

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Review penelitian Terdahulu

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil
1.	Analisi tingkat implementasi <i>good corporation governance</i> pada usaha kecil dan menengah. Jaswadi 2016	<i>corporate governance</i> , Indonesia, Usaha Kecil dan Menengah (UKM)	Survei pada penelitian ini menemukan bahwa implementasi mekanisme <i>good corporate governance</i> pada UKM di wilayah Malang Raya masih sangat terbatas. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya melakukan eksplorasi lebih lanjut terhadap dimensi <i>governance</i> yang lebih cocok untuk mendukung terciptanya mekanisme <i>good corporate governance</i> pada UKM.
2.	Strategi Menciptakan Daya Saing Nilai Produk Usaha Mikro di Manado (Studi Kasus UD. KLOEMAN BAKERY) 2015 Kana Lang, James	Strategi, Daya Saing, Nilai Produk, Usaha Mikro	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kloeman Bakery setelah menerapkan Bisnis model Kanvas. Hal ini dapat diketahui dari kinerja perusahaan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dengan adanya “Nine Building Blocks” menjadikan Kloeman

	Massie, dan Imelda Ogi		Bakery lebih dinikmati konsumen dikalangan anak sekolah mahasiswa, karyawan, dan orang tua.
			Lanjutan Dilanjutkan
3.	Pembinaan Industri Kecil dan Menengah Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Bontang 2014 Muh. Ridwan, Hartutiningsih, Mass'ad Hatuwe	Pembinaan Industri Kecil dan Menengah	Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan tentang pembinaan industri Kecil dan Menengah di Kota Bontang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan industri kecil dan menengah pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Bontang secara umum sudah berjalan dengan baik dan sangat bermanfaat terhadap pengembangan usaha pelaku IKM, namun secara aplikatif namun hasil yang dicapai belum sepenuhnya mencapai hasil yang optimal.
4.	Penerapan Asas Good Corporate Governance sebagai Faktor Keberlangsungan UMKM. Yohana Cahya Handayani	Asas Good Corporate Governance, UMKM, Keberlangsungan UMKM	Hasil penelitian menunjukkan UMKM yang tergabung dalam Asosiasi Batik Mukti Manunggal telah menerapkan sebagian besar (85,4%) asas Good Corporate Governance (GCG). Penerapan asas

Lanjutan

			<p>good corporate governance (GCG) tertinggi adalah pada asas kesetaraan dan kewajaran. Penerapan asas good corporate governance (GCG) terendah adalah pada asas independensi. Penerapan asas GCG mendukung keberlangsungan 6 UMKM (Sekar dadi, larasati, ery batik, mekar arum, sekar giri dan marenggo)</p>
5.	<p>The Implementasi of Good Corporate Governance in efforts to increase profits in small medium enterprises (SMEs). Hanifah 2015</p>	<p>The Implementation of Good Corporate Governance and Profits</p>	<p>Hasil dari penelitian adalah bahwa pelaksanaannya baik tata kelola perusahaan UKM dalam upaya untuk meningkatkan pendapatan operasional, dikategorikan sebagai rata-rata, tetapi masih banyak hal itu perlu ditangani. Khususnya akuntabilitas dan transparansi yang masih sangat lemah. Maka itu harus diatasi, dengan itu pembuatan repo keuangan rts atau harga pokok penjualan dan pemilik perusahaan yang bertanggung jawab.</p>

Persamaan dan perbedaan

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang Implementasi good corporate governance pada usaha kecil dan menengah (UKM). Perbedaannya adalah pada penelitian ini penulis hanya menggunakan satu faktor yaitu kerangka kerja Mc Kinsey. Penulis memilih lokasi penelitian pada perusahaan UD Favourite Jombang.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian *Good Corporation Governance*

Pengertian *Good Corporate Governance* menurut *Cadbury* yaitu prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada pemegang saham (*shareholder*) khususnya dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) pada umumnya. Sedangkan menurut *Organization For Economic Cooperation And Development* (OECD) GCG merupakan cara-cara manajemen perusahaan pertanggungjawaban pada shareholder-nya.

1. *Stewardship theory*

Teori ini dibangun atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia bahwa, manusia pada hakikatnya dapat dipercaya, dapat bertindak dengan

penuh tanggung jawab memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Teori ini memandang bahwa manajemen dapat dipercaya untuk bertindak sebaik-bainya bagi kepentingan publik maupun pemilik saham.

2. *Agency theory*

Agency theory menekankan pentingnya pemilik perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga profesional untuk menjalankan bisnisnya. Tujuan dari pemisah pengelolaan dari pemilik perusahaan ialah memaksimalkan keuntungan yang diperoleh perusahaan dengan menggunakan biaya seminimal mungkin. Tenaga-tenaga profesional bertugas untuk kepentingan perusahaan dan tenaga profesional ini berperan sebagai agennya pemegang saham. Pemilik perusahaan berperan sebagai pengawas dan memonitor jalannya perusahaan. Teori agensi menjawab dan memberikan gambaran yang berpeluang terjadi dengan agen dan principal (pemegang saham) maupun principal dengan principal.

Good Corporate Governance dapat didefinisikan sebagai struktur, sistem, dan proses yang digunakan oleh pihak-pihak internal maupun eksternal yang berkaitan dengan perusahaan sebagai upaya untuk memberikan nilai tambah perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan norma yang berlaku.

Menurut Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002 menyatakan bahwa “Corporate governance adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh suatu organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika. Adapun tujuan akhir dari penerapan sistem ini adalah untuk menaikkan nilai saham dalam jangka panjang tetapi tetap memperhatikan berbagai kepentingan para stakeholder lainnya” (Surya dan Ivan Yustiavandana 2006,h.25 dalam Hardikasari 2011).

Good adalah tingkat pencapaian terhadap hasil upaya yang memenuhi persyaratan, menunjukkan kepatutan dan keteraturan operasional perusahaan sesuai dengan konsep *corporate governance*. Struktur adalah susunan atau kerangka dasar manajemen perusahaan yang didasarkan pada pendistribusian hak-hak dan tanggung jawab diantara pihak-pihak dalam perusahaan (dewan komisaris, direksi, dan pemegang saham) dan stakeholder lainnya, dan aturan-aturan maupun prosedur-prosedur untuk pengambilan keputusan dalam hubungan perusahaan. Sistem adalah prosedur formal dan informal yang mendukung struktur dan strategi operasional dalam suatu perusahaan. Proses adalah kegiatan mengarahkan dan mengelola bisnis yang direncanakan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, menyelaraskan perilaku perusahaan dengan ekspektasi dari masyarakat,, serta mempertahankan akuntabilitas

perusahaan kepada pemegang saham. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa GCG merupakan:

1. Suatu struktur yang mengatur pola hubungan yang harmonis tentang peran dewan komisaris, direksi, pemegang saham, dan para stakeholder lainnya.
2. Suatu sistem pengawasan dan keseimbangan kewenangan atas pengendalian perusahaan yang dapat membatasi munculnya dua peluang, yaitu pengelolaan yang salah dan penyalahgunaan aset perusahaan.
3. Suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan perusahaan, pencapaian, berikut dengan pengukuran kinerjanya.

Ada dua hal yang ditekankan dalam konsep ini, pertama, penting hak pemegang saham untuk memperoleh informasi dengan benar dan tepat pada waktunya dan, kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) secara akurat, tepat waktu, transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan, dan stakeholder.

2.2.2 Prinsip-prinsip Good Corporate Governance

Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) adalah kaedah, norma atau pedoman perusahaan yang diperlukan dalam sistem pengelolaan suatu perusahaan yang sehat. Dalam hubungannya dengan tata kelola Badan

Usaha Milik Negara (BUMN), Menteri Negara BUMN juga mengeluarkan Keputusan Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tentang Penerapan *Good Corporate Governance* (dalam Agoes dan Ardana, 2009). Ada lima prinsip menurut keputusan ini, yaitu:

1. *Transparency* (keterbukaan informasi), artinya kewajiban bagi para pengelola untuk menjalankan prinsip keterbukaan dalam proses keputusan dan penyampaian informasi. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi juga mengandung arti bahwa informasi yang disampaikan harus lengkap, benar, dan tepat waktu kepada semua pemangku kepentingan. Tidak boleh ada hal-hal yang dirahasiakan, disembunyikan, ditutup-tutupi, atau ditunda-tunda pengungkapannya.
2. *Accountability* (akuntabilitas), adalah prinsip dimana para pengelola berkewajiban untuk membina sistem akuntansi yang efektif untuk menghasilkan laporan keuangan (*financial statements*) yang dapat dipercaya. Untuk itu, diperlukan kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban setiap organ sehingga pengelolaan berjalan efektif.
3. *Responsibility* (pertanggungjawaban), adalah prinsip dimana pengelola wajib memberikan pertanggungjawaban atas semua tindakan dalam mengelola perusahaan kepada para pemangku

kepentingan sebagai wujud kepercayaan yang diberikan kepadanya. Prinsip tanggung jawab ada sebagai konsekuensi logis dari kepercayaan dan wewenang yang diberikan oleh para pemangku kepentingan kepada para pengelola perusahaan.

4. *Independency* (kemandirian), artinya suatu keadaan dimana para pengelola dalam mengambil suatu keputusan bersifat profesional, mandiri, bebas dari konflik kepentingan, dan bebas dari tekanan/pengaruh dari manapun yang bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan yang sehat.
5. *Fairness* (Kewajaran) merupakan prinsip agar para pengelola memperlakukan semua pemangku kepentingan secara adil dan setara, baik pemangku kepentingan primer (pemasok, pelanggan, karyawan, pemodal) maupun pemangku kepentingan sekunder (pemerintah, masyarakat, dan yang lainnya). Hal inilah yang memunculkan konsep *stakeholders* (seluruh kepentingan pemangku kepentingan), bukan hanya kepentingan *stockholders* (pemegang saham saja).

2.2.3 Manfaat *Good Corporate Governance* (GCG)

Menurut (Herry dalam Tadikapury, 2010) ada lima manfaat yang diperoleh perusahaan yang menerapkan *good corporate governance*, yaitu:

1. *Good corporate governance* secara tidak langsung akan dapat mendorong pemanfaatan sumber daya perusahaan kearah yang lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan turut membantu terciptanya perumbuhan atau perkembangan ekonomi nasional.
2. *Good corporate governance* dapat membantu perusahaan dan perekonomian nasional, dalam hal ini menarik modal investor dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditur domestik maupun internasional.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memastikan atau menjamin bahwa perusahaan telah taat pada ketentuan, hokum dan peraturan.
4. Membangun manajemen dan *corporate board* dalam pemantauan penggunaan asset perusahaan.
5. Mengurangi korupsi.

2.2.4 Implementasi *good corporate governance* kedalam Mc Kinsey

Kerangka kerja Mc Kinsey ada 7 bagian yang dapat di dilaksanakan dalam perusahaan yang menggunakan *good corporate governance*, antara lain:

1. Startegi

Strategi adalah seni menggunakan kecapakan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasaran melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan

dalam kondisi yang menguntungkan. Strategi merupakan fase pertama dalam menentukan perencanaan yang mengarah kepada pengembang visi dan misi organisasi, sehingga strategi merupakan suatu proses untuk menentukan arah yang dijalani.

2. Sistem

Sistem meliputi prosedur-prosedur, proses dan aktivitas kerja yang menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, sistem finansial, sistem rekrutmen, promosi dan penilaian hasil kerja, dan sistem informasi. Organisasi sebagai suatu sistem diharapkan dapat berfungsi secara efisien dan efektif apabila memiliki komponen unsur masukan dengan standar tertentu sehingga dapat di transformasi untuk memperoleh pengeluaran yang optimal.

3. Struktur

Struktur berkaitan erat dengan pemetaan organisasi dan aturan-aturan yang mengikatnya yang menggambarkan jenjang hirarki (siapa melapor kepada siapa) serta bagaimana tugas-tugas dalam organisasi di distribusikan dan di integrasikan.

4. Sumber daya manusia (Staff)

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dengan keahlian, begitu pula sebaliknya. SDM yang handal dan memiliki keahlian merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi untuk

dapat terus bertahan, tumbuh, dan berkembang. Manajemen sumberdaya manusia meliputi usaha peningkatan produktivitas, pemanfaatan sumber daya manusia dan unsur-unsur yang ada hubungannya seperti pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, motivasi, dan penanganan anggota-anggota dari suatu organisasi.

5. Keahlian (*Skill*)

Skill sebagai kemampuan dalam pengelola organisasi oleh pegawai secara keseluruhan, dan bukan kemampuan individu. Pengembangan SDM membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengalaman yang di perlukan untuk mencapai tujuan.

6. Nilai-nilai bersama (*Shared Values*)

Sistem nilai organisasi dalam kepribadian organisasi, sedangkan *shared values* (nilai bersama merupakan nilai atau norma yang di yakini suatu organisasi dalam melakukan sesuatu. Nilai-nilai bersama dalam organisasi erat kaitannya dengan pembahasan budaya atau kultur organisasi (*organization culture*), dimana setiap organisasi memiliki keunikan dan karakteristik sendiri.

7. Gaya kepemimpinan (*Style*)

Gaya (*Style*) adalah gaya atau cara bagaimana kepemimpinan diterapkan kedalam organisasi. Dari definisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan karenanya semua hubungan saling mempengaruhi dapat merupakan upaya kepemimpinan. Kepemimpinan juga menyangkut pentingnya proses komunikasi karena mempengaruhi perilaku

dan prestasi pengikut. Unsur lain yakni berfokus pada mencapai tujuan. Pemimpin yang efektif akan berurusan dengan individu, kelompok, dan organisasi. Untuk mencapai tujuan pimpinan harus memiliki tiga visi utama yaitu: mencapai komitmen dan kerja sama, mengajak kelompok tersebut bertindak demi terciptanya tujuan, dan mengoptimalkan menggunakan keahlian, kekuatan dan bakat kelompok.

2.2.5 Usaha Mikro Kecil Menengah (UKM)

1) Definisi UMKM

Definisi UMKM menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2008, Usaha Mikro adalah usaha produktif milik perorangan atau badan usaha yang memenuhi kriteria sesuai dengan Undang-undang. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang atau badan usaha yang bukan merupakan anak atau cabang perusahaan yang dimiliki atau dikuasai baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria sesuai dengan undang-undang. Usaha Menengah adalah usaha produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak atau cabang perusahaan yang dimiliki atau dikuasai baik langsung maupun tidak langsung dari usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria sesuai dengan undang-undang.

Ikatan Akuntan Indonesia mendefinisikan Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam SAK EMKM sebagai berikut;

“Entitas mikro, kecil, dan menengah adalah entitas tanpa akuntabilitas publik yang signifikan, sebagaimana didefinisikan dalam Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP), yang memenuhi definisi dan kriteria usaha mikro, kecil, dan menengah sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, setidaknya-tidaknya selama dua tahun berturut-turut” (Ikatan Akuntan Indonesia , 2016)

BPS (Badan Pusat Statistik) menggolongkan besar kecilnya usaha berdasarkan jumlah tenaga kerja yang dimiliki tanpa memperhatikan penggunaan teknologi dan besaran modal. Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa industri menengah adalah usaha yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 20 – 99 orang. Industri kecil adalah usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 5-19 orang. Sedangkan industri mikro adalah usaha yang memiliki tenaga kerja sebanyak 1-4 orang.

2) **Kriteria Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)**

Kriteria UMKM menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM adalah sebagai berikut;

Usaha Mikro : memiliki aset bersih maksimal Rp. 50.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan. Dan omzet penjualan maksimal Rp. 300.000.000,-

Usaha Kecil : memiliki aset bersih sebanyak Rp. 50.000.000 s/d Rp. 500.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan. Dan omzet penjualan sebanyak Rp. 300.000.000 – Rp. 2.500.000.000,-

Usaha Menengah : memiliki aset bersih sebanyak Rp. 500.000.000 s/d Rp. 10.000.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan. Dan omzet penjualan sebanyak Rp. 2.500.000.000 – Rp. 50.000.000.000,-

3) **Permasalahan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)**

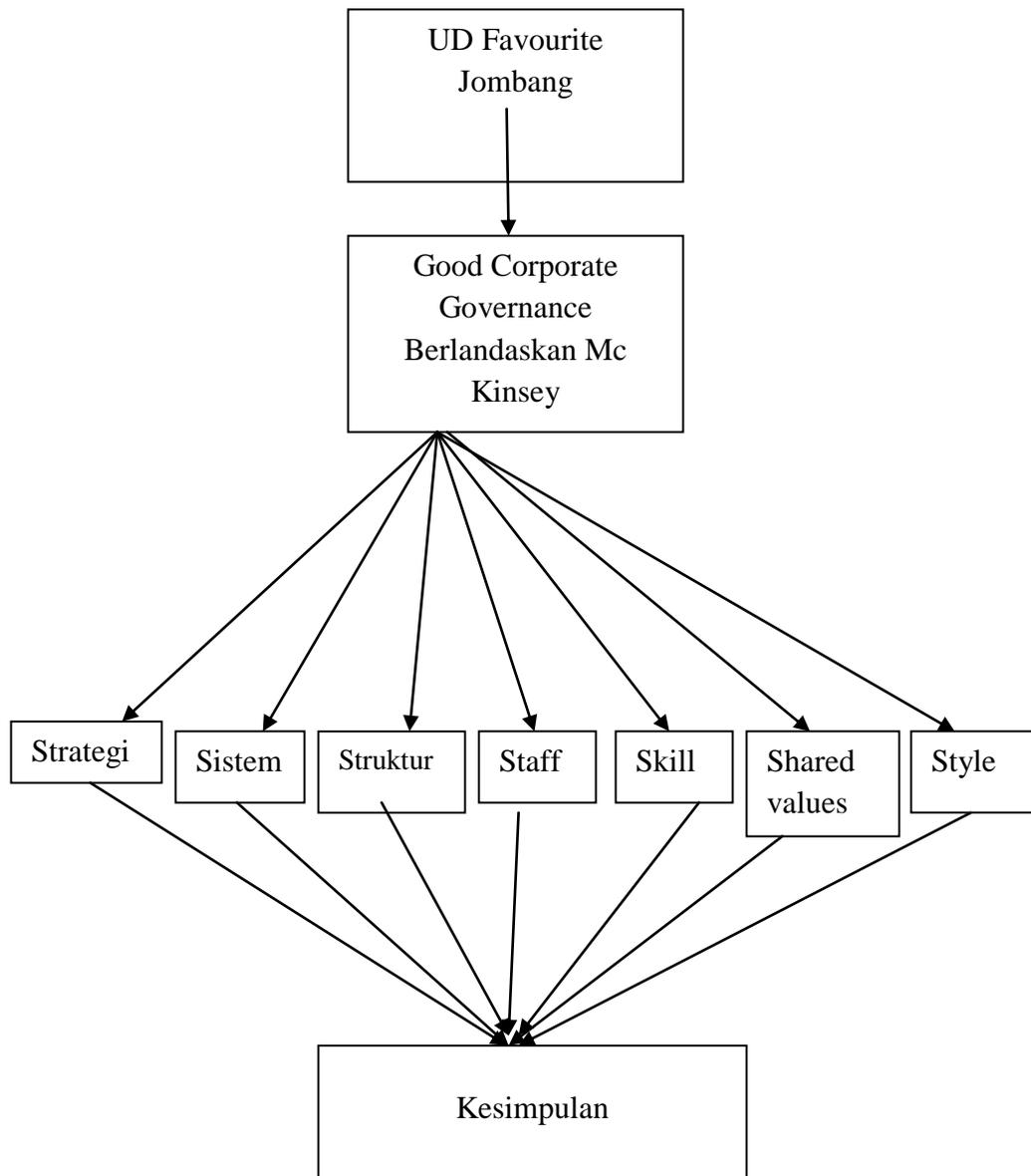
UKM masih menghadapi banyak permasalahan dalam mengembangkan bisnisnya, menurut Setyobudi, 2007 (dalam Rokhayati, I Dan Lestari, H.D. 2016) membagi permasalahan UKM menjadi 3 antara lain:

- 1) Permasalahan dasar pada UKM (basic problems), yaitu permasalahan modal, badan hukum yang umumnya non formal, SDM, pengembangan produk dan akses pemasaran.
- 2) Permasalahan lanjutan (advancedproblems), yaitu pengenalan dan penetrasi pasar ekspor yang belum optimal, kurangnya pemahaman terhadap desain produk yang sesuai dengan permintaan pasar, permasalahan hukum yang menyangkut hak paten, prosedur kontrak penjualan serta peraturan yang berlaku di Negara tujuan ekspor.
- 3) Permasalahan antara (intermediate problems), yaitu suatu permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan dasar agar dapat menghadapi permasalahan lanjutan dengan baik. Permasalahan

tersebut berkaitan dengan manajemen keuangan, agunan dan keterbatasan dalam kewirausahaan

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.3 Kerangka



Implementasi GCG sangat membantu terhadap usaha kecil dan menengah dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini UD Favourite Jombang mengimplementasikan good corporate governance pada usaha kecil dan menengah berlandaskan Mc Kinsey yang terdiri dari tujuh kerangkaan kerja, yakni: Strategi, Sistem, Struktur, Sumber Daya Manusia (*Staff*), Keahlian (*Skill*), Nilai-Nilai Bersama (*Shared Values*), *Style*.