

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Koperasi Wanita Khadijah Kudus

1. Profil Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Adapun profil dari Koperasi Wanita Khadijah Kudus adalah sebagai berikut:

Nama : Koperasi Wanita Khadijah
Alamat : Jl. KH. Turaikhan Adjuri No. 87 Kajeksan Kudus
Telp : - 0852-2558-288
- 0857-2726-5039
Email : kopwanKuduskhadijah@gmail.com

2. Sejarah Berdirinya Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Koperasi Wanita Khadijah Kudus berdiri diawali dari rapat anggota yang diprakarsai oleh sejumlah aktivis perempuan dengan dengan satu misi dakwah dibidang ekonomi yang bertujuan untuk memajukan, mensejahterakan, dan meningkatkan perekonomian kaum wanita di Kabupaten Kudus, serta untuk memerangi praktik riba di masyarakat.

Rapat pertama dilaksanakan pada tanggal 10 Februari 2010, bertempat di SDIT Al-Islam Kudus dengan dihadiri oleh 32 orang wanita sebagai anggota pendiri, dihasilkan keputusan untuk mendirikan sebuah koperasi wanita yang kemudian diberi nama “KHADIJAH”. Adapun nama Khadijah sendiri terinspirasi dari salah satu istri Rasulullah SAW yang sangat sukses dalam bidang ekonomi.

Koperasi Wanita Khadijah Kudus mulai beroperasi tanggal 22 April 2010. Kemudian pada selasa tanggal 2 Mei 2010, pengurus koperasi wanita khadijah menghadap notaris untuk membuat akta pendirian koperasi wanita khadijah. Setelah memiliki akta notaris Koperasi wanita khadijah Kudus resmi berdiri dan mendapat pengesahan sebagai badan hukum koperasi dari kementrian negara koperasi dan usaha kecil dan menengah RI dengan Nomor: 503/235/BH/10/2010. Selain itu koperasi

wanita khadijah Kudus juga telah memperoleh NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak), SIUP (Surat Ijin Usaha Perdagangan) dan TDP (Tanda Daftar Perusahaan).

Berdirinya koperasi wanita khadijah unit jasa keuangan syariah bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional serta memberikan kontribusi positif di bidang ekonomi yang berkeadilan sesuai prinsip-prinsip Islam.

Adapun peran yang ingin dimainkan oleh koperasi wanita khadijah yaitu meningkatkan kualitas sumber daya insani anggota dan pengelola agar menjadi lebih amanah dan profesional (fathonah) serta konsisten (istiqomah) di dalam menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam dan prinsip-prinsip koperasi berdasarkan asas Islam, mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja, serta menumbuh kembangkan usaha-usaha produktif anggotanya.¹

3. Visi dan Misi Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Visi dan misi koperasi wanita khadijah Kudus adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi koperasi wanita dibidang ekonomi yang amanah, profesional, dan terbesar di kabupaten Kudus.

b. Misi

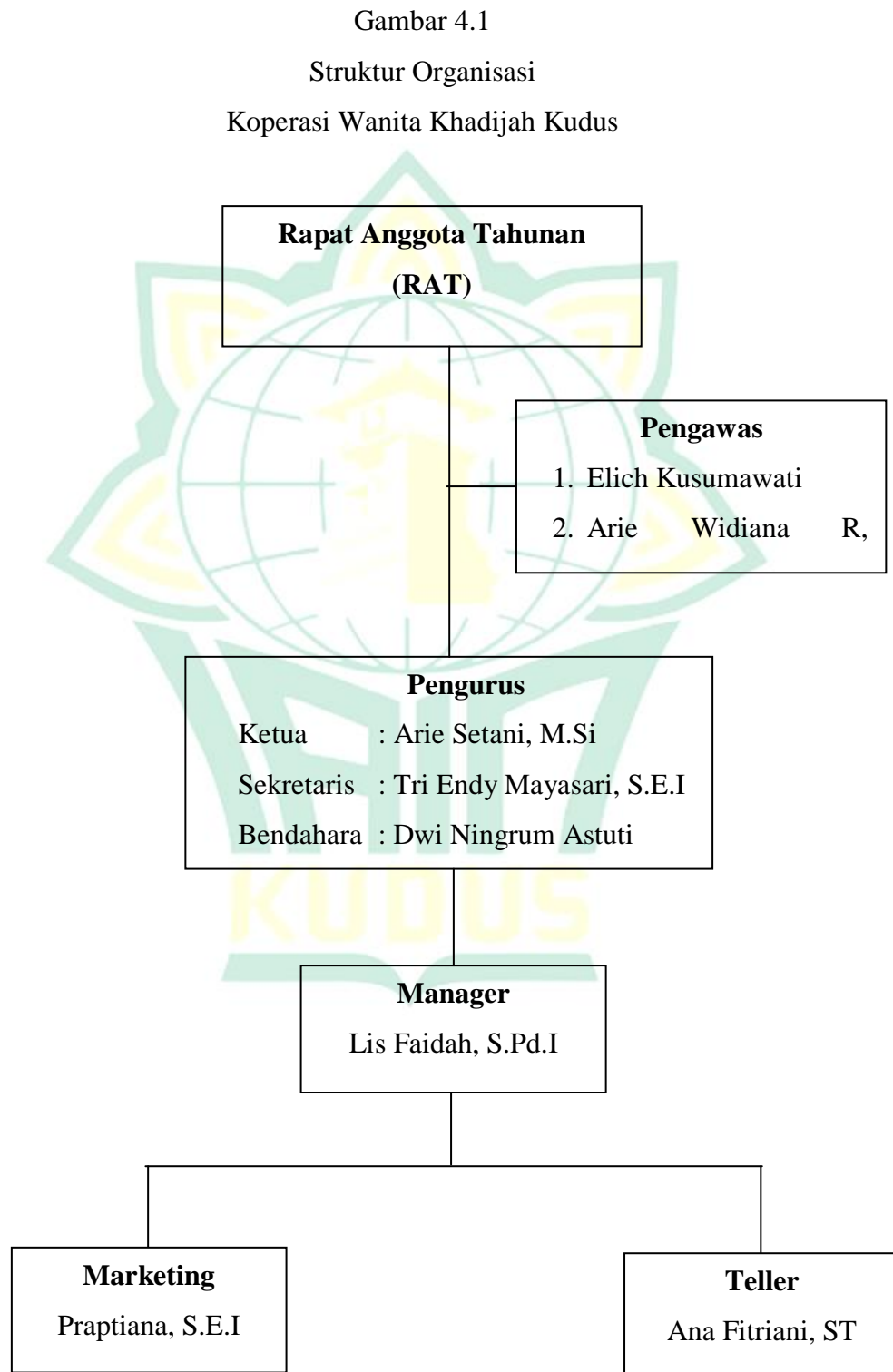
- 1) Memurnikan penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia usaha
- 2) Menjalankan usaha yang menguntungkan bagi semua pihak
- 3) Membangun kepercayaan masyarakat terhadap KJKS/UJKS
- 4) Memurnikan profesionalisme kinerja pengelola

4. Struktur Organisasi Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukan struktur organisasi yang baik dan jelas, sehingga dapat diketahui tugas masing – masing dan kesimpangsiuran

¹ Dokumentasi Koperasi Wanita Khadijah Kudus, dikutip pada tanggal 20 Agustus 2018

dalam menjalani tugas dapat dihindari. Adapun struktur organisasi Koperasi Wanita Khadijah Kudus adalah sebagai berikut :



5. Ruang lingkup produk dan jasa

a. Produk investasi

1) IMU (Investasi Mudharabah Umum)

Mudharabah merupakan akad kerjasama antara dua pihak, yaitu pihak pertama menyediakan seluruh modal dan pihak kedua menjadi pihak pengelola.

Dalam koperasi wanita khadijah, pihak pertama merupakan nasabah yang menginvestasikan dananya ke koperasi, sedangkan yang menjadi pihak kedua yaitu koperasi wanita khadijah sebagai pengelola dana. Investasi mudharabah umum ini dapat di atasnamakan investasi anggota secara pribadi atau atas nama yayasan atau kelompok dan setoran atau penarikan dapat dilakukan setiap saat dengan nominal yang tidak terikat.

2) IDIK (Investasi Pendidikan)

Yaitu investasi anggota untuk kebutuhan biaya pendidikan putra-putri anggota dengan ketentuan setoran awal dan setoran bulanannya minimal 25.000.

3) IHAROH (Investasi Haji dan Umroh)

Yaitu investasi anggota guna keperluan menjalankan ibadah ke tanah suci baik haji maupun umroh. Setelah dana tersebut cukup bisa disetor ke Bank atau lembaga lain untuk mendaftar haji atau mroh. Dengan ketentuan setoran awal 50.000.

4) IHAYA (Investasi Hari Raya)

Yaitu investasi anggota untuk persiapan hari raya idul fitri. Dengan setoran awal 25.000 dan setoran setiap bulannya tidak ditentukan. Penarikan dilakukan menjelang hari raya idul fitri.

5) IKAH (Investasi Pernikahan)

Yaitu investasi anggota untuk persiapan pernikahan. Setoran awal dan setoran setiap bulannya minimal 25.000 dan penarikan dilakukan menjelang pernikahan.

6) IQOHBAN (Investasi Aqiqah dan Qurban)

Yaitu investasi anggota untuk persiapan aqiqah atau qurban di hari raya idul adha. Setoran awal minimal 50.000 dan setoran setiap bulannya minimal 25.000. penarikan dapat dilakukan menjelang acara aqiqah atau hari raya idul adha saat dana telah mencukupi.

7) Investasi berjangka

Bagian ini mencakup kebijakan-kebijakan dalam menangani transaksi investasi berjangka. Di dalam kebijakan-kebijakan ini mencakup ketentuan dan tata cara yang harus dipatuhi dan dilakukan oleh nasabah.

b. Produk Pembiayaan

1) Murabahah barang

Murabahah merupakan kegiatan jual beli pada harga pokok dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Dalam hal ini penjual harus terlebih dahulu memberitahukan harga pokok yang ia beli ditambah keuntungan yang diinginkan.

Pembiayaan dengan akad jual beli barang dimana koperasi wanita khadijah sebagai penjual menyediakan barang yang dibutuhkan oleh anggota sebagai calon pembeli. Setelah terjadi kesepakatan harga dan margin (keuntungan) dibuat akad perjanjian jual beli dengan sistem pembayaran secara angsuran sesuai kesepakatan.

Adapun barang yang diperjualbelikan di koperasi wanita khadijah yaitu:

- a) Barang elektronik: Hp, Televisi, Lemari Es, Mesin Cuci, Kipas Angin, dan lain-lain
- b) Peralatan rumah tangga: Kompor Gas, Kasur, Almari, Sofa, dan lain-lain
- c) Bahan bangunan: Semen, Pasir, Batu-bata, Mesin Jahit, Besi dan lain-lain

d) Kendaraan: Sepeda dan Sepeda Motor

2) Ijarah/Sewa Jasa

Ijarah merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti pemindahan kepemilikan atas barang itu.

Di koperasi wanita khadijah pembiayaan dengan akad kerjasama antara koperasi wanita khadijah dengan anggota dalam pengadaan sewa tempat atau barang dan juga sewa jasa, dimana koperasi wanita khadijah mengambil fee dari sewa atau jasa yang dilakukan. Ijarah sewa meliputi sewa kios, sewa toko, sewa alat dan lain-lain. Sedangkan ijarah jasa meliputi registrasi kuliah, sekolah dan lain-lain.

3) Musyarokah Usaha

Musyarokah merupakan akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk melakukan usaha tertentu. Masing-masing pihak memberikan dana atau amal dengan kesepakatan bahwa keuntungan atau resiko akan ditanggung bersama sesuai kesepakatan.

Pembiayaan dengan akad kerjasama usaha antara koperasi wanita khadijah dengan pemilik usaha dimana masing-masing menyertakan modal dengan kesepakatan bahwa keuntungan dibagi bersama sesuai kesepakatan dengan nisbah bagi hasil yang telah ditentukan diawal perjanjian.²

B. Data Penelitian

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Capital* di Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada pimpinan atau manajer Koperasi Wanita (Kopwan) Khadijah

² Dokumentasi Koperasi Wanita Khadijah Kudus, dikutip pada tanggal 20 Agustus 2018

Kudus yaitu Ibu Lis Faidah telah menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di Kopwan Khadijah Kudus, dalam praktiknya, terdiri mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi. Dalam wawancaranya Ibu Lis Faidah mengatakan:

“Untuk manajemen di Kopwan Khadijah semua sudah terstruktur dengan rapi termasuk manajemen sumber daya manusia. Dimulai dari rekrutmen, seleksi, kemudian ada pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan kompensasi ada semua dan kita melaksanakan itu semua”.³

a. Penerapan Rekrutmen

Dalam melakukan perekrutan, menurut Ibu Lis Faidah, Kopwan Khadijah menerapkan dua sistem, yaitu:

1) Rekrutmen dari dalam

Adapun maksud rekrutmen dari dalam adalah Kopwan Khadijah melakukan perekrutan dengan cara memberdayakan karyawan yang sudah ada, yaitu dengan cara mengubah status karyawan, dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap atau pengelola. Dalam memberdayakan karyawan ini pun membutuhkan proses. Dimulai dari karyawan baru menjadi karyawan training yang dijalani selama 3 bulan, kemudian karyawan training menjadi karyawan kontrak selama 1 tahun, yang kemudian setelah 1 tahun itu baru akan diputuskan apakah kontrak akan diperpanjang selama 2 tahun ataukah akan diangkat langsung menjadi karyawan tetap kopwan Khadijah.

2) Rekrutmen dari luar

Maksudnya yaitu merekrut orang-orang dari luar koperasi yang ingin bergabung dengan Kopwan Khadijah Kudus. Dalam rekrutmen dari luar ini, menurut Ibu Lis, Kopwan Khadijah akan memulai dengan pembukaan info lowongan kerja dan posisi serta kriteria karyawan. Selanjutnya dengan lamaran kerja. Setelah tahap

³ Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

tersebut dilakukan, maka selanjutnya dilakukan proses identifikasi yakni menentukan siapa calon yang akan direkrut, proses tersebut nantinya didukung dengan proses seleksi.

Dalam kaitannya dengan rekrutmen sekaligus seleksi ini Ibu Lis Faidah mengatakan:

“untuk proses rekrutmen biasanya kita mulai dengan pembukaan info lowongan kerja dan posisi serta kriteria karyawan yang dibutuhkan. Selanjutnya dengan lamaran kerja. Dari beberapa lamaran kerja yang masuk nanti diseleksi dan yang kami pilih nantinya mengikuti seleksi karyawan. Mulai dari tes tulis, tes praktik, tes minat dan bakat, serta kepribadian dan juga tes wawancara”.⁴

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa Kopwan Khadijah dalam proses rekrutmen memulainya dari pembukaan info lowongan pekerjaan dan posisinya. Dan dalam info lowongan tersebut pihak Koperasi Wanita Khadijah selalu sudah menuliskan persyaratan memiliki sifat amanah dan profesional. Karena memang karyawan yang mampu berkomitmen untuk amanah dan profesional yang dicari. Sebagaimana jawaban dari saudari Ana Fitriani selaku teller dalam wawancara mengatakan:

“iya mbak, ada kriteria memiliki sifat amanah dan profesional. Dan menurut saya itu memang harus ada. Apalagi kita ini bekerjanya di lembaga keuangan, jadi sifat amanah apalagi kejujuran sangat diperlukan”.⁵

b. Penerapan Seleksi

Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Lis Faidah diatas dalam wawancara yang penulis lakukan, beliau menyampaikan bahwa dalam rekrutmen setiap calon karyawan harus diseleksi terlebih dahulu,

⁴ Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

⁵ Hasil wawancara dengan Teller Koperasi wanita Khadijah Kudus, Saudara Ana Fitriani, 15 Agustus 2018

adapun proses seleksi yang dilakukan Koperasi Wanita Khadijah Kudus, yaitu:

- 1) Para pelamar harus melewati seleksi administratif, seperti surat lamran kerja, foto copy ktp, kk, biodata, dll.
- 2) Dilakukan pemilihan (penyortiran) lamaran yang dilakukan oleh Kopwan Khadijah, bagi pelamar yang lolos akan dipanggil ke kantor untuk mengikuti tes selanjutnya
- 3) Melalui serangkaian tes yang diadakan oleh Kopwan Khadijah Kudus, diantaranya:
 - a) Test tertulis pengetahuan umum
 - b) Personality Test
 - c) Psikotest
 - d) Tes keagamaan
 - e) Wawancara
- 4) Jika sudah melalui tahap-tahap tersebut, maka yang sudah dinyatakan lolos akan dipanggil ke Kopwan Khadijah untuk menjalani masa training.

Hal ini juga disampaikan oleh salah satu karyawan Kopwan Khadijah Kudus yaitu Ana Fitriani, mengatakan:

“saya waktu itu ada beberapa tahap yang saya lalui, mulai dari menaruh lamaran pekerjaan kemudian mendapatkan panggilan untuk interview langsung dan menjalani beberapa tes”.⁶

c. Penerapan Pelatihan dan Pengembangan

Setelah memperoleh karyawan baru, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan pelatihan dan pengembangan untuk skill karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan saudara Ana Fitriani selaku teller di Kopwan Khadijah Kudus, beliau mengatakan:

⁶ Hasil wawancara dengan Teller Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Saudara Ana Fitriani, 15 Agustus 2018

“saya di Kopwan Khadijah banyak mengikuti pelatihan mbak sampai-sampai lupa hehe pokoknya banyak mbak. Ada pelatihan dari Dinas, pelatihan dari KJKS Wanita, dari Ikosindo juga ada. Selain itu juga kami mengikuti workshop dan seminar juga”.⁷

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh saudara Praptiana selaku marketing Kopwan Khadijah Kudus, beliau menatakan:

“iya mbak, kita mengikuti pelatihan-pelatihan seperti pelatihan dari PBMTI, dari Dinas, Ikosindo. Kalau pelatihan saya sebagai marketing yaitu dengan cara terjun langsung ke lapangan”.⁸

Pelatihan diberikan baik untuk karyawan baru maupun lama. Adapun pelatihan ini tentunya dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan Kopwan Khadijah Kudus. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Lis Faidah selaku manajer yang menjelaskan lebih detail mengenai pelatihan yang harus diikuti oleh setiap karyawan Kopwan Khadijah Kudus, antara lain:

1) *On the Job Training*

- a) Pelatihan produk, pada pelatihan produk, karyawan diberikan pengetahuan tentang prodduk-produk yang dimiliki oleh Kopwan Khadijah yang kemudian juga diajarkan bagaimana cara memperkenalkan produk-produk Kopwan Khadijah kepada masyarakat.
- b) Dilatih komputer
- c) Mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah diagendakan oleh Kopwan Khadijah, diantaranya adalah:
 - Pelatihan dengan KJKS Wanita
 - Pelatihan dari PBMTI
 - Pelatihan dari Ikosindo
 - Pelatihan dari Dinas
- d) Mengikuti workshop dan seminar yang telah diaagendakan.

⁷ Hasil wawancara dengan Teller Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Saudara Ana Fitriani, 15 Agustus 2018

⁸ Hasil wawancara dengan Marketing Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Saudara Praptiana, 15 Agustus 2018

2) *Off the Job Training*

Off the job training atau pelatihan di luar kerja juga diberikan oleh Kopwan Khadijah. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, memberikan kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya, mendapatkan ide-ide baru dan memperoleh wawasan yang luas. Adapun *off the job training* yang dilakukan Kopwan Khadijah misalnya adalah rihlah (berlibur) dan outbond serta berkemah bersama yang dikemas dengan Mabit (Malam Bina Iman dan Taqwa).

Adapun Pengembangan secara ruhiyah (spiritual) selalu diterapkan pada semua karyawan. Mengingat hal ini menjadi sangat penting sebagaimana yang dikatakan oleh Ibu Lis Faidah:

“kita kan bekerja yang kaitannya dengan uang mbak yaitu sesuatu hal yang sangat sensitif sehingga sifat amanah, kejujuran juga sangat diperlukan di kopwan ini maupun lembaga lain. Banyak sekali kalau kita lihat lembaga-lembaga itu menurun bahkan sampai tutup atau bangkrut itu karena SDM nya sendiri yang kurang jujur dan amanah. Sehingga saya menilai pembinaan spiritual sangat penting karena kaitannya dengan iman ini bisa naik dan turun mbak”.⁹

Menyadari begitu pentingnya faktor spiritual dari setiap karyawan, Kopwan Khadijah mempunyai program-program, diantaranya;

- a) Diadakan kegiatan briefing setiap pagi mulai pukul 07.50 sampai dengan pukul 08.30. Kegiatan ini dipimpin langsung oleh Ibu Lis Faidah selaku manajer. Adapun tujuan dari kegiatan breafing pagi ini adalah untuk menjaga kekompakan tim, memompa semangat, dan juga meningkatkan spiritual atau

⁹ Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

ruhiyah untuk setiap karyawan. Adapun agenda breafing pagi diantaranya adalah:

- Tilawah bersama (membaca alquran)
 - Kultum
 - Tugas baca buku dan menyampaikan isinya mengenai ekonomi syariah
 - Sharing permasalahan yang terjadi
 - Pemberian motivasi dengan memutarakan video motivasi atau dengan cara yang lain
- b) Memberikan lembar laporan amal yaumi (mutaba'ah harian) yang harus diisi setiap harinya meliputi pencapaian kegiatan keagamaan seperti: tilawah (minimal satu juz setiap hari), sholat tahajud, sholat dhuha, hafalan al-qur'an, dzikir pagi dan petang. Adapun tujuan dari lembar laporan ini adalah untuk menjaga atau mengontrol ruhiyah setiap karyawan agar senantiasa selalu mendekatkan diri kepada Allah, dijauhkan dari sifat-sifat yang tidak baik sehingga menjadi pribadi yang baik pada umumnya dan menjadi karyawan yang mampu mengemban amanah serta profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- c) Mengikuti kelompok keagamaan (*mentoring*) setiap minggunya. Dimana kelompok ini dipimpin oleh satu mentor dan diikuti beberapa peserta *mentoring*'. Kelompok ini nantinya akan membahas kajian tentang keislaman. Adapun tujuan dari kegiatan ini adalah untuk senantiasa mendekatkan diri kepada Allah SWT sehingga karyawan diharapkan ketika selalu dekat dengan Allah maka dalam kerjanya selalu bersikap jujur, amanah dan kerjanya mampu bernilai ibadah.¹⁰

¹⁰ Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

d) Mengikuti MABIT (Malam Bina Iman dan Taqwa) sebagai training spiritualitas karyawan Koperasi Wanita Khadijah Kudus yang diadakan setiap satu tahun sekali.

d. Penerapan penilaian kinerja

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan dilakukan penilaian. Begitu pula dengan kinerja para karyawan tentunya akan mendapatkan penilaian dari pihak kantor seperti halnya yang dilakukan oleh Kopwan Khadijah Kudus.

Menurut saudara Praptina yang merupakan karyawan Kopwan Khadijah terkait dengan penilaian kinerja, beliau mengatakan:

“untuk penilaannya dilihat dari praktik kerjanya langsung yang langsung dinilai oleh manajer”.¹¹

Sedangkan penilaian kinerja dijelaskan secara detail oleh Ibu Lis Faidah selaku manajer, beliau mengatakan:

“karyawan dinilai dari kinerja, sikap, prestasi, profesionalisme dan capaian targetnya”.¹²

Penilaian ini dilakukan sebagai evaluasi dari kerja para karyawan. Nantinya, untuk yang berprestasi ada bonus dan penghargaan tersendiri dari pihak Kopwan khadijah sedangkan untuk yang melakukan kesalahan diberi teguran, surat peringatan, sanksi keterlambatan, dan sanksi indisipliner.

e. Penerapan kompensasi

Kopwan Khadijah Kudus memiliki hari kerja untuk para karyawan adalah 6 hari kerja, dari jam 7 pagi sampai 3 sore. Sebelum memulai operasional seluruh karyawan diwajibkan mengikuti briefing guna perencanaan operasional pada hari itu dan untuk memompa semangat serta kekompakan tim.

¹¹ Hasil Wawancara dengan Marketing Koperasi wanita Khadijah Kudus, saudara Praptiana, Kudus, 15 Agustus 2018

¹² Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

Kopwan Khadijah memberikan gaji setiap bulan kepada karyawannya yang bekerja. Menurut Ibu Lis Faidah selaku manajer, beliau mengatakan:

“pemberian gaji disamping pemberian gaji pokok bagi karyawan ada juga tunjangan-tunjangan dan bonus bagi karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka”.¹³

Dan selama ini Kopwan Khadijah selalu memberikan gaji kepada karyawan tepat waktu, hal ini dimaksudkan agar kepercayaan karyawan kepada koperasi terus meningkat dan juga agar semangat mereka dalam bekerja bertambah selalu.

2. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Capital* sebagai Upaya dalam Menjaga *Sustainability* di Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Modal merupakan sekumpulan uang atau barang yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam bahasa Inggris modal disebut dengan *capital*, yaitu barang yang dihasilkan oleh alam atau manusia untuk membantu memproduksi barang lainnya yang dibutuhkan manusia dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Modal merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah bisnis atau perusahaan. Tanpa modal bisnis tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Mulai dari bisnis yang besar maupun bisnis yang kecil pun membutuhkan modal untuk menjalankan bisnisnya.

Jika berbicara mengenai modal, maka yang terlintas dipikiran pastilah berupa sesuatu yang berhubungan dengan materi. Definisi semacam inilah yang mengarahkan manusia pada kapitalisme yang kita ketahui, yang senantiasa berkaitan dengan uang dan kekayaan material sehingga memunculkan sikap tamak, rakus, egois, materialistis,

¹³ Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

mementingkan *self interest*, dan oportunistik pada diri manusia ketika menejkan diri pada organisasi bisnis.

Hal diatas sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Lis Faidah mengenai betapa pentingnya penjagaan seorang karyawan yang dalam hal ini Ibu Lis Faidah menganggap bahwa pentingnya sebuah modal yang tidak hanya berupa materi melainkan juga modal spiritual atau *spiritual capital*. Karena, menurut beliau untuk menjaga agar Koperasi Wanita Khadijah tetap eksis sekaligus menjadi terbesar di Kabupaten Kudus yang merupakan visi dari Kopwan Khadijah, tidak cukup hanya dengan modal materi yang harus dimiliki melainkan juga modal spiritual atau *spiritual capital* juga harus dimiliki oleh Kopwan Khadijah Kudus. Sehingga diterapkannya manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* ini bertujuan untuk memunculkan sifat kejujuran, amanah, dan profesionalisme kerja sehingga mampu menjaga eksistensi atau *sustainability* Kopwan Khadijah Kudus.

Menurut Ibu Lis Faidah spiritual berperan penting dalam bekerja karena disitulah terdapat iman yang mana iman ini kondisinya tidak stabil atau dapat naik dan turun. Dari sinilah peran *spiritual capital* yang harus dimiliki setiap karyawan untuk menjaga iman sehingga muncul sifat amanah, jujur, dan profesional. Karena menurut beliau banyak sekali sekarang koperasi atau lembaga keuangan lain yang tidak bisa bertahan lama bukan karena faktor ekstern saja melainkan dari intern yaitu karyawannya sendiri yang kurang jujur atau bahkan tidak amanah sehingga menyebabkan tutupnya lembaga tersebut. Disinilah peran MSDM berbasis *spiritual capital* yang diterapkan oleh Kopwan Khadijah Kudus, karena menurut beliau MSDM lah yang berperan penting sebagai pengawas maupun pembentuk SDM baik dari segi kualitas maupun kuantitas karena SDM merupakan satu aset yang berharga dalam suatu usaha.

Disamping hal diatas perlu juga menjadi catatan bahwa Kopwan Khadijah merupakan Koperasi Jasa Keuangan Syariah sehingga nilai-

nilai syariah tentunya harus selalu menjadi prioritas utama dalam melakukan setiap transaksi. Disinilah letak kekhasan dari Kopwan Khadijah Kudus. Berkaitan dengan hal ini beliau Ibu Lis Faidah mengatakan:

“sebagai lembaga syariah kita selalu komitmen dengan produk syariah mbak dan itu selalu menjadi prioritas utama kami. Bahkan, dikalangan anggota, kami sudah terkenal bahwa kami tidak akan memberikan pembiayaan secara “Cuma-Cuma” dalam artian memberikan pembiayaan tanpa tujuan yang jelas sekalipun itu anggota lama. Jadi, ketebukaan anggota selalu kami minta agar kami jelas tujuan anggota dalam melakukan pembiayaan sehingga kita bisa menggunakan akad yang sesuai. Dengan seperti ini kami berharap semoga keberkahan tetap terjaga dengan kami menjaga kesyariahnya. Dan Alhamdulillah Kopwan Khadijah Kudus bisa bertahan sampai sekarang”.¹⁴

Dalam perjalanan 9 tahun Kopwan Khadijah mengalami banyak peningkatan. Namun, tentunya tidak mungkin tanpa kendala. Menurut beliau setiap usaha pasti ada kendala-kendala yang harus dihadapi. Adapun kendala-kendala dalam mempertahankan Kopwan Khadijah datang dari dua faktor, yaitu faktor intern dan ekstern.

Untuk faktor internnya adalah:

- a. Dari segi manajemen, masih banyak aturan yang harus direvisi
- b. Kualitas SDM yang harus selalu ditingkatkan
- c. Pengembangan akad syariah yang masih terbatas

Sedangkan faktor eksternnya adalah:

- a. Persaingan yang ketat
- b. Masyarakat yang terbiasa dengan kondisi konvensional
- c. Kondisi masyarakat yang beragam

Untuk menghadapi kendala-kendala tersebut, Kopwan Khadijah Kudus memiliki cara-cara tersendiri. Hal ini disampaikan pula oleh Ibu Lis Faidah selaku manager Kopwan Khadijah Kudus, diantaranya adalah:

¹⁴ Hasil wawancara dengan manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

- a. Senantiasa berpikir positif dan berusaha
- b. Membuka peluang range market yang lebih luas
- c. Memperkuat SDM baik dari segi kualitas maupun kuantitas
- d. Inovasi produksi
- e. Bergabung di asosiasi BMT atau perhimpunan koperasi syariah se Indonesia
- f. Senantiasa memantau kondisi perekonomian terkini agar *up to date*
- g. Membaca potensi-potensi baru masyarakat

Sedangkan, faktor-faktor yang mendorong *sustainability* Kopwan Khadijah Kudus sampai saat ini ada banyak menurut beliau. Dalam wawancaranya beliau mengatakan:

“ada banyak ya mbak kalau faktor yang ikut mendorong Kopwan Khadijah sampai saat ini. Seperti SDM baik secara kualitas maupun kuantitas. Dan untuk SDM ini memang kita selalu perhatikan ya mbak baik itu secara kemampuan di bidangnya maupun internnya karena karyawan ini yang berkaitan langsung dengan anggota kopwan nantinya. Selain itu faktor kondisi ekonomi juga ikut menentukan, hubungan baik dengan siapapun termasuk dengan Dinas dan koperasi/BMT/Bank lain dan yang tidak kalah penting juga menjaga silaturahmi dengan anggota kopwan khadijah.”¹⁵

Dalam perjalanannya dari tahun 2010 sampai sekarang yang sudah berjalan hampir 9 tahun, Kopwan Khadijah Kudus mampu bertahan ditengah persaingan dengan lembaga keuangan lain dan bahkan mengalami peningkatan. Hal ini dibuktikan dari jumlah anggota yang awalnya hanya sekitar 32 sekarang menjadi kurang lebih 750 anggota dengan aset yang awalnya 21 juta sekarang menjadi kurang lebih 1 miliar rupiah.¹⁶

¹⁵ Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

¹⁶ Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Wanita Khadijah Kudus, Ibu Lis Faidah, 15 Agustus 2018

C. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Capital* di Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Dari hasil observasi yang dilakukan dengan peninjauan secara langsung kelapangan dan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan, bahwasanya implementasi atau penerapan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Koperasi Wanita (Kopwan) Khadijah Kudus sudah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia, dimana dalam praktiknya Kopwan Khadijah Kudus menggunakan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Menurut Kinggudu yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

“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).¹⁷

Pernyataan tersebut bisa dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia (SDM) yang utama memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

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

¹⁷ Faustino Cardoso Gomes, *Op.Cit.*, hlm. 4

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.¹⁸

a. 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.¹⁹

Malayu Hasibuan menyatakan bahwa proses penarikan karyawan yang baik (rekrutmen) adalah dengan penentuan dasar yang ditetapkan terlebih dahulu dan ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan apakah dari internal ataukah eksternal perusahaan.²⁰

Dari hasil penelitian Kopwan Khadijah dalam perekrutan menggunakan dua sumber yaitu internal dan eksternal dengan sebelumnya telah menyebar info lowongan kerja dan posisi serta kriterianya sebagai penentuan dasar yang ditetapkan terlebih dahulu.

Adapun hasil dari penelitian Kopwan khadijah menggunakan dua sumber dalam perekrutan, yaitu:

¹⁸ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Cet 1*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, hlm. 2

¹⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Op.Cit.*, hlm. 105

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua puluh*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm.41

1) Sumber internal

Yaitu Kopwan Khadijah melakukan perekrutan dengan cara memberdayakan karyawan yang sudah ada dengan cara mengubah status karyawan, dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap atau pengelola. Dalam memberdayakan karyawan ini pun membutuhkan proses. Dimulai dari karyawan baru menjadi karyawan training yang dijalani selama 3 bulan, kemudian karyawan training menjadi karyawan kontrak selama 1 tahun, yang kemudian setelah 1 tahun itu baru akan diputuskan apakah kontrak akan diperpanjang selama 2 tahun ataukah akan diangkat langsung menjadi karyawan tetap kopwan Khadijah.

2) Sumber eksternal

Maksudnya yaitu merekrut orang-orang dari luar koperasi yang ingin bergabung dengan Kopwan Khadijah Kudus. Dalam rekrutmen dari luar ini, menurut Ibu Lis, Kopwan Khadijah akan memulai dengan pembukaan info lowongan kerja dan posisi serta kriteria karyawan. Selanjutnya dengan lamaran kerja. Setelah tahap tersebut dilakukan, maka selanjutnya dilakukan proses identifikasi yakni menentukan siapa calon yang akan direkrut, proses tersebut nantinya didukung dengan proses seleksi.

Proses rekrutmen SDM yang dilakukan oleh Kopwan Khadijah Kudus ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan, dalam perekrutannya menggunakan penentuan dasar penarikan (rekrutmen) dan penentuan sumber penarikan yaitu sumber internal dan eksternal sehingga kualitas yang dihasilkan dari rekrutmen SDM berkualitas sehingga teori itu kebenarannya dapat dibuktikan.

b. 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.²¹

Menurut T Hani Handoko, langkah-langkah dalam seleksi penerimaan pegawai meliputi penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara, pemeriksaan referensi, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, dan keputusan penerimaan.²²

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kopwan Khadijah Kudus dalam melakukan proses seleksi karyawan meliputi:

- 1) Para pelamar harus melewati seleksi administratif, seperti surat lamaran kerja, foto copy ktp, kk, biodata, dll.
- 2) Dilakukan pemilihan (penyortiran) lamaran yang dilakukan oleh Kopwan Khadijah, bagi pelamar yang lolos akan dipanggil ke kantor untuk mengikuti tes selanjutnya
- 3) Melalui serangkaian tes yang diadakan oleh Kopwan Khadijah Kudus, diantaranya:
 - a) Test tertulis pengetahuan umum
 - b) Personality Test
 - c) Psikotest
 - d) Tes keagamaan
 - e) Wawancara

Jika sudah melalui tahap-tahap tersebut, maka yang sudah dinyatakan lolos akan dipanggil ke Kopwan Khadijah untuk menjalani masa training.

Proses seleksi yang dilakukan oleh Kopwan Khadijah Kudus dalam mendapatkan karyawan menggunakan beberapa langkah sebagaimana disebutkan diatas, langkah-langkah tersebut sebagian

²¹ *Ibid*, hlm. 46

²² Fatah Syukur, *Op.Cit.*, hlm. 78-83.

sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh T Hani Handoko tentang langkah-langkah dalam seleksi. Sehingga kualitas yang dihasilkan dari seleksi ini cukup berkualitas dan mampu mengisi posisi kerja yang diinginkan oleh Kopwan Khadijah Kudus sesuai dengan yang diinginkan.

c. Pelatihan dan pengembangan

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.²³

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*).²⁴

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kopwan Khadijah Kudus dalam melakukan pelatihan terhadap karyawannya yaitu dengan:

1) *On the Job Training*

- a) Pelatihan produk, pada pelatihan produk, karyawan diberikan pengetahuan tentang prodduk-produk yang dimiliki oleh Kopwan Khadijah yang kemudian juga diajarkan bagaimana cara memperkenalkan produk-produk Kopwan Khadijah kepada masyarakat.
- b) Dilatih komputer

²³ *Ibid*, hlm. 69

²⁴ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Interprise, Kudus, 2011, hlm. 58-60

c) Mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah diagendakan oleh Kopwan Khadijah, diantaranya adalah:

- (1) Pelatihan dengan KJKS Wanita
- (2) Pelatihan dari PBMTI
- (3) Pelatihan dari Ikosindo
- (4) Pelatihan dari Dinas

d) Mengikuti workshop dan seminar yang telah diaagendakan.

2) *Off the Job Training*

Off the job training atau pelatihan di luar kerja juga diberikan oleh Kopwan Khadijah. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, memberikan kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya, mendapatkan ide-ide baru dan memperoleh wawasan yang luas. Adapun *off the job training* yang dilakukan Kopwan Khadijah misalnya adalah rihlah (berlibur) dan outbond serta berkemah bersama yang dikemas dengan Mabit (Malam Bina Iman dan Taqwa).

Sedangkan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.²⁵

Dalam penelitian menunjukkan bahwa Kopwan Khadijah Kudus dalam melakukan pengembangan karyawannya menggunakan pengembangan secara ruhiyah (spiritual) yang selalu diterapkan pada semua pengelola, antara lain:

- 1) Diadakan kegiatan *breafing* setiap pagi mulai pukul 07.50 sampai dengan pukul 08.30. Kegiatan ini dipimpin langsung oleh Ibu Lis Faidah selaku manajer. Adapun tujuan dari kegiatan *breafing* pagi ini adalah untuk menjaga kekompakan tim,

²⁵ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, DEEPUBLISH, Yogyakarta, 2016, hlm. 83.

memompa semangat, dan juga meningkatkan spiritual atau ruhiyah untuk setiap karyawan. Adapun agenda breafing pagi diantaranya adalah:

- (1) Tilawah bersama (membaca alquran)
 - (2) Kultum
 - (3) Tugas baca buku dan menyampaikan isinya mengenai ekonomi syariah
 - (4) Sharing permasalahan yang terjadi
 - (5) Pemberian motivasi dengan memutarakan video motivasi atau dengan cara yang lain
- 2) Memberikan lembar laporan amal yaumi (mutaba'ah harian) yang harus diisi setiap harinya meliputi pencapaian kegiatan keagamaan seperti: tilawah (minimal satu juz setiap hari), sholat tahajud, sholat dhuha, hafalan al-qur'an, dzikir pagi dan petang. Adapun tujuan dari lembar laporan ini adalah untuk menjaga atau mengontrol ruhiyah setiap karyawan agar senantiasa selalu mendekati diri kepada Allah, dijauhkan dari sifat-sifat yang tidak baik sehingga menjadi pribadi yang baik pada umumnya dan menjadi karyawan yang mampu mengemban amanah serta profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- 3) Mengikuti kelompok keagamaan (*mentoring*) setiap minggunya. Dimana kelompok ini dipimpin oleh satu mentor dan diikuti beberapa peserta *mentoring*. Kelompok ini nantinya akan membahas kajian tentang keislaman. Adapun tujuan dari kegiatan ini adalah untuk senantiasa mendekati diri kepada Allah SWT sehingga karyawan diharapkan ketika selalu dekat dengan Allah maka dalam kerjanya selalu bersikap jujur, amanah dan kerjanya mampu bernilai ibadah.

Pengembangan spiritual yang diterapkan oleh Kopwan Khadijah Kudus kepada karyawannya merupakan cara pengembangan yang

cukup efektif dalam meningkatkan kualitas SDMnya. Sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Mukminun (23) ayat 3

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾

Artinya : “Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna”

Ayat diatas bermakna bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam berbicara dan bekerja.²⁶

d. 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 evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.²⁷

Menurut hasil penelitian penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kopwan Khadijah Kudus adalah dengan dinilai dari kinerja, sikap, prestasi, profesionalisme dan capaian targetnya. Penilaian ini dilakukan sebagai evaluasi dari kerja para karyawan. Nantinya, untuk yang berprestasi ada bonus dan penghargaan tersendiri dari pihak Kopwan khadijah sedangkan untuk yang melakukan kesalahan diberi teguran, surat peringatan, sanksi keterlambatan, dan sanksi indisipliner.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kopwan Khadijah kepada karyawannya sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan Andrew F. Sikula sehingga pengembangan yang diharapkan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja ini.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

²⁶ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 270.

²⁷ Malayu Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 87

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.²⁸ Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kopwan Khadijah Kudus dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya diberikan gaji setiap bulan kepada karyawannya. Disamping pemberian gaji pokok bagi karyawan ada juga tunjangan-tunjangan dan bonus bagi karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka. Dan selama ini Kopwan Khadijah selalu memberikan gaji kepada karyawan tepat waktu, hal ini dimaksudkan agar kepercayaan karyawan kepada koperasi terus meningkat dan juga agar semangat mereka dalam bekerja bertambah selalu.

Kompensasi yang diberikan Kopwan Khadijah Kudus sudah sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia dalam hal kompensasi yaitu berupa pemberian gaji dan juga bonus. Dalam hal ini juga sudah sesuai dengan anjuran dalam Islam. Sebagaimana Islam menganjurkan pemilik perusahaan untuk membayarkan gaji pegawai sesegera mungkin, tidak ditunda apalagi ditahan, seperti sabda Rasulullah, ” *bayarlah upah atau gaji karyawan sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah berapa upah/gajinya*” (HR Baihaqi)

2. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Capital* sebagai Upaya dalam Menjaga *Sustainability* di Koperasi Wanita Khadijah Kudus

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan peninjauan secara langsung ke lapangan dan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang yang bersangkutan bahwasanya Kopwan Khadijah Kudus tidak

²⁸ *Ibid*, hlm. 118

hanya mementingkan modal materi saja melainkan *spiritual capital* yang dalam hal ini diterapkan dalam proses manajemen sumber daya manusianya sebagai upaya Kopwan Khadijah Kudus dalam menjaga *sustainability* Koperasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa menurut Ibu Lis Faidah spiritual berperan penting dalam bekerja karena disitulah terdapat iman yang mana iman ini kondisinya tidak stabil atau dapat naik dan turun. Dari sinilah peran *spiritual capital* yang harus dimiliki setiap karyawan untuk menjaga iman sehingga muncul sifat amanah, jujur, dan profesional. Karena menurut beliau banyak sekali sekarang koperasi atau lembaga keuangan lain yang tidak bisa bertahan lama bukan karena faktor ekstern saja melainkan dari intern yaitu karyawannya sendiri yang kurang jujur atau bahkan tidak amanah sehingga menyebabkan tutupnya lembaga tersebut. Disinilah peran MSDM berbasis *spiritual capital* yang diterapkan oleh Kopwan Khadijah Kudus, karena menurut beliau MSDM lah yang berperan penting sebagai pengawas maupun pembentuk SDM baik dari segi kualitas maupun kuantitas karena SDM merupakan satu aset yang berharga dalam suatu usaha. Dalam pelaksanaannya para karyawan diwajibkan ikut pelatihan dan pengembangan terutama dibidang *spiritual* seperti mengikuti kelompok *mentoring*, mengisi lembar amal yaumi yang dikontrol manajer langsung, dan briefing pagi.

Hal ini sesuai dengan teori dalam bukunya Abdul Jalil (2013) yang menyebutkan bahwa ada 3 peran penting spiritual dalam bisnis, yaitu sebagai daya kreasi, fungsi kontrol, dan stabilitator.²⁹

a. Daya Kreasi

Jika dilihat dalam perjalanan Koperasi Wanita Khadijah Kudus daya kreasi yang mampu ditunjukkan adalah dengan banyaknya inovasi-inovasi produk yang dimiliki oleh Koperasi Wanita Khadijah Kudus, diantaranya seperti IKAH (Investasi Pernikahan), IHAYA (Investasi Hari Raya), IHAROH (Investasi Haji dan Umroh), dan

²⁹ Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, Lkis Yogyakarta, Yogyakarta, 2013, hlm.36

lain-lain. Sehingga dengan daya kreasi produk ini Koperasi Wanita Khadijah Kudus diharapkan mampu menjadi mitra yang baik bagi masyarakat.

b. Fungsi Kontrol

Adanya manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* yang diterapkan di Koperasi Wanita Khadijah Kudus salah satu tujuannya adalah agar mampu menjadi pelurus manakala terbesit niat buruk atau dengan kata lain adalah fungsi kontrol. Dalam hal ini Koperasi Wanita Khadijah Kudus mampu membuktikan bahwa program-program yang dimiliki dalam MSDM berbasis *spiritual capital* mampu menjadi fungsi kontrol. Hal ini dapat dilihat dari minimnya tingkat penyelewengan atau pelanggaran terhadap aturan-aturan yang telah ditentukan oleh Koperasi Wanita Khadijah Kudus.

c. Stabilisator

Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan manajer yang mengatakan bahwa *spiritual* berperan penting dalam bekerja karena disitulah terdapat iman yang mana iman ini kondisinya tidak stabil atau dapat naik dan turun. Dari sinilah peran *spiritual capital* yang harus dimiliki setiap karyawan untuk menjaga iman sehingga muncul sifat amanah, jujur, dan profesional dalam bekerja. Dan fungsi ini di Koperasi Wanita Khadijah Kudus telah berhasil berperan dalam menjaga kestabilan keadaan Koperasi Wanita Khadijah Kudus, dimana dapat dilihat sampai saat ini Koperasi Wanita Khadijah Kudus masih mampu stabil dan juga bertahan hampir sepuluh tahun beroperasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa cara-cara yang dilakukan Kopwan Khadijah dalam menjaga *sustainability* disamping penjagaan karyawan berbasis *spiritual capital*, Koperasi Wanita Khadijah Kudus juga mempunyai beberapa strategi, diantaranya yaitu:

a. Senantiasa berpikir positif dan berusaha

Menurut Ibu Lis Faidah berfikir positif sama dengan sedang menjemput keberhasilan karena dengan berfikir positif apapun yang kita lakukan *InsyaaAllah* akan berdampak positif terhadap kita. Nilai-nilai inilah yang selalu ditanamkan kepada para karyawannya. Selain berfikir positif tentunya suatu keberhasilan tidak mungkin dicapai dengan kerja keras, sehingga berusaha kerja keras juga selalu menjadi budaya yang ada di Koperasi Wanita Khadijah Kudus.

b. Membuka peluang *range market* yang lebih luas

Dalam hal ini, menurut Ibu Lis Faidah sangat diperlukan dalam menjaga *sustainability*, karena jika *range market* luas maka Koperasi dapat dikenal dibanyak masyarakat sehingga diharapkan mampu menjadi dorongan untuk masyarakat ikut menabung atau menggunakan produk yang lain di Koperasi Wanita Khadijah Kudus.

c. Memperkuat SDM baik dari segi kualitas maupun kuantitas

Sebagaimana pentingnya SDM yang sudah dikemukakan di atas, maka faktor SDM ini memang perlu dijaga baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

d. Inovasi produksi

Inovasi produksi sangat diperlukan dalam *sustainability* agar masyarakat bisa tertarik dan mau berinvestasi di lembaga kita. Menurut Ibu Lis, inovasi terus dikembangkan di Koperasi Wanita Khadijah Kudus dengan tetap menjaga sistem syariah sebagaimana prinsip Koperasi Wanita Khadijah Kudus.

e. Bergabung di asosiasi BMT atau Perhimpunan Koperasi Syariah se Indonesia

Hal ini dilakukan agar terjalin silaturahmi antara Koperasi dengan lembaga lain. Selain itu juga dengan bergabung di asosiasi BMT, Koperasi Wanita Khadijah Kudus dapat mengambil inspirasi-inspirasi dari Koperasi lain atau sebaliknya Koperasi Wanita Khadijah Kudus mampu memberikan inspirasi kepada Koperasi lain.

f. Membaca potensi-potensi baru masyarakat

Dengan membaca potensi-potensi baru masyarakat, diharapkan Koperasi Wanita Khadijah Kudus nantinya mampu mengembangkan inovasi produk sesuai dengan kebutuhan masyarakat sehingga Koperasi Wanita Khadijah Kudus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan terus dibutuhkan masyarakat sehingga terjadilah *sustainability*.

Dari beberapa strategi yang diterapkan di Koperasi Wanita Khadijah Kudus di atas dapat dilihat bahwa Koperasi Wanita Kudus dengan sungguh-sungguh memperhatikan keberadaannya agar mampu terus bisa beroperasi atau dengan kata lain menjaga *sustainability*.

Sedangkan, menurut Ibu Lis Faidah terdapat juga faktor-faktor yang mendorong *sustainability* Kopwan Khadijah adalah SDM baik secara kualitas maupun kuantitas, kondisi ekonomi, relationship atau menjaga hubungan baik dengan siapapun, menjaga hubungan dengan dinas dan koperasi/BMT/Bank yang lain dan mempererat silaturahmi dan ikatan hati dengan anggota yang lain.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan dalam perjalanannya dari tahun 2010 sampai sekarang yang sudah berjalan hampir 9 tahun, Kopwan Khadijah Kudus mampu bertahan ditengah persaingan dengan Lembaga Keuangan lain dan bahkan mengalami peningkatan. Hal ini dibuktikan dari jumlah anggota yang awalnya hanya sekitar 32 sekarang menjadi kurang lebih 750 anggota dengan aset yang awalnya 21 juta sekarang menjadi kurang lebih 1 miliar rupiah. Artinya, manajemen sumber daya manusia berbasis *spiritual capital* yang diterapkan oleh Kopwan Khadijah mampu menjaga *sustainability* Koperasi Wanita Khadijah Kudus.