongan juga memasukkan unsur agama dalam pembuatan batik, batik ini dinamakan Batik Rifai'ah yang salah satunya adalah batik 3 negeri.

"....., jadi di tiga tempat proses pembuatannya. Itu namanya batik 3 negeri. Nah itu yang dipahami oleh pengamat batik sekarang. Ala Rifai'ah itu saling berkaitan dengan religiusitas ternyata.

"Karena apa yang dimaksud 3 negeri itu ada, batik itu mengandung 3 unsur ilmu usulidin, ilmu fiqih, dan ilmu tasawuf. Mereka membuat batik dengan tidak menggambar sesuatu yang nyata di kainnya. Budaya agama Islam di Kota Pekalongan ini sangat kental, terbukti dengan budaya menutup toko ketika adzan berkumandang, mereka menyerahkan rejeki sepenuhnya pada Allah SWT.

"Beragamnya bagus, didaerah Buaran, sebelum adzan udah tutup semua, motor tidak ada yang hilang". Lebih lanjut, prinsip yang dipegang di Kota Pekalongan pun menggambarkan bahwa sebagian penduduk dikota ini sangat mengedepankan kepercayaan yang dianut mereka.

Salah satu narasumber kami mengatakan "Nyambut gawe iso ditiru (kerja bisa ditiru) tapi kalo rejeki itu dari Allah SWT". Mereka tidak peduli jika orang dari daerah lain atau bahkan orang dari daerahnya sendiri meniru usaha mereka karena mereka tahu bahwa setiap orang memiliki rezekinya masing masing dan rezeki ini sudah ada yang mengatur. Jadi mereka tidak khawatir dengan adanya tambahan kompetitor di wilayah mereka".

Dia juga mengatakan bahwa; "kriteria untuk orang yang bekerja ke juragan adalah rajin bekerja dan ibadah. Namun bukan berarti tidak ada pebisnis di kota ini yang melakukan pekerjaan tidak berlandaskan agama, ada sebagian orang yang memisahkan antara bisnis dan agama. Kota Pekalongan adalah daerah yang religius dan sangat bagus dalam sedekah dan membagikan rejekinya. Juragan tidak hanya berpikir soal keuntungan yang didapatkan, namun mereka tidak lupa untuk membagikan keuntungan yang telah didupakannya kepada orang orang yang membutuhkan".

Walaupun kota religi, sebagian orang juga mempunyai gaya hidup yang berlebihan dibandingkan dengan pendapatan yang dihasilkannya. Narasumber kami mengatakan "Ada pak Haji nurunin ninja (maksudnya punya motor merek Ninja), ya ikut kayak begitu. Keuntungan sehari semisal 1,5 juta konsumtif nya bisa 3 juta. Otomatis hutang".

“Kita itu kota santri, disini itu gudangnya ulama, kyai, habib, semua disini, jadi secara tidak langsung tradisi santri, pesantren, itu kita pegang teguh. Hanya orang-orang putus asa lah yang tidak mau bekerja. Contoh, juragan-juragan tadi, luar biasa, pengajian akbar, apalagi kalau menjelang bulan suci ramadhan, masjid-masjid makan gratis, kalau mau lebaran orang mau minta zakat disini lucu pak, orang rombongan naik truck, ke tempat haji A, ‘kita ada 100 orang pak haji’ ‘nyooo’, amplop 100, tradisi kami memang seperti itu. Kita zakat, sodaqoh kita keluarkan, terus pengajian tiap malam dipekalongan mungkin ada, pengajian rutin yang diikuti ribuan, tua muda, karena kita kota santri selain kota batik. Hal-hal yang seperti itu (gaib) ada, tidak kita pungkiri, tapi sebagian kecil, dan tidak bisa dikatakan kalangan santri. Kalangan santri itu lebih banyak. Dan rata-rata pengrajin batik, yang maksudnya sudah semua saya sebutkan tadi, afiliasinya pada agama, religiusitas. Jadi sosialnya baik.”

Selain itu, sebagian juragan juga mempunyai guru spiritual dalam kehidupan sehari-harinya. Mereka berkeyakinan bahwa usaha yang mereka jalankan haruslah sesuai dan tidak menyimpang dari ajaran agama mereka. Salah satu narasumber menyebutkan bahwa rata-rata 95% pelaku batik di Kota Pekalongan memiliki guru spiritual dan mereka sangat percaya dengan wejangan atau nasihat yang diberikan oleh kyainya.

## **SARAN**

Implementasi praktik MSDM Islam dalam bisnis harus dijalankan secara kaffah dan bermanfaat untuk umat. Proses pembelajaran organisasional harus dijalankan secara terus menerus dan berkelanjutan. Kinerja lingkungan harus diperhatikan dengan mengedepankan kelestarian lingkungan dalam jangka panjang agar memiliki keberlanjutan dan daya saing bagi UMKM Batik di Pekalongan dan Kota Pekalongan itu sendiri. Kinerja sosial dan religious telah tumbuh dengan baik dan harus terus ditingkatkan agar keberadaan UMKM Batik bisa memberikan *rahmatan lil alamin* bagi sesama manusia di Pekalongan khususnya, Indonesia dan dunia.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kami sampaikan kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Kementerian Riset dan Teknologi Republik Indonesia atas bantuan dana penelitian ini pada skim Hibah Kompetensi TA. 2018/2019. Juga kepada DPPM UII selaku lembaga yang memberikan persetujuan dilaksanakan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ab. Rahman, N.M. N., Alias, M.A., Shahid, S., Hamid, M. A., and Alam, S.S. (2004). Relationship between Islamic Human Resource Management (IHRM) practices and trust: An empirical study, *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4): 1105-1123.
- Alleyne, P., Doherty, L., and Greenidge, D. (2005), Human resource management and performance in the Barbados Hotel Industry, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 25, Issue 4, p. 623-646.
- Beekun, R. (1997). *Islamic business ethics*. International Institute of Islamic Thought. Herndon, Va.
- Bernadin, H.J dan Russel, E.A. (1998), *Human Resources Management; An Experiential Approach*, Second Edition, International Editions, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Bewley, K. & Yue Li. 2000. Disclosure of Environmental Information by Canadian Manufacturing Companies: A Voluntary Disclosure Perspective. *Advances in Environmental Accounting & Management*, Volume 1, pages 201–226.
- Bou, J. C and Beltran, I. (2005), TQM, High Commitmen Human Resources Strategy and Firm Performance: An Empirical Study, *Total Quality Management*, Vol. 16, No. 1, January, p. 71-86.
- Brammer, S.J., Pavelin, S., & Porter, L.A. (2006). Corporate Social Performance and Geographical Diversification. [\*Journal of Business Research\*](#), 59(9), 1025-1034.
- Edelman, L. F., Brush, C.G and Manolova, T. (2005), Co-alignment in the resource-performance relationship: strategy a mediator, *Journal of Business Venturing*, 20, p. 359-383.
- Hart, S. & Ahuja, G. 1996. Does it pay to be green? An empirical examination of the relationship between emission reduction and firm performance. *Business Strategy and the Environment*. Vol. 5 No. 1, pp. 30-7.
- Islam, T., Khan, M.M. & Bukhari, F.H., (2016). The Role of Organizational Learning Culture and Psychological Empowerment in Reducing Turnover Intention and Enhancing Citizenship Behavior. *The Learning Organization*, 23(2/3), pp.156–169.
- Jones, T.M. (1995). Instrumental Stakeholder Theory: A Synthesis of Ethics and Economics. *The Academy of Management Review*, 20(2), 404-437.
- Jyoti, J., Chahal, H and Rani, A. (2017), Role of Organizational Learning and Innovation in between High-performance HR Practices and Business Performance: A Study of

Telecommunication Sector, *Vision: The Journal of Business Perspective*, Volume: 21  
issue: 3, page(s): 259-273.

- Mahoney, L.S., & Roberts, R.W. (2004). Corporate Social Performance. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 9, 73-99.
- Muafi. (2009). [The effects of alignment competitive strategy, culture, and role behavior on organizational performance in service firms](#), *International Journal of Organizational Innovation*, 2 (1), Summer, p. 106-134.
- Muafi.,&Uyun, Q. (2018). The Influence of Islamic HRM Practices on Organizational Learning and Its Impact on Environmental, Social, and Religious Performance, *Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 21, Issue 3, p. 1-9.
- Offstein, E. H., Gnyawali, D.R and Cobb, A.T. (2005), A Strategic human resource perspective of firm competitive behavior, *Human Resources Management*, 15, p. 305-318.
- Porter, M. & Van der Linde, C. 1995. Green and competitive: ending the stalemate. *Harvard Business Review*. Vol. 73, pp. 120-34.
- Raj, R., and Srivastava, K.B.L. (2014), The Mediating Role of Organizational Learning on the Relationship among Organizational Culture, HRM Practices and Innovativeness, *Management and Labour Studies*, Volume: 38 issue: 3, page (s): 201-223.
- Rana, M.H and Malik, S. (2016) "Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 9 Issue: 1, pp.109-124.
- Razimi, M.S.B.A., Noor, M.M. and Daud, N.M. (2014), "The concept of dimension in human resource management from Islamic management perspective", *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 20 No. 9, pp. 1175-1182.
- Shahzad, A.M., Mousa, F.T., & Sharfman, M.P. (2016). The Implications of Slack Heterogeneity for The Slack-resources and Corporate Social Performance Relationship. [Journal of Business Research](#), 69(12), 5964-5971.
- Stelmaszczyk, M.(2016). Relationship between individual and organizational learning: Mediating role of team learning. *Journal of Economics and Management*, 26(4), p. 107-127.
- Thomas, J.R., & Kumar, J. (2016). Social Performance and Sustainability of Indian Microfinance Institutions: an Interrogation. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 6(1), 38-50.

- Timothy, L. (1996). “Religious Belief, Corporate Leadership, and Business Ethics.” *American Business Law Journal*, March, 451.
- Wood, D.J. (2010). Measuring Corporate Social Performance: A Review. [\*International Journal of Management Reviews\*](#), 12(1), 50-84.
- Salleh, M.J., and Mohamad, N.A. (2012). “Islamic principles of administration: implications on practices in organization”, Technology, Science, Social Sciences and Humanities *International Conference – TeSSHI*, Organizer: Universiti Teknologi MARA Kedah. One Helang Hotel, Lankawi. 14 & 15 November 2012, p. 1-12.
- Ali, A.J. 2010. “Islamic challenges to HR in modern organizations”. *Personnel Review*. Vol. 39 No.6, pp.692-711.
- Azmi, I.A.G. 2010. “Islamic human resource practices and organizational performance: a preliminary finding of Islamic organizations in Malaysia”. *Journal of Global Business and Economics*. Vol.1No.1,pp.27-42.
- Rahman, N.M.N.A., Alias, M.A., Shahid, S., Hamid, M.A. & Alam, S.S. 2013. “Relationship between Islamic human resources management (IHRM) practices and trust: an empirical study”. *Journal of Industrial Engineering and Management*. Vol. 6 No. 4, pp. 1105-1123.
- [http://www.kompasiana.com/theorybass/bangga-akan-batik-saya-tidak\\_579848da5797731a2753587e](http://www.kompasiana.com/theorybass/bangga-akan-batik-saya-tidak_579848da5797731a2753587e), accessed on 3 May 2017.