REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian MSDM

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting disamping Sumber Daya Non-manusia yang ada dalam organisasi. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi yang ada dalam manusia itulah yang akan membawa organisasi dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun kemajuan teknologi, mudahnya akses informasi, banyaknya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa manusia maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pentingnya peran manusia tersebutlah munculnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MSDM sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.[1]

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu, manajemen, sumber, daya, dan manusia, yang mana dari keempat kata tersebut tidaklah sulit untuk dipahami yaitu proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.[2]

[1] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2013, hlm. 3

[2] Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan ManajemenSumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, hlm.8

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Menurut Hani Handoko, MSDM merupakan suatu proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kemudian menurut Buchari Zainun memaparkan bahwa MSDM merupakan bagian yang penting bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia. Atau dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.[3]

Sedangkan menurut Kinggudu yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes yang mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif internasional menyatakan bahwa:

"*Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objective"*

(Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional).[4]

Urgensi sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sehingga, seberapa hebat organisasi, secanggih apapun teknologi yang digunakan, seunggul apapun metode kepemimpinannya, tetap saja membuthkan manusia sebagai pengelolanya.

b. Fungsi MSDM

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber

[3] Muhamad Mustaqim, *Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jurnal Penelitian, Vol.10, No.2, Agustus 2016,hlm.404

[4] Faustino Cardoso Gomes, *Op.Cit.,* hlm. 4

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

daya manusianya, juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.[5]

Praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tersebut adalah:

1) Rekrutmen

Menurut S. P. Siagian rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. [6]

Rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan menarik karena dalam praktik sangat dipengaruhi oleh tiga nilai utama, yang saling berbeda dan bahkan saling berlawanan satu sama lain, yang meliputi: keadilan sosial *(social equity),* efisiensi manajemen *(managerial efficiency),* dan daya tanggap politik *(political responsiveness).*[7]

Malayu Hasibuan menyatakan bahwa proses penarikan karyawan yang baik adalah:

a) Penentuan dasar penarikan

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

[5] Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Cet 1,* Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, hlm. 2

[6] Faustino Cardoso Gomes, *Op.Cit.,* hlm. 105

[7] *Ibid,* hlm.108

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

b) Penentuan sumber-sumber penarikan

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan karyawan bisa berasal dari internal atau eksternal perusahaan.

c) Metode-metode penarikan

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru bisa dilakukan dengan metode tertutup dan metode terbuka.

d) Kendala-kendala penarikan

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen, dan lingkungan eksternal.[8]

Adapun tujuan dari rekrutmen tentunya adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas terbaik.[9]

Pada saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat, mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Rendahnya moral kerja dan pengaruh "bapakisme" yang telah berlangsung puluhan tahun semakin menyulitkan perusahaan dalam mendapatkan kandidat yang benar-benar cocok. Selain menuntut keahlian dan ketrampilan, petugas rekrutmen harus benar-benar mempersiapkan proses rekrutmen secara maksimal.

[8]Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua puluh*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2016, hlm.41

[9] Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*, PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta, 2014, hlm.152

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

2) Seleksi

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.[10]

Menurut T Hani Handoko, langkah-langkah dalam seleksi penerimaan pegawai meliputi:

a) Penerimaan Pendahuluan

Organisasi memilih para karyawan dan para pelamar memilih perusahaan, seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi, bila pelamar datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan.

b) Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relative obyektif tentang pelamar yang dapat dibandingkan dengan pelamar lainnya dan para karyawan sekarang. Adapun macam-macam tes dalam seleksi penerimaan antara lain: tes psikologi, tes pengetahuan (knowledge test), dan tes penampilan (performance test).

c) Wawancara

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah dapat diterima atau tidak (acceptability) seorang pelamar.

d) Pemeriksaan Referensi

Referensi bermanfaat dalam mengurangi ketidakpastian, setidak-tidaknya dapat melengkapi atau memperjelas aspek-aspek yang menimbulkan keraguan pada saat wawancara.

e) Evaluasi Medis

Evaluasi medis ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatan.

[10]*Ibid*, hlm. 46

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

f) Wawancara Atasan Langsung

Atasan langsung (penyelia) merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan final.

g) Keputusan Penerimaan

Keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi dari sudut pandangan hubungan masyarakat.[11]

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Untuk itu dalam proses seleksi, organisasi harus berupaya untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan sikap, budaya peusahaan, berkemampuan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi maupun pribadi mempunyai peluang untuk sukses, dan ini merupakan sebuah kesempatan yang mahal. Namun, untuk dapat sukses diperlukan kemampuan dan kekuatan serta kualitas yang dapat diandalkan. Kekuatan yang sangat bermutu akan mampu mengubah tantangan menjadi peluang. Apapun peluang untuk mendapatkannya, kita harus menyiapkan sebuah kekuatan. Diantara kekuatan tersebut adalah dalam penyiapan sumber daya manusia (SDM).

Adapun ciri spiritual SDM bermutu adalah memili ciri-ciri spiritual-moralitas sebagai berikut:

a) Meyakini urgensi menyeru kepada kebajikan *(amar ma'ruf nahi munkar)*
b) Banyak ibadah, sebagai bukti keyakinannya
c) Berani diatas kebenaran yang diyakininya
d) Amalnya bersih
e) Hidupnya mencerminkan karakter yang baik

[11] Fatah Syukur, *Op.Cit.,* hlm. 78-83.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

f) Niat ikhlas, iman, takwa, dan shaleh
g) Integritas yang tinggi antara pikiran, ucapan, dan tindakan (hati, akal dan jasad)
h) Memiliki keyakinan menyeluruh *(kaffah)*
i) Memiliki karakter sesuai dengan nilai-nilai Islami
j) Kepribadiannya menjaga keaslian
k) Kejujuran, kesetiaan, ketaatan dan istiqamah

3) Pelatihan dan Pengembangan

Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan agar terbentuk individu-individu yang baik yang sanggup memikul amanah dan beban yang diberikan. Demikian pula, perusahaan akan memenangkan persaingan ketika memiliki aset terutama berupa SDM yang amanah dan profesional, yaitu SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Maka, upaya yang perlu dilakukan perusahaan adalah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad millenium ini.

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan guna menunjang kinerja dalam organisasi. Pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan. Sedangkan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.[12]

[12] *Ibid*, hlm. 69

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Menurut Werther dan Davis (1996) ada dua jenis pelatihan yaitu: pelatihan di dalam lingkungan kerja *(on the job training)* dan pelatihan diluar lingkungan kerja *(off the job training).*

Adapun jenis pelatihan dalam lingkungan kerja antara lain:

a) *Job Instruction training* (latihan instruksi kerja)

Job Instruction Training merupakan pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan, yaitu para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

b) *Job rotation* (rotasi jabatan)

Merupakan pelatihan silang bagi karyawan agar dapat variasi kerja, para pengajar memindahkan peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

c) *Apprenticeship* (magang)

Pelatihan ini dilakukan dengan cara seorang karyawan belajar kepada senior atau orang yang sudah berpengalaman. Dengan melihat dan memperhatikan yang dilakukan senior maka seorang karyawan akan belajar bagaimana melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

d) *Coaching* (bimbingan)

Pelatihan dengan cara atasan memberi bimbingan dan pengarahan kepada karyawan tentang tata cara pelaksanaan suatu pekerjaan.

Pelatihan juga bisa dilakukan diluar lingkungan kerja atau biasanya disebut *off the job training*. Adapun bentuk-bentuk pelatihan diluar lingkungan kerja antara lain:

a) *Lecture* (perkuliahan)

Model pelatihan ini dilakukan dengan cara ceramah kepada peserta latihan, bentuknya bisa berupa seminar atau symposium dengan memberikan materi-materi secara teoritis.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

b) *Video presentation* (presentasi video)

Pelatihan ini dilakukan dengan cara mengajak peserta pelatihan untuk melihat video yang berisi tentang berbagai teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) *Role playing* (permainan peran)

Pelatihan ini merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melatih karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.

d) *Vestibule training* (pelatihan simulasi)

Pelatihan ini dilakukan disuatu tempat diluar lingkungan kerja, tetapi mendesain seperti bentuk di lingkungan kerja sesungguhnya.

e) *Laboratory training* (pelatihan laboratorium)

Pelatihan ini dilakukan di suatu ruangan dimana peserta diminta untuk membentuk kelompok untuk saling memahami antar peserta.[13]

Pelatihan dan pengembangan ini perlu dilakukan karena dunia ini terus berputar, dan perkembangan ilmu pengetahuan terus maju. Kalau kita tidak siap, kita akan tertinggal. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat, kokoh, manusia-manusia yang mempunyai semangat beramal, memiliki etos kerja. Sebab, orang-orang yang di dalam jiwanya terdapat gairah untuk beramal dan bekerja keraslah yang mempunyai jaminan kuat untuk menjadi orang yang kuat dan terhormat.[14]

4) Penilaian Kerja

Penilaian kerja terhadap karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Andrew F. Sikula penilaian kerja adalah

[13] Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Interprise, Kudus, 2011, hlm. 58-60.

[14] Veithzal Rivai Zainal, *Op.Cit.*, hlm. 235

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.[15]

Adapun tujuan dan kegunaan penilaian kerja di dalam sebuah perusahaan adalah:

a) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
b) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi[16]

5) Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[17]

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Dengan penentuan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang baik dalam organisasi diharapkan dapat menunjang efektivitas organisasi karena bekerja dengan orang-orang tepat, posisi tepat, *skill and knowledge* yang maksimal, kerjasama yang baik, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan semua kontribusi dari peran karyawan didalamnya. Sumber daya

[15] Malayu Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 87
[16] *Ibid*, hlm. 89
[17] *Ibid*, hlm. 118

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

manusia yang memiliki kreativitas, keterampilan dan kompetensi yang tinggi merupakan keuntungan kompetitif bagi perusahaan apabila perusahaan dapat mengelola dan memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan dengan baik. Jika hal ini dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta produktivitas karyawan. Dengan meningkatnya produktifitas karyawan, otomatis kinerja perusahaan pun meningkat, dan tentu saja mampu menjaga sustainabilitas perusahaan tersebut.

c. Metode Pendekatan MSDM

Kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas karyawan ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan. Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas di satu sisi dan daya saing di sisi lain. Hal inilah yang kemudian mendorong manajemen personalia/kepegawaian berubah menjadi kajian manajemen SDM.

Manajemen sumber daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan teknologi dan perundang-undangan negara-negara di dunia ini. Persaingan yang ketat diantara perusahaan dan semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan-pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam perburuhan.

Dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

1) Pendekatan mekanis

Mekanisasi *(otomatisasi)* adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekejaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Pendekatan mekanis menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi smakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja.

2) Pendekatan paternalis

Pada pendekatan paternalis *(paternalistic approach)*, manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya. Misalnya, diberikan pinjaman uang serta didirikan toko sehingga karyawan dapat membeli keperluannya secara kredit.

Pendekatan ini mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas kerjanya turun. Akhirnya laba berkurang bahkan perusahaan bisa rugi dan kelangsungan hidupnya terancam.

3) Pendekatan sistem sosial

Pendekatan sistem sosial merupakan pendektan yang memandang bahwa organisasi/perusahaan adalah suatu sitem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

Dalam pendekatan ini, manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi/perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik di antara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan interaksi, dan keterkaitan di antara sesama karyawan.

Jelasnya, pendekatan sistem sosial ini mengutamakan kepada hubungan harmonis, interaksi yang baik, saling menghargai, saling

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

membtuhkan, dan saling mengisi sehingga terdapat suatu total sistem yang baik.[18]

2. *Spiritual Capital* (Modal Spiritual)

a. Pengertian *Spiritual Capital*

Modal *(capital)* merupakan salah satu komponen yang menyusun ekuitas sebuah perusahaan, dan dalam hal ini biasanya yang dimaksudkan adalah *financial capital*.

Menurut Bambang Riyanto, modal merupakan hasil dari sebuah proses produksi yang dapat digunakan kembali sehingga proses produksi dapat berjalan kembali. Berbeda dengan pendapat tersebut, Lawrence J. Gitman menjelaskan pengertian modal sebagai pinjaman untuk jangka waktu yang panjang yang dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan menurut Munawir, modal adalah kekayaan sebuah perusahaan.[19]

Sedangkan definisi *capital* (modal) secara umum adalah sejumlah uang atau barang material yang dimiliki perusahaan. Definisi yang semacam inilah yang mengarahkan pada kapitalisme yang kita ketahui, yang senantiasa berkaitan dengan uang dan kekayaan material. Semangat kapitalisme inilah yang memunculkan sikap tamak, rakus, egois, materialistis, mementingkan *self interest*, dan opportunistik pada diri manusia ketika menerjunkan diri pada organisasi bisnis.

Kemudian untuk pengertian spiritualitas itu sendiri secara istilah spiritual berasal dari bahasa latin *spiritus*, yang berarti sesuatu yang memberikan kehidupan atau vitalitas pada sebuah sistem.[20]

Sedangkan beberapa pengertian spiritualitas menurut para ahli yang dikutip oleh Abdul Jalil dalam Spiritual Enterpreneurship, yaitu menurut Schreurs mendefinisikan spiritualitas sebagai hubungan personal

[18] *Ibid*, hlm.17-21

[19] *https://dosenakuntansi.com/pengertian-modal-dan-jenis-jenis-modal*, tanggal: 8 April 2018 jam: 10.00

[20] Danah Zohar dan Ian Marshall, *SC (Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis)*, Mizan, Bandung, 2005, hlm.63

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

seseorang terhadap sosok transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapannya kepada Yang mutlak.

Senada dengan Schreurs, Mimi doe menyatakan bahwa spiritualitas adalah kepercayaan akan adanya kekuatan non fisikyang lebih besar dari kekuatan dirinya, suatu kesadaran yang menghubungkan manusia langsung dengan Tuhan, atau apapun yang dinamakan sebagai keberadaan manusia. Spiritualitas adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral, dan rasa memiliki.

Sedangkan Maslow mendefinisikan spiritualitas sebagai tahapan aktualisasi diri, dimana seseorang berlimpah dengan kreativitas, intuisi, keceriaan, sukacita, kasih, kedamaian, toleransi, kerendah hatian, serta memiliki tujuan hidup yang jelas.[21]

Menurut Zohar dan Marshall ada tiga jenis modal, yaitu modal materiil, modal sosial, dan modal spiritual, dimana dari masing-masing modal itu terkait dengan salah satu dari ketiga kecerdasan utama manusia yaitu kecerdasan rasional (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ).

Modal matreiil adalah modal yang paling kita kenal dalam masyarakat, yaitu uang atau sesuatu yang bisa dibeli dengan uang, uang untuk diinvestasikan, uang yang kita pakai untuk membeli keunggulan, kekuatan, dan pengaruh materiil. Dan menurut Zohar dan Marshall, dalam mencari kekayaan ini kecerdasan yang digunakan adalah kecerdasan rasional (IQ).

Modal sosial adalah kekayaan yang membuat komunitas dan organisasi kita berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama. Modal sosial tercermin dalam jenis-jenis hubungan yang kita bangun dalam keluarga, komunitas, dan organisasi, dengan membangun tingkat kepecayaan satu sama lain, tingkat pemenuhan tanggung jawab kepada

[21] Abdul Jalil, *Spiritual Enterpreneurship*, Lkis Yogyakarta, Yogyakarta, 2013, hlm.24

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

satu sama lain dan kepada komunitas. Penghimpunan modal sosial bergantung pada tingkat kecerdasan emosional.

Sedangkan untuk modal spiritual atau *Spiritual Capital* (SC) merupakan kekayaan yang di dalamnya terdapat dimensi makna bersama, nilai bersama, serta tujuan utama. SC merupakan kekayaan yang membantu melestarikan umat manusia, juga merupakan kekayaan yang memelihara dan melanggengkan jiwa manusia. SC menjawab keprihatinan kita tentang apa arti menjadi manusia, dan apa makna seta tujuan puncak dari hidup manusia. SC tercermin dalam apa yang diyakini oleh suatu komunitas atau organisasi, apa yang menjadi tujuan pendiriannya, apa yang dicita-citakannya, dan tanggung jawab apa yang diembannya. Dan SC ini dibangun dengan menggunakan kecerdasan spiritual (SQ). [22]

SQ *(Spiritual Quatient)* atau kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.[23]

Menurut Zohar dan Marshall, tanda-tanda dari SQ yang telah berkembang dengan baik mencakup hal-hal berikut:

1) Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
2) Tingkat kesadaran yang tinggi
3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal

[22] Danah Zohar dan Ian Marshall, *Op.Cit.*, hlm.26-27

[23] Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ "Memenfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk memaknai Kehidupan",* Mizan, Bandung, 2002, hlm. 4

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

8) Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa?" atau "bagaimana jika?" untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar
9) Menjadi apa yang disebut oleh para psikologi sebagai bidang "bidang-mandiri" yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi

Seseorang dengan SQ yang tinggi cenderung menjadi pemimpin yang penuh pengabdian yaitu seseorang yang bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberikan petunjuk penggunaannya atau dengan kata lain seseorang yang memberi inspirasi kepada orang lain.[24]

Bagi seseorang yang menggunakan kecerdasan spiritual sebagai pedoman hidup, akan bersikap bahwa harta, profesi, dan jabatan hanyalah amanah Allah yang kelak harus dipertanggung jawabkan. Dengan spiritual yang tinggi seseorang akan melihat persoalan dengan lebih jernih dan substantif.[25]

Dalam pemaparan Zohar dan Marshall terkait makna *spiritual capital* dijelaskan bahwa hal tersebut tidak memiliki kaitan pada agama atau sistem keyakinan lainnya.[26]Sedangkan menurut Abdul Jalil apa yang diimpikan spiritualitas mirip dengan tujuan agama. Namun, secara teoritis, spiritualitas bukanlah agama. Keduanya memiliki perbedaan. Agama dikarakteristikkan dengan sebuah kepercayaan, praktik, dan institusi. Sementara spiritualitas hanyalah keterhubungan perasaan seseorang dengan Tuhan, atau apapun yang dianggap transenden.[27]

Dalam Islam, sebagaimana diyakini oleh Ibn al-'Arabi, spiritualitas seseorang mengarah pada kesatuan antara manusia, alam, dan Tuhan. Al-Qur'an mengungkapkan bahwa alam tidak bisa dipahami hanya sebagai kumpulan dunia materi, melainkan juga dunia spiritual,

[24] *Ibid*, hlm.14
[25] Abdul Jalil, *Op.Cit.*, hlm.36
[26] Danah Zohar dan Ian Marshall, *SC (Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis)*, Mizan, Bandung, 2005, hlm.63
[27] Abdul Jalil, *Op.Cit.*, hlm.29

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

yakni hubungan-hubungan analogis dan alegorisnya, serta peran manusia dalam keseluruhan sistem yang mengaturnya.

Mohammad Shodiq dalam jurnalnya menyebutkan bahwa spiritualitas dalam Islam tidak seperti pemahaman sekuler. Spiritualitas berpedoman pada petunjuk yang diberikan Allah dan dengan demikian maka sebagai umat muslim harus memastikan bahwa segala sesuatu yang dilakukannya adalah untuk memperoleh *ridho* Allah.[28]

Ada tiga peran penting spiritual dalam bisnis, yaitu:

1) Daya kreasi

Manusia adalah makhluk spiritual yang berdimensi fisik. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Hijr (15) ayat 29:

فَإِذَا سَوَّيْتُهُۥ وَنَفَخْتُ فِيهِ مِن رُّوحِى فَقَعُوا۟ لَهُۥ سَٰجِدِينَ ﴿٢٩﴾

Artinya: "Maka apabila aku telah menyempurnakan kejadiannya, dan telah meniup kan kedalamnya ruh (ciptaan)-Ku, Maka tunduklah kamu kepadanya dengan bersujud." (QS. Al-Hijr 15:29)[29]

2) Fungsi kontrol

Kesadaran spiritual akan menghindarkan manusia dari jebakan kesalahan yang dapat mengahalanginya dari rezeki. Dan disaat materi berlimpah, spiritualitas akan mencegah pelakunya dari arogaansi diri, karena keberhasilan bisnis yang ia raih bukanlah karena keunggulan dirinya, melainkan karena rahmat Allah.

3) Stabilitator

Spiritualitas dalam bisnis menyadarkan pelaku yang terlibat di dalamnya untuk melibatkan kehadiran Allah mulai dari permulaan bisnis, proses, dan hasilnya.[30]

Untuk itulah kecerdasan spiritual dirasa mampu membuka wacana pembinaan sumber daya manusia, yang mengedepankan nilai-

[28] Mohammad Shadiq Khairi, *Memahami Spiritual Capital dalam Organisasi Bisnis melalui Perspektif Islam*, Jurnal Akuntansi Multiparadigma, Vol.4, No.2, Malang, Agustus 2013, hlm.288

[29] Al-Qur'anul Karim, PT Cordoba Internasional Indonesia, Bandung, 2012, hlm.32

[30] Abdul Jalil, *Op.Cit.*, hlm.36

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

nilai nurani sebagai pemandu, pelurus manakala ada terbesit niat buruk. Berfungsi sebagai pelita yang memberi pencerahan, petunjuk jalan manusia agar senantiasa mengikuti jalan lurus dan terhindar dari perilaku yang tidak sesuai dengan ajaran Qur'ani.[31]

Sebagai seorang muslim, kita dituntut agar tidak hanya mementingkan duniawi saja, atau akhirat saja. Artinya, ketika kita bekerja jangan sampai dilalaikan hanya untuk mencari harta saja, melainkan berusahalah dan selalulah untuk dekat kepada Allah SWT[32] sebagaimana dalam firman-Nya dalam QS. A-Qashah ayat 77:

وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَۖ وَلَا تَبۡغِ ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ ٧٧

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (QS.Al-Qashas 28 :77)[33]

Spiritual capital adalah kekayaan yang memperkaya kedalaman aspek hidup kita. Kekayaan yang kita peroleh melalui makna terdalam, nilai terdalam, tujuan paling fundamental, dan motivasi tertinggi serta dengan mencari cara untuk menanamkan hal tersebut pada hidup dan pekerjaan kita. [34] SC adalah khasanah pengetahuan dan kecakapan spiritual yang tersedia bagi seseorang atau suatu budaya. Baik modal sosial maupun modal spiritual (SC) terkait dengan meningkatnya

[31] Muhammad Abdul Ghani, *The Spirituality In Business: Pencerahan Hati bagi Pelaku Usaha Bisnis*, Pena Pundi Aksara, Jakarta, 2005, hlm.156

[32] Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah,* ALFABETA, Bandung, 2009, hlm. 160

[33] Alqur'anul Karim, *Op.Cit,* hlm.394

[34] Mohammad Shadiq Khairi, *Op.Cit.,* hlm.286

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

kesadaran akan tanggung jawab sosial yang lebih luas lagi dari perusahaan, kesadaran bahwa perusahaan adalah bagian dari suatu organisasi yang lebih luas dan harus bersedia mengemban tanggung jawab yang riil terhadap organisasi tersebut.

SC melestarikan, mendukung, dan memperkaya baik modal materiil maupun modal sosial. SC juga bisa menjadi sebuah faktor dinamis dalam sebuah organisasi. Organisasi-organisasi yang berbasis SC tak hanya berkelanjutan, tetapi juga berevolusi terus. Dengan melaksanakan proses peningkatan SC, sebuah organisasi mentransformasi dirinya dari dalam dirinya sendiri. Ia punya kesadaran yang mendalam tentang tujuan dan arahnya.[35]

b. Dimensi *Spiritual Capital*

Zohar dan Marshall menjelaskan bahwa *spiritual capital* (modal spiritual) merupakan modal yang ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam diri atau jiwa seseorang sehingga nantinya akan melahirkan kecerdasan hati nurani. *Spiritual capital* yang dijelaskan merupakan semangat tinggi untuk mencapai kemenangan yang tumbuh dalam diri seseorang. Dengan semangat tersebut, maka akan melahirkan kecintaan terhadap pekerjaan, etos kerja yang tinggi, jiwa saling membantu, menghargai sesama sehingga akan melahirkan lingkungan yang harmonis ditempat kerja.

Buah dari *spiritual capital* ini adalah "kebajikan". Salah satu kebajikan yang berpengaruh besar dalam bisnis diantaranya iman (rasa percaya bahwa ketika dirinya melakukan kebaikan maka bisnisnya akan memperoleh keuntungan). *Spiritual capital* dipandang sebagai awal kesadaran dalam banyak pemikiran terkait bisnis bahwa spiritualitas itu sangatlah penting dan memiliki pengaruh terhadap bisnis sebagaimana modal lainnya. Menurut Abdullah & Sofian dalam jurnalnya Nurul Fuada,dkk, agar perusahan dapat terus bertahan dan bersaing, dibutuhkan

[35] Danah Zohar dan Ian Marshall, *Op.Cit.*, hlm.62

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

modal moral atau *spiritual capital* yang baik pada setiap insan yang ada dalam perusahaan.[36]

Dalam buku "*Spritual Capital, Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis"* Zohar dan Marshall menjelaskan bahwa ada dua belas ciri-ciri orang yang memiliki *spiritual capital* yang tinggi yang sejalan dengan SQ, yaitu:

1) Kesadaran diri, mengetahui apa yang kita yakini dan mengetahui nilai serta hal apa yang sungguh-sungguh memotivasi kita. Kita sadar akan tujuan hidup kita yang paling dalam
2) Spontanitas, menghayati dan merespon setiap momen yang kita alami dan apa yang terkandung dari setiap momen tersebut
3) Terbimbing oleh visi dan nilai, bertindak berdasarkan prinsip dan keyakinan yang dalam dan hidup sesuai dengannya
4) Holisme (kesadaran akan sistem atau konektivitas), kesanggupan untuk melihat pola-pola, hubungan-hubungan dan keterkaitan-keterkaitan yang lebih luas
5) Kepedulian, sifat ikut merasakan dan empati yang dalam terhadap lingkungan
6) Merayakan keberagaman, menghargai perbedaan orang lain dan situasi-situasi yang asing dan tidak mencercanya
7) Independensi terhadap lingkungan*)*, kesanggupan untuk berbeda dan mempertahankan keyakinan kita sendiri
8) Kecenderungan untuk mengajukan pertanyaan fundamental, kebutuhan untuk memahami segala sesuatu dari intinya. Dasar untuk mengkritisi apa yang ada
9) Kemampuan untuk membingkai ulang, berpijak pada problem atau situasi yang ada untuk mencari gambaran yang lebih besar dan konteks yang lebih luas

[36] Nurul Fuada, dkk, *Pengaruh Intellectual Capital dan Spiritual Capital terhadap Kinerja Perusahaan*, 2015

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

10) Memanfaatkan kemalangan secara positif, kemampuan untuk menghadapi dan belajar dari kesalahan-kesalahan, untuk melihat problem-problem sebagai kesempatan
11) Rendah hati, mengetahui tempat kita yang sesungguhnya di dunia ini, dasar bagi kritik diri dan penilaian yang kritis
12) Rasa keterpanggilan, terpanggil untuk melayani sesuatu yang lebih besar dibanding diri kita. Berterimakasih kepada mereka yang telah menolong kita dan berharap bisa membalas sesuatu untuknya.[37]

Adapun ciri-ciri perusahaan yang menggunakan SC adalah :

1) Perusahaan-perusahaan yang memiliki kepedulian pada SC senantiasa menempatkan tujuan dan strategi mereka dalam konteks makna dan nilai yang lebih luas
2) Perusahaan-perusahaan yang berbasis SC adalah perusahaan yang mawas-diri
3) Perusahaan-perusahaan yang berbasis SC adalah perusahaan yang terbimbing oleh visi dan nilai *(vision and value led)*
4) Perusahaan-perusahaan yang membangun SC memiliki kesadaran holisme yang tinggi
5) Perusahaan-perusahaan yang membangun SC adalah perusahaan yang peduli
6) Perusahaan-perusahaan yang membangun SC merayakan keragaman
7) Perusahaan-perusahaan yang membangun SC berkarakter *field-independent* (independen terhadap lingkungan)
8) Perusahaan-perusahaan yang membangun SC membangkitkan pertanyaan-pertanyaan fundamental *mengapa (why)*
9) Perusahaan-perusahaan yang membangun SC selalu siap untuk bersikap fleksibel dan proktif
10) Perusahaan-perusahaan yang membangun SC berusaha memberikan respons positif terhadap situasi buruk

[37] Danah Zohar, *Op.Cit.*, hlm.203

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

11) Perusahaan-perusahaan yang kaya akan SC memelihara sikap rendah hati
12) Perusahaan-perusahaan yang memiliki SC yang tinggi memiliki *jiwa pengabdian.*[38]

3. *Sustainability* Koperasi

a. Koperasi dan Ruang Lingkupnya

Menurut pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.25/Tahun 1992 tentang koperasi (yang selanjutnya disebut UU Perkop): "Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan".[39]

Koperasi merupakan organisasi otonom dari orang-orang yang berhimpun secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya secara bersama-sama melalui kegiatan usaha yang dimiliki dan dikendalikan secara demokratis. Dengan demikian koperasi memiliki jati diri dari, oleh dan untuk anggota serta dalam menjalankan kegiatannya berpedoman pada prinsip-prinsip koperasi. [40]

Adapun nilai-nilai koperasi adalah menolong diri sendiri tanggung jawab sendiri, demokrasi, persamaan, keadilan dan kesetia kawanan. Sedangkan prinsip-prinsip koperasi adalah garis-garis penuntun yang digunakan oleh koperasi untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut dalam praktiknya, yaitu:

1. Keanggotaan terbuka dan sukarela
2. Pengendalian oleh anggota secara demokrasi
3. Partisi ekonomi anggota

---

[38] *Ibid*, hlm.66

[39] Budi Untung, *Hukum Koperasi dan Peran Notaris Indonesia*, Andi, Yogyakarta, 2005, hlm.2

[40] Hendar, *Manajemen Perusahaan Koperasi*, Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2010, hlm.2

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

4. Otonomi dan kemerdekaan
5. Pendidikan, pelatihan, dan informasi
6. Kerjasama diantara koperasi
7. Kepeduliaan terhadap komunitas[41]

Pada perekonomian Indonesia, koperasi memiliki fungsi dan peran yang sangat penting dalam hal:

1. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggotapada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan dan sosialnya
2. Mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat
3. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya
4. Mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi (UU No. 25 Tahun 1992)[42]

b. Pengertian *Sustainability*

Apabila kita memiliki sebuah bisnis, tentunya kita menginginkan agar bisnis kita *sustainable* atau berkelanjutan. Namun, sebagian besar dunia ini didominasi oleh pemikiran jangka pendek, pandangan mengenai banyaknya masalah yang dihadapi manusia sekaarang, serta membiarkan individu atau kelompok melakukan sesuatu tanpa mempertimbangkan konsekuensiperbuatannya di masa mendatang.

Kata *sustainability* atau berkelanjutan menggambarkan atau memberikan arti sebuah proses atau tindakan kelanjutan jangka panjang, menyebabkan atau membiarkan sesuatu terus berlanjut dalam jangka

[41] Budi Untung, *Op.Cit.*, hlm.7
[42] Hendar, *Op.Cit.*, hlm.2

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

waktu tertentu, dan sebuah proses atau tindakan yang membuat sesuatu tetap berjalan atau membuat sesuatu tetap berjalan.[43]

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan dalam konteks *sustainability* koperasi atau koperasi berkelanjutan melibatkan proses dan tindakan yang menjaga koperasi dari waktu ke waktu.

c. Faktor-faktor Pendorong *Sustainability* Koperasi

Mengukur keberhasilan suatu kegiatan adalah bagian pokok dari suatu manajemen. Manajemen adalah usaha-usaha mendayagunakan sumber-sumber yang terbatas di dalam mencapai tujuan tertentu. Karena tujuan koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggota, maka dampak koperasi terhadap peningkatan kesejahteraan anggota harus menjadi kriteria pokok di dalam mengukur keberhasilan koperasi. Dampak peningkatan kesejahteraan anggota terwujud karena koperasi menjalankan fungsi-fungsi pelayanan guna menunjang agar anggota dapat memenuhi kebutuhan konsumsinya menjadi lebih baik. Tugas pokok koperasi adalah menunjang perbaikan kondisi ekonomi rumah tangga anggota.

Budi Untung dalam bukunya menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat menggambarkan tingkat kemampuan koperasi di dalam menjalankan misi dan fungsinya, antara lain:

1) Sumberdaya koperasi

Sumberdaya yang dimiliki koperasi dapat dikategorikan menjadi sumberdaya manusia dan sumber daya phisik. Sumber daya manusia dapat dinilai berdasarkan jumlah dan kualitasnya. Koperasi yang berkembang adalah koperasi yang mampu meningkatkan jumlah anggota dari masa ke masa. Sedangkan secara kualitas dapat dinilai yakni dari rasa kepemilikan anggota terhadap koperasi. Hal inii terwujud dalam bentuk partisipasi anggota terhadap segala kewajiban

[43] *https://sbm.binus.ac.id/2017/08/7*, tanggal: 16 April 2018 jam: 11.00

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dan haknya dan kepedulian serta rasa tanggung jawab anggota untuk mengembangkan koperasi.

Sumberdaya phisik koperasi meliputi fasilitas phisik dan teknologi. Koperasi yang berhasil adalah yang memiliki sumberdaya phisik yang memadai mulai dari bangunan kantor, perlengkapan phisik kantor, perabotan, sarana komunikasi, fasilitas phisik tempat usaha dan perangkatnya, serta sarana transportasi.

2) Manajemen

Kekuatan manajemen koperasi dapat dipantau dari penerapan fungsi-fungsi manajemen normatif, koordinasi, konsolidasi rapat-rapat dan pelaporan yang dilakukan.

3) Perkembangan usaha/daya saing

Perkembangan usaha dapat ditentukan oleh peningkatan jumlah dan volume usaha. Perkembangan usaha tersebut hendaknya senantiasa dikaitkan dengan penambahan keragaman kegiatan, barang dan jasa yang dapat dilakukan oleh koperasi. Jenis usaha yang dilakukan sebaiknya diarahkan terlebih dahulu kepada jenis usaha yang dibutuhkan oleh anggota.

4) Peran terhadap lingkungan

Ciri keberhasilan koperasi tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan anggota saja, melainkan juga berdampak kepada lingkungan masyarakat sekitar.

5) Program strategis

Beberapa program strategis perlu diagendakan oleh sebuah koperasi yang berhasil. Kegiatan tersebut antara lain adalah konsolidasi organisasi, pendidikan dan pelatihan, penyuluhan, konsultasi dan advoaksi, serta mengembangkan jaringan. Beberapa program tersebut tentunya bertujuan agar koperasi dapat terus *sustainable* atau berkelanjutan dalam menjalankan bisnisnya.[44]

[44] Budi Untung, *Op.Cit.*, hlm.60-63

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Marhaban Sigalinging (2016) yang berjudul "Pembinaan Kompetensi SDM Berbasis *Human Capital*" hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, *pertama,* proses rekrutmen pada PT MIM tidak mempunyai pola dan spesifikasi tenaga kerja yang baku. Hanya saja,setelah individu menjadi anggota organisasi, dia " dipaksa " belajar oleh lingkungan organisasi secara terus menerus. *Kedua,* di PT MIM Pengembangan SDM tidak terikat dengan ruang waktu dan didasarkan atas perkembangan teknologi sesuai kebutuhan konsumen. Agar SDM ini tetap terpelihara, mereka dibekali dengan nilai-nilai spiritual. *Ketiga,* Pola penemptan karyawan didasarkan atas senioritas sehingga kondisi perusahaan tetap stabil.

   Sesuai dengan temuan di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan PT MIM dalam meningkatkan asetnya dilatari oleh kemampuan perusahaan membangun SDMnya dengan menciptakan keseimbangan antara kompetensi dan nilai-nilai spiritual.[45]
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Shadiq Khairi (2013) yang berjudul "Memahami Spiritual Capital dalam Organisasi Bisnis melalui Perspektif Islam" hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Spiritual capital* merupakan sumber dari kebajikan. Oleh sebab itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi kebajikan tersebut sehingga nantinya dapat memberikan contoh praktik manajer yang bijak. Dalam penelitian ini, kebajikan kunci yang mendasari *spiritual capital* adalah *ukhuwah Islamiyah*. *Ukhuwah Islamiyah* adalah sebuah ikatan persaudaraan yang landasan utamanya adalah keimanan kepada Allah SWT. Lebih lanjut, penelitian ini menjelaskan beberapa temuan dalam bisnis Bubur Ayam Abah Odil terkait *Spiritual Capital* berbasis Ukhuwah Islamiyah yang mencakup beberapa aspek di antaranya: niat, taqwa, ihsan, taqwa, kepercayaan, *etqan*, kejujuran, konsultasi, dan kesabaran serta peran kepemimpinan spiritual. Melalui abstraksi nilai-nilai ukhuwah diperoleh hikmah *spiritual capital* berbasis ukhuwah Islamiyah yakni semangat persaudaraan, saling mengenal, saling

[45] Marhaban Sigalinging, *Pembinaan Kompetensi SDM Berbasis Human Capital,* Derivatif, Vol.10, No.2, November 2016

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

cinta, saling memahami, saling menasehati, saling menghormati, saling menolong, saling memberi hadiah, saling mendoakan, saling menjaga nama dan kehormatan saudara dan tidak saling menjatuhkan, saling mengunjungi, dan saling mendamaikan.[46]

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Kamal Zubair (2016) yang berjudul "Analisis Faktor-faktor Sustainabilitas Lembaga Keuangan Mikro Syariah" hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan perkembangan BMT tidak terlepas dari pengaruh faktor eksternal maupun faktor internal BMT itu sendiri yang menjadikan institusi BMT tetap eksis. Oleh karena itu, untuk penguatan BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah (LKMS), diperlukan dua sisi. Dari sisi eksternal berupa peranan para *stakeholder* dalam hal ini pemerintah, perusahaan, perbankan syariah dan masyarakat dalam upaya mendukung iklim kondusif dan menyiapkan infrastruktur yang memadai bagi tumbuh kembangnya BMT di Indonesia, sedangkan di sisi internal berupa penguatan permodalan dan kelembagaan sehingga BMT dapat tumbuh menjadi organisasi yang mapan dan kredibel untuk meningkatkan kontribusi BMT dalam memberikan alternatif permodalan bagi usaha mikro di seluruh Indonesia.[47]
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fuada, dkk (2015) yang berjudul "Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Spiritual Capital* terhadap kinerja karyawan" hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Structural capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Relational capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan *spiritual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.[48]

[46] Mohammad Shadiq Khusairi, *Memahami Spiritual Capital dalam Organisasi Bisnis melalui Perspektif Islam*, Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL, No.2, Malang, Agustus 2013

[47] Muhamad Kamal Zubair, *Analisis Faktor-faktor Sustainabilitas Lembaga Keuangan Mikro Syariah*, Iqtishadia, Vo.9, No.2, 2016

[48] Nurul Fuada,dkk, *Pengaruh Intellectual Capital dan Spiritual Capital terhadap Kinerja Karyawan*, 2015

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muzayyanah Jabani dan Indah Fitriani (2017) yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-nilai Islam (Studi pada PT Hadji Kalla Kota Palopo) hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT Hadji Kalla dalam proses perencanaan rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan nilai-nilai moral *(attitude)* dan kejujuran dari tenaga kerja tersebut, selanjutnya menggunakan *system meryt* dan *system carier. System Meryt* yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, kesehatan dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan supaya tidak ada unsur nepotisme. Sedangkan *System carier* (meningkat) yaitu memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan bakat serta kecakapan dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya. Adapun dalam kriteria Islam dalam hal rekrutmen karyawan baru adalah berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja. Pada perusahaan PT Hadji Kalla beberapa kriteria diatas juga berhubungan pada kegiatan rekrutmen, dengan demikian perusahaan PT Hadji Kalla sudah memenuhi kriteria yang diterapkan dalam nilai-nilai Islam.[49]

C. Kerangka Berpikir

Dalam sebuah perusahaan salah satu tujuan yang ingin dicapai tentunya adalah usaha yang terus menerus berjalan dengan lancar atau biasa disebut dengan istilah *sustainability.* Untuk menjaga hal tersebut tentulah semua pihak harus bekerja keras terutama sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan untuk kedepannya. Kegiatan operasional sehari-hari, pekerjaan-pekerjaan yang penting dan urgent, bahkan sampai pada bagaimana menghadapi hambatan-

[49] Muzayyanah Jabani dan Indah Fitriani, *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Berbasis Nilai-nilai Islam (Studi pada PT Hadji Kalla Kota Palopo),* Jurnal Muamalah, Vol. VII, No. 2, juli 2017

REPOSITORI IAIN KUDUS

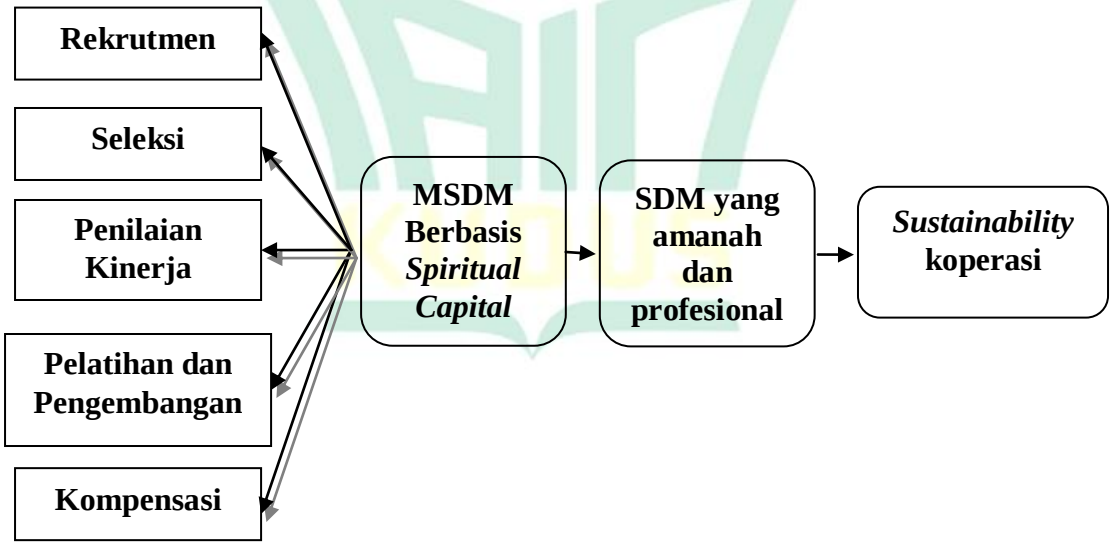
REPOSITORI IAIN KUDUS

hambatan yang akan terjadi tentunya membutuhkan manusia yang kuat baik dari segi fisik, mental, kecerdasan, maupun kuat spiritualitasnya.

Beberapa karyawan yang tidak dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah disepakati diawal dalam kontrak kerja tentunya akan mendatangkan masalah tersendiri dan mungkin dapat menghambat kemajuan perusahaan tersebut. Dari itu, perlu ditekankan lagi manajemen sumber daya manusia yang berbasis *spiritual capital* sebagai upaya menjaga *sustainability* perusahaan. Dalam hal ini yang akan diteliti adalah manajemen sumber daya manusia. Itupun juga berlaku pada karyawan Koperasi Wanita Khadijah Kudus.

Untuk memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan tentang manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* sebagai upaya dalam menjaga *sustainability* perusahaan di Koperasi Wanita Khadijah Kudus.

Gambar 2.1



REPOSITORI IAIN KUDUS