

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia mempunyai kebutuhan, kepentingan, dan tujuan yang terkadang berbeda, dan setiap pribadi mempunyai sifat individual yang dimiliki. Namun, seberapapun sifat individual manusia tidak bisa dipungkiri bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri dan memenuhi kebutuhannya sendiri. Karena itulah manusia juga disebut sebagai makhluk sosial. Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup bermasyarakat. Dalam bermasyarakat manusia akan bekerjasama dan tolong-menolong dengan orang lain atau berorganisasi.

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerjasama untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut James D. Mooney sebagaimana yang dikutip oleh Abdurrahmat Fathoni menyatakan bahwa organisasi timbul bilamana orang-orang bergabung dalam usaha mereka untuk mencapai tujuan bersama.¹ Dari definisi tersebut dapat diketahui adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan organisasi, antara lain orang-orang, kerjasama, dan tujuan bersama. Beberapa faktor tersebut menjadi saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung.

Keberlangsungan organisasi tidak lepas dari peran manajemen dalam mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan. Apapun bentuk organisasi tersebut pastilah membutuhkan manajemen.² Manajemen adalah suatu bidang yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Hadi Peristiwono menyatakan bahwa manajemen lahir sebagai tuntunan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam

¹Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 22

² Perpustakaan Nasional RI: Katalog Dalam Terbitan (KDT), *Manajemen Berbasis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2013, hlm.7

lingkungan masyarakat serta pada dasarnya setiap aktivitas atau kegiatan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai.³

Keberhasilan peran manajemen dalam organisasi tergantung dari pelaku-pelaku yang ada didalamnya seperti manajer, karyawan, dan variabel-variabel lain yang menunjang. Terutama peran seorang manajer, karena dalam menjalankan perusahaan semua manajer akan berada di tengah-tengah sistem *sociotechnis*, dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik organisasi dan manusia.⁴ Dan kunci dari keberhasilan manajemen sesungguhnya adalah kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan komitmen standar tugas profesionalnya.⁵ R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe dalam bukunya Ahmad S. Ruky menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang berhubungan dengan organisasi.⁶ Bagaimana mengatur dan memanfaatkan aspek-aspek sumber daya manusia tersebut dengan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aktivitas merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan dan mengevaluasi setiap kebijakan SDM agar mampu memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kegiatannya antara lain meliputi merencanakan kebutuhan tenaga, rekrutmen, alokasi tugas dan tanggung jawab, termasuk upaya pembinaan SDM seperti peningkatan kompetensi, perencanaan karier serta melaksanakan *reward and punishment*. SDM adalah sumber daya perusahaan yang sifatnya dinamis, disamping wujud fisik juga memiliki kehendak, cita-cita dan sistem nilai yang membutuhkan penanganan lebih spesifik, dibandingkan sumber daya lain. Untuk mendorong tumbuhnya motivasi, peningkatan kompetensi dan kinerja, diperlukan perlakuan (*treatment*) yang menjadi disiplin psikoanalisa

³ Hadi Peristiwo, *Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual (Spiritual Based Human Resources Management) terhadap Korporasi*, Jurnal Islamiconomic, Vol. 6, No. 1, IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Januari – Juni 2015, hlm. 15

⁴ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2103, hlm.28

⁵ Hadi Peristiwo, *Op.cit.*, hlm. 18

⁶ Achmad S. Ruky, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, CV ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2014, hlm. 12

atau psikologi perilaku. Permasalahannya tidak sepenuhnya parameter tersebut mampu men-*setting* SDM agar sejalan dengan visi-misi perusahaan. Pelanggaran terhadap kode etik dan aturan perusahaan masih sering terjadi, dan sistem pengawasan yang sifatnya melekat dan fungsional tidak mampu menjejaki niat negatif yang ada di benak anggota organisasi. Untuk itulah kecerdasan spiritual disini sangat dibutuhkan dalam membuka wacana pembinaan sumber daya manusia, yang mengedepankan nilai-nilai nurani sebagai pemandu, pelurus manakala ada terbesit niat buruk.⁷ Abdul Jalil dalam bukunya "*Spiritual Entrepreneurship*" menuliskan bahwa pentingnya spiritualitas dalam wirausaha atau bisnis adalah karena dunia wirausaha atau bisnis pada akhirnya akan sampai pada titik spiritualitas manakala berhadapan dengan problem industri itu sendiri. Kemajuan industri ternyata membawa efek samping yang luar biasa, mulai dari rusaknya alam, mekanisasi, penumpukan beban kerja, ketimpangan, kecurangan, stres, dan lain-lain. Kondisi ini akhirnya menggiring mereka pada belenggu baru, dimana manusia mengalami proses dehumanisasi⁸ dan ketika sampai pada keadaan tersebutlah spiritualitas berperan penting.⁹

Spiritualitas yang dimaksudkan dalam dunia bisnis merupakan proses transendensi untuk membentuk lembaga bisnis melampaui pengertian bisnis itu sendiri. Spiritualitas bisnis tidak hanya berbicara tentang profit, transaksi, manajemen, akunting, dan strategi, namun juga mempersoalkan pelayanan, pengembangan, tanggung jawab sosial, lingkungan hidup, dan keadilan. Spiritualitas bermain dengan aturan-aturan moral, etika, dan kemanusiaan yang bermuara pada keadilan dan kejujuran.¹⁰ Spiritualitas atau dalam diri manusia disebut sebagai kecerdasan spiritual merupakan salah satu modal yang penting yaitu sebagai modal sipitual (*Spiritual Capital*) disamping modal materiil yang identik dengan uang dan modal sosial.

⁷ Muhammad Abdul Ghani, *The Spirituality in Business : Pencerahan Hati Bagi Pelaku Usaha Bisnis*, Pena Pundi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 155

⁸ Penghilangan rasa kemanusiaan (Tim Pustaka Gama, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pustaka Gama, hlm.215)

⁹ Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, LkiS Yogyakarta, Yogyakarta, 2013, hlm. 17

¹⁰ *Ibid*, hlm. 29

Spiritual Capital (SC) adalah modal yang dihimpun melalui pengabdian atau mencurahkan perhatian, baik dalam filosofi perusahaan maupun praktik perusahaan pada persoalan-persoalan yang lebih mendalam mengenai manusia dan dunia ini. SC adalah modal yang merefleksikan berbagai nilai bersama, visi bersama, dan tujuan mendasar kita dalam kehidupan. SC tercermin pada apa yang diyakini oleh sebuah organisasi, untuk apa organisasi itu ada, apa yang dicita-citakannya, dan tanggung jawab apa yang dipikulnya.¹¹

Antara kecerdasan spiritual (SQ) dan modal spiritual (SC) berhubungan erat dengan keberlanjutan. Kesadaran akan makna, nilai, dan tujuan yang ada pada SQ akan menyuburkan SC. Kekayaan berupa makna, nilai, dan motivasi yang lebih tinggi yang dimiliki SC sangat diperlukan bagi perusahaan yang berkelanjutan. Keberlanjutan sendiri membutuhkan sebuah sistem yang mampu memelihara dirinya dan berkembang ke masa depan. Sistem yang berkelanjutan di alam adalah sistem yang elemen-elemennya bekerja sama untuk menghasilkan sebuah lingkungan yang seimbang, lingkungan yang memelihara sistem itu sendiri secara keseluruhan.

Manusia, organisasi, dan budaya yang memiliki SC akan lebih lestari karena mereka akan mengembangkan sifat-sifat yang mencakup visi yang lebih luas dan berbasis nilai, kepedulian dan empati global, pemikiran jangka panjang, spontanitas, kesanggupan untuk bertindak berdasarkan keyakinan-keyakinan terdalam, kemampuan untuk berkembang ditengah-tengah keragaman, dan kesanggupan untuk belajar dari dan mengambil segi positif dari keseimbangan.¹²

Begitu juga dengan keberlanjutan yang harus terjadi dalam koperasi. Menurut Undang-undang No.25 Tahun 1992 mengatakan bahwa Koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas

¹¹ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SC (Spiritual Capital: Memperdayakan SQ di Dunia Bisnis)*, Mizan, Bandung, 2005, hlm.24

¹² *Ibid*, hlm. 25-26

kekeluargaan.¹³ Dalam Undang-undang yang sama juga dijelaskan aktivitas-aktivitas koperasi yang berlandaskan pada prinsip koperasi, yaitu keanggotaan yang bersifat sukarela dan terbuka, demokratis, adil, mandiri, dan kerjasama. Namun, Selama ini koperasi masih terkesan sebagai proyek ekonomi pinggiran. Koperasi dibentuk karena dibutuhkan oleh para anggotanya, dan bukan sebaliknya. Kalau hal terakhir yang terjadi, maka koperasi akan tumbuh dengan pola *top-down*, dan akhirnya akan mengalami kegagalan, seperti yang sudah banyak yang terjadi di Indonesia saat ini. Padahal, sebagaimana diamanatkan UUD 1945 pasal 33, usaha koperasi seharusnya merupakan sokoguru ekonomi di Indonesia.¹⁴

Koperasi Wanita Khadijah Kudus merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah di Kudus. Didirikan pada tahun 2010 oleh sejumlah aktivis perempuan dengan misi awalnya adalah untuk dakwah dibidang ekonomi, memajukan dan mensejahterakan perekonomian kaum wanita di Kudus, serta untuk memerangi praktik riba di masyarakat. Adapun filosofi dibalik nama “Khadijah” di Koperasi Wanita Khadijah Kudus ini karena terinspirasi pada istri Rasulullah SAW yang sangat sukses dalam bidang ekonomi pada masanya.

Koperasi Wanita Khadijah Kudus memiliki visi “menjadi koperasi wanita dibidang ekonomi yang amanah, profesional, dan terbesar di Kabupaten Kudus”, dan misi “memurnikan penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia usaha, menjalankan usaha yang menguntungkan bagi semua pihak, membangun kepercayaan masyarakat terhadap KJKS/UJKS, dan memurnikan profesionalisme kinerja pengelola”. Tujuan didirikannya koperasi ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional serta memberikan kontribusi positif dibidang ekonomi yang berkeadilan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

¹³ Hendrojogi, *Koperasi: Azas-azas, Teori, dan Praktek*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.29

¹⁴ Hendar, *Manajemen Perusahaan Koperasi*, Erlangga, Jakarta, 2010, hlm. 31

Guna mencapai visi, misi, dan tujuan, Koperasi Wanita Khadijah selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya insani anggota maupun pengelola agar menjadi lebih amanah dan profesional serta konsisten didalam menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam maupun prinsip-prinsip koperasi berdasarkan asas Islam. Terutama dibidang sumber daya manusianya, mengingat begitu pentingnya SDM sebagaimana yang telah diuraikan diatas. Peningkatan kualitas SDM di Koperasi Wanita Khadijah tidak hanya mementingkan kualitas dari segi IQ dan EQ saja, melainkan juga SQ atau kecerdasan spiritual.

Untuk menjadi koperasi terbesar di Kabupaten Kudus dengan tetap menjaga profesionalisme kerja dan selalu amanah yang merupakan visi dari Koperasi Wanita Khadijah Kudus tentunya koperasi ini harus bisa bertahan di tengah persaingan banyaknya koperasi yang lain atau harus mampu bertahan ditengah fenomena banyaknya koperasi yang tutup dan tidak mampu berkelanjutan lagi terutama di Kabupaten Kudus. Dan upaya untuk membangun SDM berbasis *Spiritual Capital* di Koperasi Wanita Khadijah Kudus adalah salah satu cara untuk mewujudkannya. Di usianya yang menginjak tahun kesembilan Koperasi Wanita Khadijah Kudus termasuk koperasi yang cukup berhasil dalam mengembangkan usahanya. Hal ini dapat dilihat dari laporan perkembangan usaha yang selalu meningkat dari tahun ke tahun, baik dari sisi perkembangan aset, pendapatan, modal kerja, atau SHU yang dibagikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* dalam memberikan dorongan terhadap proses-proses MSDM yang meliputi aspek: rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi sehingga mampu menjaga *sustainability* Koperasi Wanita Khadijah Kudus dengan judul **“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Capital* sebagai Upaya dalam Menjaga *Sustainability* Koperasi (Studi Analisis di Koperasi Wanita Khadijah Kudus)”**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari pembahasan-pembahasan yang ada untuk memudahkan fokus dalam penelitian. Berdasarkan identifikasi dari latar belakang masalah penelitian maka penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah Koperasi Wanita Khadijah Kudus
2. Yang diteliti adalah Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis *Spiritual Capital* sebagai Upaya dalam Menjaga *Sustainability* Koperasi (Studi Analisis di Koperasi Wanita Khadijah Kudus)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis *spiritual capital* di Koperasi Wanita Khadijah Kudus?
2. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* sebagai upaya dalam menjaga *sustainability* koperasi di Koperasi Wanita Khadijah Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* di Koperasi Wanita Khadijah Kudus
2. Mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* sebagai upaya dalam menjaga *sustainability* koperasi di Koperasi Wanita Khadijah Kudus

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Bagi kalangan akademis, penelitian ini sangat bermanfaat guna menambah ilmu khususnya dibidang penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* sebagai upaya dalam menjaga *sustainability* koperasi di Koperasi Wanita Khadijah Kudus.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran kinerja dan sumbang saran serta bahan evaluasi yang sangat berguna untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia Koperasi Wanita Khadijah.

b. Bagi Masyarakat

Penulis sangat berharap penelitian ini dapat menambah informasi yang lengkap untuk masyarakat pada umumnya, sehingga masyarakat akan tergerak meningkatkan partisipasinya demi perkembangan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, surat pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstrak, dan halaman daftar isi.

2. Bagian isi

Bagian isi ini terdiri atas 5 (lima) bab dan setiap babnya terdiri dari sub bab yaitu sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, *Spiritual Capital*, *Sustainability* Koperasi, Penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Analisis Data

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, data penelitian dan analisis data dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan penutup.

3. Bagian akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran.