

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

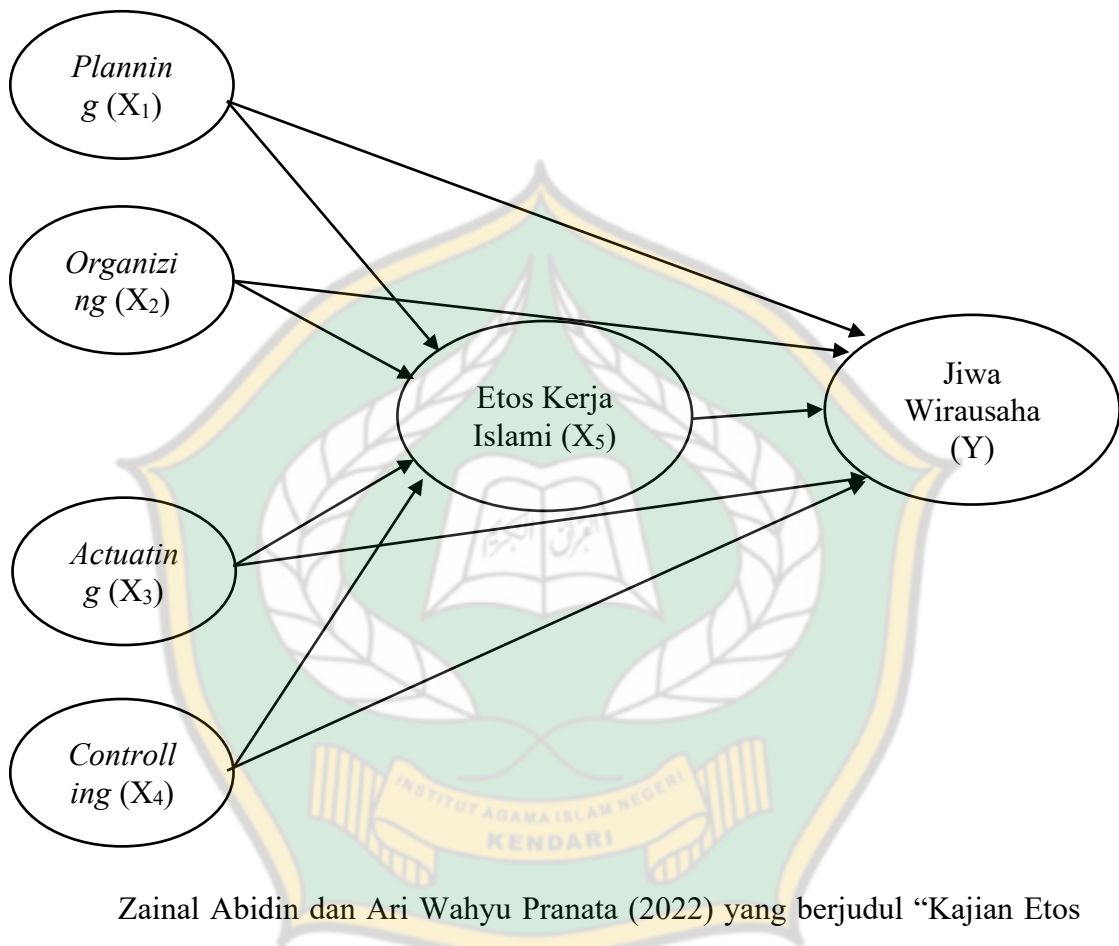
2.1. Penelitian Relevan

Penelitian Zainuri (2021) tentang pengaruh fungsi manajemen Kopontren dan etos kerja Islami terhadap terbentuknya jiwa *entrepreneur* santri di Ponpes Al-Qodiri Jember. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta etos kerja Islami memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada pembentukan jiwa wirausaha santri. Kondisi tersebut menandakan bahwa penerapan fungsi manajemen sangat penting di setiap aktivitas dan pengelolaan Kopontren, agar santri memiliki jiwa wirausaha yang lebih optimal. Fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan secara tak langsung berdampak signifikan terhadap pembentukan jiwa wirausaha santri dengan etos kerja Islami sebagai variabel interveningnya. Temuan ini menandakan etos kerja Islami penting untuk ditanamkan dalam diri santri Kopontren Al Qodiri sebagai langkah pembentukan jiwa wirausaha santri, walaupun pengaruhnya tidak langsung.

Riset ini mempunyai kesamaan dengan riset terdahulu, yakni memakai teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan teknik pengambilan sampel yang sama juga. Perbedaannya terletak pada penambahan indikator pada variabel bebas yaitu (*evaluating*) dan menggunakan kerangka konsep yang berbeda. Unsur kebaruan (*Novelty*) dalam studi ini ialah penggunaan sampel penelitian yang lebih banyak, dan penggunaan 3 variabel dengan penambahan indikator pada tiap variabel.

Adapun kerangka Konsep dari penelitian yang dilakukan oleh Zainuri (2021) yaitu:

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian Zainuri

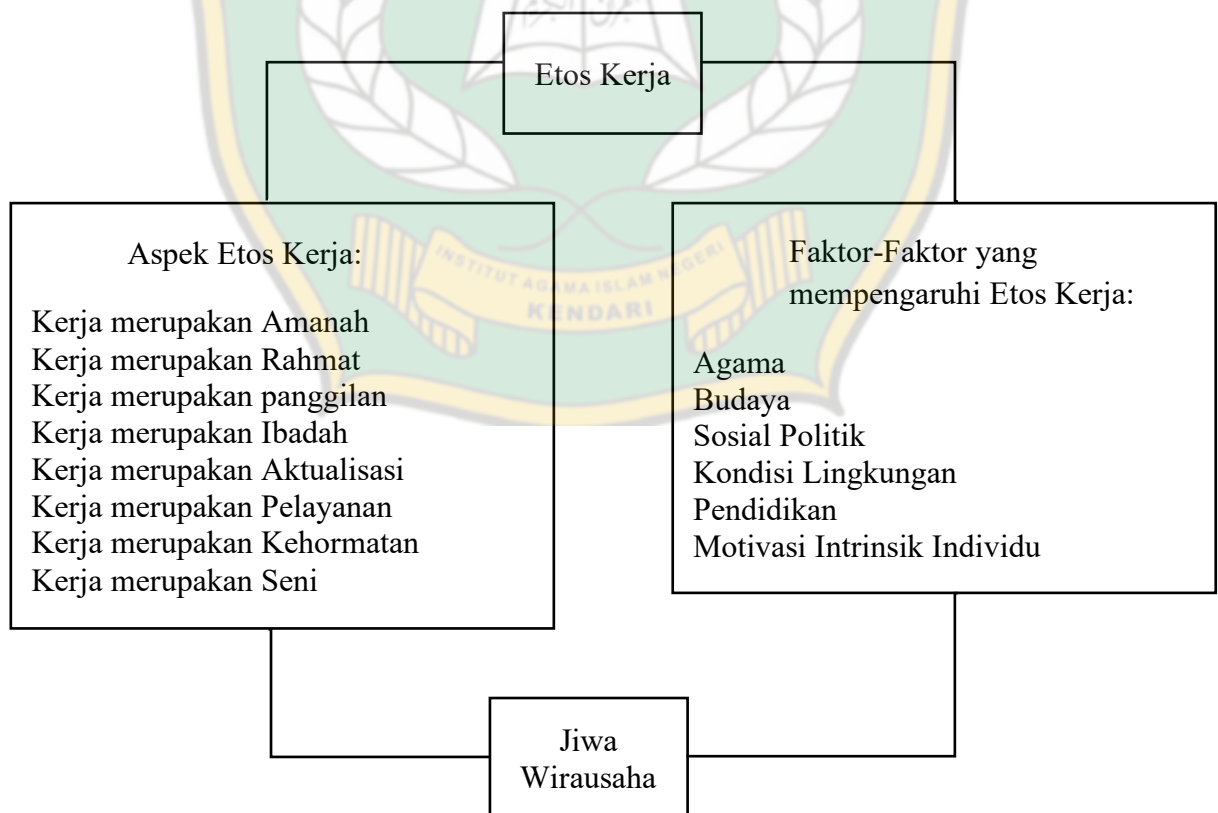


Zainal Abidin dan Ari Wahyu Pranata (2022) yang berjudul “Kajian Etos Kerja dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri.” Temuan studi dan kajian literatur membuktikan bahwasanya pembentukan etos kerja kewirausahaan santri mengacu pada syariat Islam sebagai landasan dan kata kunci. Penjelasan mengenai kerja keras dan nilai-nilai yang menyangkut aktivitas berbisnis telah tertuang dalam islam. Para santri memahami bahwa kejujuran, kerja keras, peduli terhadap sesama, dan tanggung jawab adalah keniscayaan yang wajib diterapkan dengan baik, dimana seluruhnya ini ialah sikap mental dalam berwirausaha.

Riset ini mempunyai kesamaan dengan riset sebelumnya, yakni menggunakan Variabel Etos Kerja dan Jiwa wirausaha. Perbedaannya adalah metode yang dipakai, dimana riset ini memakai metode kuantitatif, sedangkan riset terdahulu memakai metode kualitatif. Unsur kebaruan (*Novelty*) dalam penelitian ini ialah penggunaan metode kuantitatif guna mendapatkan hasil pengaruh yang lebih detail serta terdapat penambahan unsur variabel yaitu Fungsi Manajemen.

Adapun kerangka konsep dari riset yang dilaksanakan oleh Zainal Abidin dan Ari Wahyu Pranata (2022) bisa diamati di bawah ini:

Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian Zainal Abidin

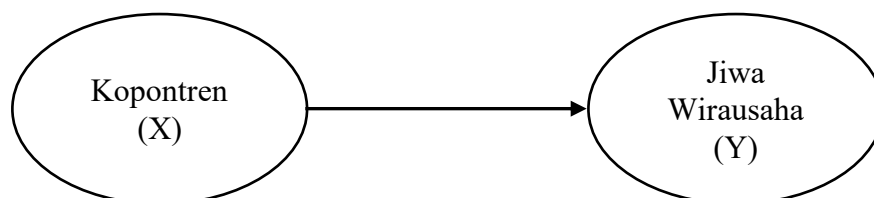


Azinuddin Luthfi (2020) meneliti tentang pengaruh Kopontren terhadap tumbuhnya minat kewirausahaan guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 4 yang berada di Kec. Konda, Kab. Konawe Selatan. Temuan dari penelitiannya menegaskan bahwa menurut hasil uji korelasi menggunakan *Pearson Product Moment* diperoleh r_{xy} senilai 0,704729187. Angka ini mengindikasikan bahwa Kopontren memiliki hubungan positif dengan munculnya minat kewirausahaan para pengajar di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 4.

Persamaan riset ini dengan riset terdahulu adalah mengkaji tentang tumbuhnya minat berwirausaha (*entrepreneurship*). Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah, bahwa penelitian tersebut hanya menerapkan 2 variabel saja, yakni *independent variable* dan *dependen variable* dan penggunaan *path analysis* dalam mengolah datanya. Unsur kebaruan (*Novelty*) dalam penelitian ini adalah penggunaan 3 variabel serta olah datanya menggunakan metode teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

Adapun kerangka Konsep dari penelitian yang dilakukan oleh Azinuddin Luthfi (2020) adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Konsep Penelitian Azinuddin

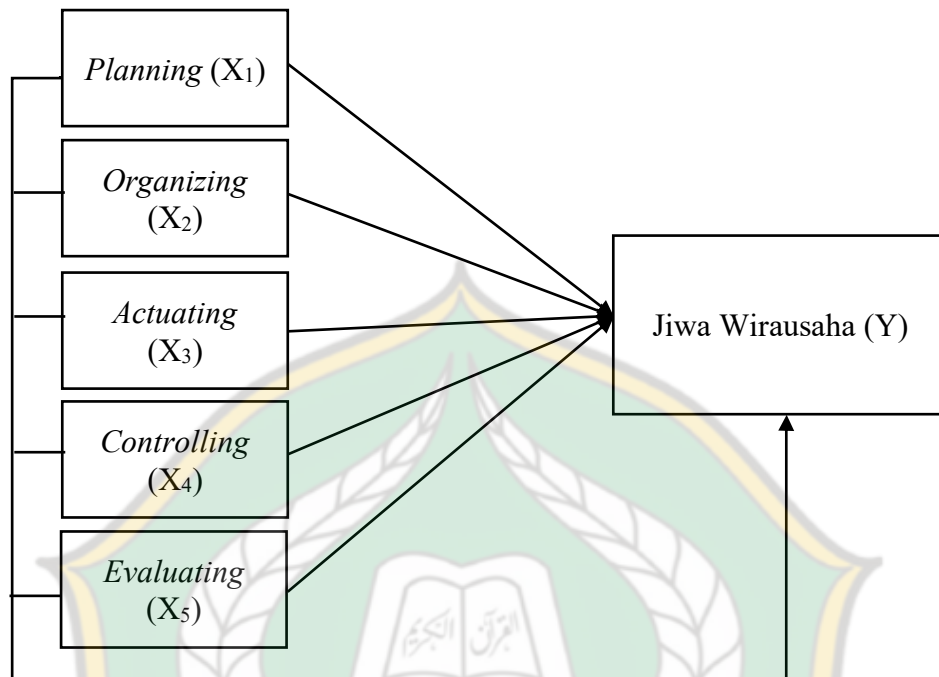


Andi Triyawan dan Mastura (2016) telah meneliti tentang pengaruh manajemen berbagai unit usaha pondok terhadap pembentukan jiwa *entrepreneur* santri di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 2. Hasil kajian ini membuktikan bahwa secara serentak *independent variable* berdampak signifikan terhadap *dependent variable*. Meskipun pada riset ini, secara parsial tidak berdampak terhadap *dependent variable*, dari variabel bebas (*planning, organizing, actuating, controlling, dan evaluating*) hanya variabel *organizing* yang berdampak signifikan terhadap jiwa *entrepreneur* (variabel terikat).

Kesamaan riset ini dengan riset terdahulu adalah penggunaan variabel fungsi manajemen dengan indikator *Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan Evaluating*. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah, bahwa penelitian tersebut hanya memakai 2 variabel yakni variabel independent dan dependen dan penggunaan *path analysis* dalam mengolah datanya. Unsur kebaruan (*Novelty*) dalam penelitian ini adalah penggunaan 3 variabel serta olah datanya menggunakan metode teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

Adapun kerangka Konsep dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Triyawan dan Mastura (2016) yaitu:

Gambar 2.4 Kerangka Konsep Penelitian Andi Triyawan



Anggi Jatmiko (2020) dengan judul “Layanan Bimbingan Karier Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Islami Di Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz Gunungkidul.” Hasil studi menyatakan penyelenggaraan bimbingan karir di Ponpes dilakukan melalui beberapa tahap yakni diawali dengan perencanaan, pembuatan program, implementasi, hingga evaluasi. Hasil studi berikutnya ialah pemahaman santri bahwa kerja adalah uraian akidah, bekerja berlandaskan ilmu, menerapkan sifat-sifat illahi dan petunjuk-petunjuk-Nya menjadi sebuah upaya dalam menumbuhkan etos kerja Islami.

Kesamaan riset ini dengan riset terdahulu adalah mengkaji tentang Etos Kerja Islami. Perbedaannya ada pada penggunaan metode penelitian, dimana riset ini memakai metode Kuantitatif, sedangkan riset terdahulu memakai metode

kualitatif. Unsur kebaruan (*Novelty*) pada penelitian ini ialah penggunaan metode kuantitatif untuk mendapatkan hasil pengaruh yang lebih detail serta terdapat penambahan unsur variabel yaitu Fungsi Manajemen dan Pembentukan Jiwa Wirausaha.

Adapun kerangka Konsep dari penelitian yang dilakukan oleh Anggi Jatmiko (2020) yaitu:

Gambar 2.5 Kerangka Konsep Penelitian Anggi Jatmiko



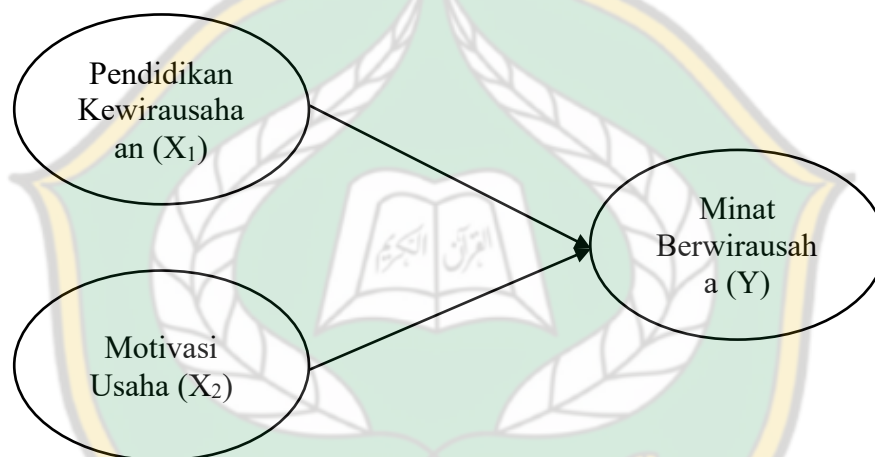
Wira Bharata(2019) tentang “Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Motivasi Usaha terhadap Minat Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo).” Temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada stimulus atau pengaruh kuat antara pendidikan *entrepreneur* dan motivasi usaha terhadap tumbuhnya minat wirausaha mahasiswa.

Kesamaan antara riset ini dengan riset terdahulu adalah mengkaji Minat berwirausaha atau pembentukan Jiwa wirausaha. Perbedaanya terletak pada metode pengambilan sampel, dalam penelitiannya penulis menggunakan metode *systematic random sampling*. Serta penggunaan alat analisis GSCA. Unsur kebaruan (*Novelty*)

dalam penelitian ini adalah penggunaan metode *Simple Random Sampling* berupa *purpose sampling*. Serta penggunaan metode teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*), serta penambahan variabel Fungsi Manajemen dan Etos Kerja Islami.

Adapun kerangka Konsep dari penelitian yang dilakukan oleh Wira (2019) yaitu:

Gambar 2.6 Kerangka Konsep Penelitian Wira Bharata



Abdullah Azzam (2015) telah meneliti tentang pengaruh pengelolaan Kopontren terhadap pembentukan jiwa wirausaha (*entrepreneur*) santri pengelola kopontren di Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta. Hasil penelitian ini diperoleh manajemen Kopontren memiliki pengaruh signifikan terhadap terbentuknya jiwa *entrepreneur* santri.

Persamaan riset ini dengan riset terdahulu adalah penggunaan variabel pembentukan jiwa wirausaha. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah, bahwa penelitian tersebut hanya memakai 2 variabel yaitu *independent variable* dan *dependen variable*, sampel yang digunakan hanya 34 orang saja. *Path analysis*

menggunakan Aplikasi SPSS digunakan untuk mengolah datanya. Unsur kebaruan (*Novelty*) dalam penelitian ini adalah penggunaan 3 variabel serta olah datanya memakai metode teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan 173 orang sebagai sampel.

Adapun kerangka Konsep dari penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Azzam (2015) yaitu:

Gambar 2.7 Kerangka Konsep Penelitian Abdullah Azzam



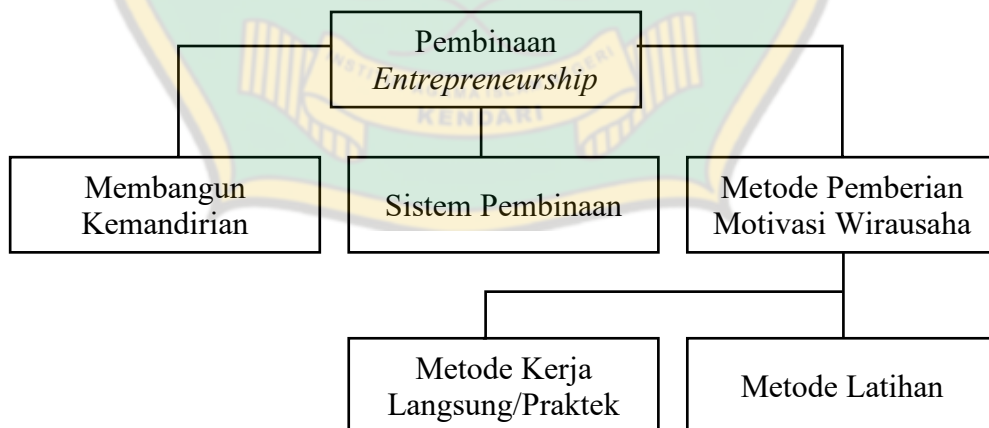
Ubaidillah (2019) yang meneliti tentang “Entrepreneurship Santri (Studi Kasus Integrasi Pendidikan Kitab Kuning dan Entrepreneurship di Pondok Pesantren Riyadhul Jannah Pacet Mojokerto).” Temuan studi menyatakan metode yang dipakai untuk menjalankan aktivitas pendidikan di Pesantren adalah metode salaf seperti weton, sorogan, dan sardan materi yang dipelajari yaitu kitab-kitab salafi dari sejumlah sumber kitab kuning dan mengintegrasikan kapasitas kewirausahaan dengan mengkaji kibab kuning dilaksanakan oleh pesantren lewat kajian serta mengajarkan santri ilmu pengetahuan dan skill yang dapat menumbuhkan semua dimensi seperti bidang linguistic verbal, kinestetik, seni-budaya, bidang Intellectual Quotient (IQ), serta skill motoric. Ouput metode pengajaran kitab kuning dan kewirausahaan di Pesantren Riyadhul Jannah terlihat dari para alumni yang telah menuntaskan studinya yang kini sukses di masyarakat.

Dalam praktiknya, Pesantren Riyadatul Jannah mempunyai pendidikan program khusus guna mencetak santri meraih kebahagiaan dunia berupa pekerjaan yang layak melalui kegiatan berwirausaha.

Kesamaan riset ini dengan riset terdahulu adalah mengkaji tentang *Entrepreneurship* atau Jiwa Wirausaha. Perbedaannya yaitu riset tersebut memakai metode penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Unsur kebaruan (*Novelty*) pada riset ini yaitu penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan penggunaan 3 variabel serta olah datanya memakai metode teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) guna mendapatkan wawasan yang lebih luas mengenai Jiwa wirausaha.

Adapun kerangka Konsep dari penelitian yang dilakukan oleh M. Ubaidillah (2019) yaitu:

Gambar 2.8 Kerangka Konsep Penelitian M. Ubaidillah



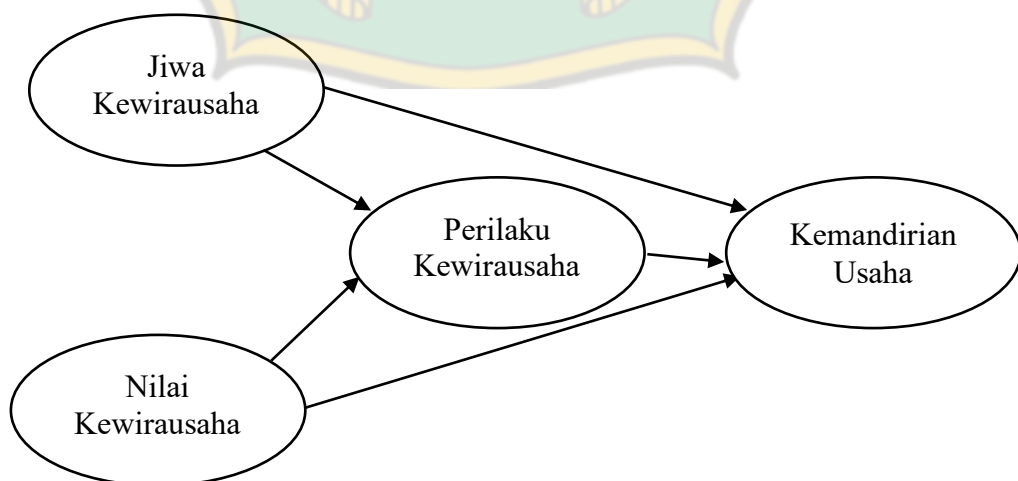
Sukirman (2017) melaksanakan riset berjudul “Jiwa Kewirausahaan dan Nilai Kewirausahaan Meningkatkan Kemandirian Usaha Melalui Perilaku Kewirausahaan.” Temuan studi membuktikan ada pengaruh langsung antara

kewirausahaan dengan perilaku kewirausahaan (*entrepreneurship*), tetapi tidak berdampak langsung pada kemandirian usaha. Nilai kewirausahaan berpengaruh langsung pada perilaku kewirausahaan tetapi berdampak tidak langsung pada kemandirian berwirausaha. Adapun untuk perilaku *entrepreneurship* secara positif memengaruhi kemandirian berwirausaha.

Riset ini mempunyai kesamaan dengan riset terdahulu yakni menggunakan variabel Jiwa Wirausaha dan menerapkan metode teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah variabel yang digunakan, yaitu variabel Jiwa Kewirausahaan, Nilai Kewirausahaan dan tingkat Kemandirian. Unsur kebaruan (*Novelty*) studi ini terletak pada objek penelitian yaitu Kopontren dan memakai jumlah sampelnya lebih besar dibanding penelitian terdahulu.

Adapun kerangka Konsep dari penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2017) yaitu:

Gambar 2.9 Kerangka Konsep Penelitian Sukirman



2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Fungsi Manajemen

Menurut Oey Liang Lee dalam Manulang (2022) fungsi manajemen merupakan sekumpulan tahapan pekerjaan atau kegiatan hingga akhir terwujudnya tujuan pekerjaan atau kegiatan, terdiri dari:

1. *Planning* (perencanaan), adalah kegiatan membentuk dan menyusun sasaran dan tujuan yang hendak diwujudkan yang disepakati bersama melalui berbagai langkah strategis untuk meraih visi dan misi.
2. *Organizing* (pengorganisasian), ialah kegiatan mengoordinasikan seluruh sumber daya baik individu atau tim untuk menjalankan rencana yang sudah disusun, mengoordinasikan masing-masing individu atau tim terhadap berbagai pekerjaan yang sudah disetujui.
3. *Directing* (pengarahan), adalah fungsi pengelolaan yang menyangkut upaya memberikan arahan, instruksi atau perintah, dan saran kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan masing-masing, supaya pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat sehingga tujuan yang direncanakan tercapai.
4. *Coordinating* (pengkoordinasian), adalah bagian dari fungsi *management* untuk melaksanakan segala pekerjaan atau kegiatan agar tidak ada perdebatan, kekacauan, dan kekosongan pekerjaan, melalui upaya menghubungkan, mengintegrasikan, serta menyerasikan tugas karyawan, jadi muncul kerjasama terarah untuk mewujudkan tujuan organisasi.
5. *Controlling* (pengawasan) adalah kegiatan mengawasi agar pekerjaan dilaksanakan sesuai visi misi yang sudah ditetapkan, serta mempertahankan

standar atau kualitas kinerja bawahan untuk diberikan tindakan perbaikan bila diperlukan.

G.R Terry dalam Mulyono (2008) mengartikan fungsi manajemen sebagai rangkaian sub-sub unit yang terdapat pada manajemen, sehingga unit-unit ini mampu menjalankan fungsi untuk meraih tujuan organisasi. Beberapa fungsi-fungsi manajemen ini antara lain perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan/ pengendalian.

Perencanaan (*planning*), merupakan dasar tujuan dan persiapan strategi dalam meraih tujuan. Perencanaan artinya mempersiapkan dan mempertimbangkan semua kebutuhan dan kendala serta menyusun langkah-langkah strategis dalam mencapai sasaran.

Pengorganisasian (*organizing*) adalah usaha menyatukan individu dan menempatkan mereka sebagaimana keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki dalam tugas yang sudah disusun.

Pelaksanaan (*Actuating*) yaitu membuat pekerjaan terlaksana sesuai pembagian tugas masing-masing serta mengerahkan semua *resources* yang dimiliki organisasi, sehingga tugas atau kegiatan terealisasi sesuai rencana dan sasaran tercapai.

Pengawasan (*Controlling*), yang bertujuan untuk memeriksa apakah gerak organisasi sesuai rencana. Dan mengawasi pemakaian sumber daya supaya bisa dimanfaatkan seefisien dan seefektif mungkin tanpa keluar batas dari rencana.

Luther M Gullick dalam Sundayani (2017) mengartikan manajemen (*management*) sebagai bidang studi yang berupaya secara sistematis memahami

alasan serta cara-cara seseorang melakukan kerjasama demi tercapainya tujuan dan menjadikan sistem kerjasama ini lebih manfaat bagi kemanusiaan. Menurutnya, fungsi manajemen meliputi:

1. Perencanaan (*planning*), ialah proses merumuskan dan menetapkan berbagai sumber daya dan kegiatan yang hendak dimanfaatkan dan dilakukan di masa mendatang untuk meraih tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*), adalah serangkaian kegiatan memilih individu dan menempatkan sarana prasarana guna menunjang pekerjaan seseorang di organisasi dan mengelola sistem kerjanya, jadi bisa menjamin tujuan tercapai.
3. Penyusunan Pegawai (*Staffing*), lebih berfokus pada sumber daya yang nanti menunjang pelaksanaan pekerjaan yang telah dirumuskan dan terorganisasi dengan jelas. Kegiatan diambil dalam peran itu, termasuk pengangkatan, seleksi, penunjukan, promosi. Mengarahkan SDM dengan segala pendekatan atau usaha pengembangan SDM.
4. Pengarahan (*Directing*), petunjuk, deskripsi, dan pertimbangan, dan arahan terhadap karyawan yang bekerja secara fungsional atau structural agar pekerjaannya bisa diselesaikan dengan baik di bawah bimbingan staf yang sudah diangkat serta diwajibkan untuk mengerjakan kegiatan sesuai bidangnya dengan tidak melanggar peraturan yang ada.
5. Koordinasi (*Coordinating*) adalah salah satu fungsi *management* untuk mengoordinasikan segala pekerjaan sehingga tidak ada perselisihan, kekacauan, dan kekosongan tugas melalui tindakan menghubungkan, menyelaraskan, dan

mengintegrasikan tugas staff sehingga terbentuk kerja sama yang terorganisir untuk meraih tujuan tertentu.

6. Pelaporan (*Reporting*) adalah proses menyangkut pelaporan informasi ke manajer, jadi pegawai tersebut bisa mengikuti kemajuan dan perkembangan kerja.
7. Penganggaran (*Budgetting*), berhubungan dengan upaya mengendalikan organisasi dengan jalan perencanaan keuangan dan akuntansi.
8. Pengawasan (*Controlling*) merupakan proses manajer mengamati perkembangan tugas ke arah tujuan dan mengidentifikasi penyimpangan dari rencana, sehingga dapat diambil tindakan perbaikan dengan tepat waktu.

Menurut Malayu (2014), fungsi manajemen merupakan kumpulan elemen dasar yang senantiasa melekat dan ada pada proses pengelolaan yang dijadikan landasan atau pedoman bagi manajer dalam menjalankan tugas untuk mencapai sasaran. Menurutnya, fungsi manajemen meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*), kegiatan menetapkan tujuan dan petunjuk penyelenggaraan tugas melalui pemilihan alternatif-alternatif yang terbaik.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), kegiatan menentukan, mengklasifikasikan, dan mengatur berbagai tugas yang dibutuhkan dalam meraih tujuan, menempatkan individu di setiap tugas ini, menyediakan sarana dan prasarana, menetapkan tanggung jawab yang secara relative diamanatkan pada masing-masing pegawai yang melaksanakan tugas-tugas tersebut.
3. Pengarahan (*Actuating*), yaitu membimbing seluruh karyawan agar bersedia bekerja. Pengendalian ialah pengaturan segala faktor dalam sebuah organisasi,

agar sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang ada. Dalam proses *management*, fungsi terakhir adalah fungsi *controlling*.

4. Pengendalian (*Controlling*) ialah pengaturan segala faktor dalam sebuah organisasi, agar sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang ada. Dalam proses *management*, fungsi terakhir adalah fungsi *controlling*.

Robbins dan Coutler (2014) dalam bukunya menyebut bahwa manajemen (*management*) ialah usaha mengoordinasikan seluruh pekerjaan agar bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Empat fungsi yang berkaitan dalam manajemen meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*), yaitu menentukan sasaran dan tujuan, serta langkah-langkah strategis dalam mewujudkannya.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), adalah proses mengoordinasikan individu-individu dan sumber daya yang dimiliki dalam rangka mengimplementasikan rencana.
3. Kepemimpinan (*Leading*), yaitu kumpulan aktivitas yang dilaksanakan supaya orang-orang bekerja demi kepentingan organisasi.
4. Pengendalian (*Controlling*), yaitu proses memantau berjalannya organisasi dalam meraih tujuannya. Berguna untuk membantu menjamin efisiensi dan efektivitas untuk keberhasilan pengelolaan organisasi.

Fungsi-fungsi manajemen berdasarkan pendapat Sondang P. Siagian (2012) diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*), adalah serangkaian proses berpikir dan menetapkan secara matang mengenai berbagai aktivitas yang dilaksanakan di masa mendatang guna meraih tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), ialah seluruh proses pengelompokan anggota organisasi, tugas-tugas, alat-alat, tanggung jawab, dan kewenangan sedemikian rupa.
3. Penggerakan (*Actuating*), adalah aktivitas menggerakkan atau mendorong para anggota agar mereka bersedia bekerja secara tulus untuk mencapai tujuan bersama secara ekonomis dan efektif.
4. Pengawasan (*Controlling*), adalah kegiatan mengamati atau memantau penyelenggaraan semua aktivitas organisasi guna memastikan seluruh tugas terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan di awal.
5. Evaluasi (*Evaluating*), yaitu kegiatan mengukur dan membandingkan output pekerjaan yang dicapai dengan output yang semestinya dicapai.

Menurut Wakila (2021) Manajemen organisasi yang bagus tentu merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, diantaranya meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*), proses merumuskan tujuan untuk kinerja instansi kedepannya dan menetapkan tugas serta pemanfaatan sumber daya yang dibutuhkan guna mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), proses alokasi semua tugas yang harus diselesaikan antara kelompok kerja, memutuskan tanggung jawab dan wewenang setiap anggota terhadap komponen kerja, serta membentuk suasana kerja yang baik.

3. Pelaksanaan (*Actuating*), memberikan dorongan kepada seluruh anggota agar bersedia bekerja secara Ikhlas dan penuh kesadaran melalui kerjasama demi tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif.
4. Pengawasan (*Controlling*), proses memantau kegiatan staff, mengidentifikasi apakah instansi mampu mencapai target tujuan, serta memberikan perbaikan jika dibutuhkan dan mengukur pelaksanaan kegiatan.
5. Serta Evaluasi (*Evaluating*), merupakan bagian dari fungsi *management* untuk mengukur seluruh kegiatan dan meninjau seberapa jauh usaha meraih tujuan yang sudah dirumuskan.

2.2.2. Teori Koperasi Pondok Pesantren

Istilah koperasi secara harfiah bersumber dari kata: *Cooperation* (latin), atau *Cooperation* (Inggris), atau *Co-operatie* (Belanda), menurut Sri Edi Swasono (2005), sedangkan menurut bahasa Indonesia, koperasi berarti bekerja sama, bekerja bersama, atau kerjasama.

Berdasarkan pendapat Chaniago (1998), koperasi ialah sekumpulan individu-individu atau badan-badan yang memberi kebebasan bergabung dan keluar sebagai anggota; melalui kerjasama berasaskan kekeluargaan dalam mengoperasikan bisnis, guna meningkatkan kemakmuran jasmaniyah seluruh anggota.

Sehingga koperasi secara hakikat dapat diartikan sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh sekumpulan individu maupun kelompok yang menjunjung tinggi kerja sama, gotong royong berlandaskan persamaan derajat, kewajiban dan hak. Hal

ini mengindikasikan koperasi ialah wadah demokrasi sosial dan ekonomi. Dikarenakan koperasi mengandung asas demokrasi, maka wajib dijamin sungguh-sungguh bahwa koperasi merupakan milik anggotanya pribadi dan harus diurus dan dikelola sebagaimana keinginan dan kepentingan anggota, yang artinya rapat anggota koperasi menjadi hak puncak dalam koperasi.

Koperasi memperoleh kedudukan yang jelas dalam semua sistem hukum di tanah air. Sehingga dasar hukum koperasi di Indonesia sangatlah kokoh. Sedangkan bangun usaha bukan koperasi masih menerapkan hukum perdata dan hukum dagang sebagai warisan sistem hukum lama peninggalan belanda, koperasi sudah mempunyai landasan hukum (UU) sendiri. Meskipun begitu, harus dimengerti bahwa sistem hukum bisa berubah lebih cepat daripada perubahan pemikiran dan budaya penduduk, oleh karena itu perkembangan koperasi saat ini belum secepat yang diharapkan walaupun telah mempunyai undang-undang tersendiri.

Berkenaan dengan hal tersebut, bisa diuraikan 3 jenis landasan yakni landasan idiil, struktural, dan operasional (Widiyati, 2008).

1. Landasan Idiil

Dalam Bahasa Inggris, kata *ideal* artinya cita-cita atau gagasan. Landasan idiil koperasi merupakan landasan atau dasar yang dipakai dalam upaya mewujudkan cita-cita koperasi. Makna koperasi sendiri ialah perkumpulan orang-orang dengan maksud menaikkan kemakmuran para anggotanya. Gerakan koperasi yaitu organisasi ekonomi masyarakat yang dijamin oleh UUD 45 seluruh hak hidupnya, dimaksudkan mewujudkan rakyat adil dan sejahtera. Sehingga bertujuan sesuai dengan cita-cita rakyat Indonesia. Pancasila adalah

landasan koperasi dalam upaya meraih cita-cita. Hal ini berarti Pancasila sebagai landasan idiil koperasi.

2. Landasan Struktural

Dalam Bahasa Inggris, kata *structural* artinya susunan. Landasan structural koperasi ialah tempat berpijaknya koperasi dalam tataran kehidupan bernegara atau bermasyarakat. Susunan kehidupan dalam suatu negara Indonesia dalam UUD 45. Dikarenakan koperasi adalah bagian dari wujud susunan ekonomi rakyat, sehingga landasan structural koperasi di Indonesia ialah Undang-Undang Dasar 1945. UUD memuat ketentuan pokok yang berhubungan dengan tata kehidupan bernegara. Adapun aturan secara general mengenai bentuk negara, sistem pemerintah, pendidikan, pertahanan, kesejahteraan dan lainnya diatur dalam UUD 45. Koperasi ialah masyarakat, yang mana Pasal 33 ayat (1) UUD 45 menjelaskan bahwa:

“Perekonomian diatur sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan”.

3. Landasan Operasional Koperasi Indonesia

- a) UUD 1945 pasal 33 serta penjelasannya.
- b) Ketetapan MPR No. II/MPR/1988 tentang GBHN.
- c) UU No. 2/1967 tentang pokok - pokok perkoperasian.
- d) Anggaran Dasar dan ART Koperasi.

Menurut Sujianto (2011) Kopontren (koperasi pondok pesantren) adalah organisasi ekonomi yang terdapat dalam pondok pesantren serta sebagai media untuk santri dalam menjalankan praktik kerja, oleh karenanya pola pendidikan agama dengan kewirausahaan bisa seimbang. Kehadiran Kopontren sebagai unit usaha di pondok pesantren turut memperoleh dukungan dari negara. Hal ini terlihat

dari adanya: (1) UU No. 25 tahun 1992 tentang perekonomian, (2) keputusan bersama antara Menteri Koperasi (Nomor:197/MJKPTSUX/1985), Menteri Agama (Nomor:64/tahun 1985), (3) Keputusan bersama Menteri Pertanian (Nomor: 346/KPTS/HK.050/6/1991 dan Menteri Agama (Nomor:94 tahun 1991) tentang pengembangan Agribisnis di Pondok Pesantren.

Sudarsono dan Edilius (2010) menyebut koperasi merupakan lembaga atau organisasi ekonomi modern yang memiliki tujuan, sistem manajemen, ketentuan lembaga, serta memiliki sendi-sendi fundamental dan asas-asas.

Adapun pendapat Rusnani (2012) tentang koperasi sekolah atau unit produksi sekolah adalah elemen *schoolpreneurship* yang bisa dijadikan media pengembangan kemampuan sekolah di bidang wirausaha. Ia menambahkan bahwa koperasi sekolah adalah usaha yang dijalankan secara berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya lembaga pendidikan, jadi mampu memproduksi barang atau jasa yang menguntungkan. Menurut Rusnan, prinsip pelaksanaan koperasi harus tetap diperhatikan adalah: (1) koperasi ialah alternatif yang dikembangkan bertujuan untuk menaikkan kualitas para alumni (2) tujuan pelaksanaan koperasi adalah memperoleh keahlian dan skill professional (3) koperasi sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan sumber daya lembaga pendidikan; (4) pengelolaan koperasi dilakukan secara professional berlandaskan prinsip manajemen usaha; (5) koperasi harus bisa menunjang dan mengoptimalkan aktivitas pembelajaran; (6) kegiatan unit usaha yang layak bisa dimanfaatkan sebagai media belajar; (7) keuntungan koperasi bisa dipergunakan untuk aktivitas belajar mengajar serta menaikkan kemakmuran warga sekolah; (8) pembagian keuntungan koperasi diatur

dan diselaraskan dengan kebijakan pengelolaan secara professional dan adi; (9) koperasi dijadikan sebagai indikator keberhasilan lembaga pendidikan dalam melaksanakan fungsi membekali tenaga kerja jenjang menengah.

In Nurbudiyani (2013) berpendapat bahwa anggota koperasi sekolah ialah para warga sekolah dari sebuah lembaga penduduk, berfungsi menjadi media untuk mengajarkan dan mengembangkan kesadaran koperasi kepada siswa. Menurutnya, koperasi sekolah memiliki beberapa karakteristik seperti: (1) koperasi sekolah dibentuk untuk mendukung aktivitas pembelajaran peserta didik; (2) anggota koperasi yaitu para warga sekolah tersebut; (3) harus berbadan hukum; (4) digunakan sebagai tempat belajar tentang koperasi di lingkungan sekolah.

Selanjutnya Syamsuri (2020) dalam studinya menyatakan Kopontren merupakan organisasi ekonomi yang ada di lingkungan desa, berfungsi sebagai wadah aktivitas ekonomi bagi warga pesantren dan penduduk sekitar pesantren (Ponpes) yang membutuhkan pertolongan. Fungsi kopontren dari segi lainnya adalah media belajar bagi santri dan harapannya menghasilkan lulusan pesantren yang dapat berbisnis dan berdikari dalam perekonomian, serta secara bersamaan kopontren pun mampu mengembangkan kegiatan ekonomi, agar dapat memenuhi kepentingan dan kebutuhan ekonomi santrinya atau penduduk setempat. Sehingga konsep yang diterapkan pada Kopontren adalah koperasi sekolah.

Menurut Yulia Bherlinda (2018), koperasi sekolah adalah salah satu unit bisnis sekolah yang merupakan bagian dari elemen *schoolpreneurship*. Manajemen koperasi sebagai landasan upaya sekolah untuk mengatur dan memanajemen sumber daya yang dimiliki yang berpotensi untuk dikembangkan. Tahapan

manajemen koperasi sekolah antara lain *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.

Burhanuddin (2006) menjelaskan bahwa kopontren merupakan koperasi yang dibangun di area pondok untuk mendukung semua keperluan warganya. Namun, kopontren sekarang ini bukan sekedar melayani keperluan warga pesantren saja, tetapi juga penduduk sekitar pesantren. Sehingga keberadaan Kopontren bisa dilihat berdasarkan tiga dimensi, (1) sebagai penunjang sistem kehidupan perekonomian pesantren, (2) sebagai pembinaan dan pemberdayaan kader koperasi pedesaan, dan (3) sebagai stimulator ekonomi-sosial warga desa setempat. Perkembangan kopontren sekarang ini sudah pesat dan sebagai gambaran dari organisasi ekonomi santri yang dimulai dari bawah ke atas dengan ciri kemandirian.

Menurut Marsudi, Usman Arief, Siti Zahrok (2011) dalam penelitiannya Kopontren atau disebut koperasi pondok pesantren merupakan julukan bagi koperasi yang dibangun di dalam pondok pesantren. Gerakan koperasi di lingkungan pondok sebenarnya tidaklah sesuatu yang baru, karena pendiri koperasi pertama di Indonesia ialah Patih Wiriatmadja, seorang muslimin yang menyadari serta memanfaatkan dana masjid guna mengembangkan usaha simpan pinjam untuk membantu jamaah yang memerlukan dana. Berkembangnya koperasi di lingkungan pesantren sebagai bagian dari realisasi konsep *ta'awun* (saling menolong), *tholabul ilmi* (menuntut ilmu), *ukhuwah* (persaudaraan), serta aspek-aspek syariah islam lainnya.

Menurut Mukhsinin Syu'aibi (2017) Kopontren merupakan perkumpulan santri-santri yang bekerja bersama guna memenuhi kebutuhannya sendiri serta

memakai modal pribadi. Sehingga bisa dimaknai bahwa Kopontren memiliki asas: dari santri, oleh santri, serta untuk santri. Santri menjadi pengelola koperasi dengan dipimpin oleh salah seorang ketua dan dipantau oleh pengasuh pesantren. Namun aktivitas usaha kecil di pesantren sama halnya aktivitas usaha di luar pondok, harus dipersiapkan, diorganisir, dipantau supaya berhasil. Cara ini bisa dicapai melalui penggunaan kepemimpinan dalam mengelola bisnis.

Menurut Margareta (2015) Koperasi sekolah adalah koperasi yang dibangun di lingkup sekolah, anggotanya adalah guru dan peserta didik yang dibina oleh pengawas yaitu guru sekolah. Pembentukan koperasi sekolah dimaksudkan untuk menumbuhkan perilaku mandiri siswa terhadap pengembangan kewirausahaan dan kompetensi, serta meningkatkan rasa percaya diri yang inovatif dan kreatif, jadi mereka mampu memperluas skill ini setelah lulus. Alumni bukan hanya sebagai pencari kerja, melainkan bisa membuka lowongan pekerjaan, khususnya untuk diri sendiri.

2.2.3. Teori Etos Kerja Islami

Definisi Etos Kerja Islami berdasarkan pendapat Toto Tasmara dalam Didi Sunardi (2014) yaitu kegiatan yang dijalankan seorang muslim dengan menggunakan segala kemampuannya guna mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, yang menciptakan kinerja yang terbaik dan berguna bukan hanya untuk diri sendiri namun bagi masyarakat luas. Dimensi dan tolak ukurnya meliputi:

- 1) Selalu mengutamakan nilai-nilai kejujuran dalam menyelenggarakan kegiatannya.
- 2) Senantiasa konsisten (*Istiqomah*)

- 3) Akan selalu bertanggungjawab.
- 4) Senantiasa Ikhlas.
- 5) Bekerja keras semata-mata untuk Allah.
- 6) Akan selalu Professional/ *Itqan*.
- 7) Mempertahankan harga diri dan bekerja berlandaskan syariat Islam.

Asifudin (2004) menyatakan bahwa etos kerja ialah kebiasaan atau karakter individu yang menyangkut tindakan melakukan pekerjaan dan ditunjukkan dari sistem Aqidah islam atau keimanan sebagai sikap hidup mendasar terhadapnya. Dimensi dan indicator dari etos kerja Islami dikelompokkan kedalam 3 jenis antara lain:

- 1) Kerja Dilandasi Aqidah

Etos kerja Islami adalah keyakinan umat muslim tentang bekerja bahwasanya bekerja semata-mata untuk keridhaan Allah, yakni berniat bekerja sebagai ibadah. Salah satu ciri etos kerja Islami adalah bekerja wajib diikuti dengan niat beribadah kepada Allah SWT. Hal tersebut membuat manusia yang menyelesaikan tugasnya menjadi semangat dalam pekerjaannya. Karyawan juga harus meyakini bahwa rezeki adalah jaminan yang pasti dari Allah SWT.

- 2) Kerja Dilandasi Ilmu

Bekerja berdasarkan ilmu yang benar sangatlah penting. Bekerja harus berdasarkan ilmu, yaitu wahyu Allah SWT. Ilmu pun berlandaskan Sunatullah atau Hukum Alam. Ilmu dalam bekerja akan menciptakan kerja sesuai syariat Islam.

Adapun sejumlah indikator kerja ilmu yakni mempunyai *planning*, kreatif, bekerja profesional, disiplin, kemaslahatan umat, dan mempunyai keahlian serta skill.

3) Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuknya

Etos kerja Islam bisa dikaitkan dengan sifat-sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk Allah SWT sebagai sebuah tanggung jawab untuk percaya pada ajaran Agama Islam. Manusia diharuskan menggunakan potensinya sendiri dan mengikuti sifat-sifat Ilahi saat bekerja. Adapun salah satu contoh empirisnya adalah tanggung jawab dalam bekerja.

Belajar dari pengalaman sangat penting untuk menyelesaikan tugas. Orang lebih teliti dan selektif dalam menyelesaikan tugas. Pengalaman ini pun membuat seseorang cenderung berhati-hati saat membuat keputusan/ kebijakan yang melibatkan risiko yang diketahui. Dalam hal ini, orang yang terlibat dalam proses yang melakukan pekerjaannya dengan baik, akan membuahkan hasil yang maksimal. Terakhir adalah menyerahkan seluruh hasil usaha yang kita kerjakan kepada Allah atau disebut ber tawakal kepada Allah.

Menurut Nur Kholis (2007) Etos Kerja Islam merupakan produk keyakinan umat muslim yang memandang bahwa bekerja mempunyai keterkaitan dengan tujuan hidup yaitu mendapatkan ridho Allah SWT. Pada dasarnya, telah ditegaskan bahwa Islam adalah agama amal atau kerja (*praxis*). Pokok ajaran Islam yaitu seorang muslim mendekati serta berupaya memperoleh keridhoan Allah dengan jalan bekerja atau beramal saleh, sekaligus dengan memantapkan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Adapun dimensi indikatornya antara lain:

1) Bekerja sebagai kewajiban

- 2) Bekerja harus Halal dan baik
- 3) Menempuh jalan yang lurus
- 4) Sabar
- 5) Sederhana
- 6) Jujur
- 7) Berkeyakinan dan Optimis
- 8) Selalu berusaha mengembangkan kualitas diri.
- 9) Bersifat hati-hati
- 10) Berilmu
- 11) Bersih
- 12) Mempertahankan kehormatan dan segera menyelesaikan pekerjaan

Menurut Ramadhan (2015) Etos Kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan seseorang yang menyangkut penyelesaian pekerjaan, ditunjukkan dari sistem Aqidah islam atau keimanan sebagai sikap hidup mendasar terhadapnya dan menghadapi kehidupan secara giat, dengan menuju pada yang lebih baik. Indikatornya adalah:

- 1) Mempunyai moralitas yang suci
- 2) Kecanduan terhadap waktu
- 3) Selalu berkata dan bersikap jujur
- 4) Mempunyai komitmen tinggi
- 5) Konsisten dan pendirian yang kuat
- 6) Bersikap percaya diri
- 7) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

- 8) Inovatif dan kreatif
- 9) Bertanggung jawab
- 10) Berani karena melayani
- 11) Berjiwa pemimpin
- 12) Mempunyai harga diri
- 13) Berfokus pada masa depan
- 14) Hidup hemat dan efisien
- 15) Dorongan untuk mandiri
- 16) Mempunyai jiwa *entrepreneur*
- 17) Mempunyai jiwa berkompetisi
- 18) Suka belajar dan haus akan ilmu
- 19) Mempunyai semangat perantauan
- 20) Tanggung dan tidak kenal menyerah
- 21) Mengutamakan kesehatan dan gizi
- 22) Memperluas ikatan silaturahmi
- 23) Berorientasi pada produktivitas
- 24) Memiliki semangat perubahan.

Muchtar Buchori (2007) menjelaskan bahwasanya Etos Kerja Islami adalah sikap dan persepsi atas kebiasaan bekerja yang dimiliki individu, kelompok, maupun bangsa. Dalam hal ini, etos kerja Islami sebagai karakter, sifat, dan mutu kehidupan batin seseorang, moral dan gaya estetik, dan suasana batin seseorang. Etos kerja Islami adalah sifat fundamental terhadap diri dan dunianya yang

direfleksikan dalam dunia nyata. Chanzanagh & Akbarnejad (2011) mengemukakan 7 dimensi etos kerja Islami, yaitu:

- 1) Niat Kerja
- 2) Kepercayaan
- 3) Jenis Pekerjaan
- 4) Bekerja Untuk Umat Islam
- 5) Keadilan & Kewajaran
- 6) Kerjasama & Kolaborasi
- 7) Bekerja Sebagai Satu-Satunya Sumber Kepemilikan

Menurut Zainal Abidin (2022) Etos Kerja Islami merupakan nilai-nilai yang dipercaya sebagai tujuan idela mengenai kerja, dituangkan dalam kebiasaan atau karakter kerja sehari-hari. Etos kerja Islami bukan sekedar dimiliki oleh seseorang, melainkan juga sekelompok individu di tengah masyarakat. Etos kerja Islami dihasilkan dari pengaruh kebudayaan, kebiasaan, dan sistem nilai agama islam yang diyakini. Etos kerja Islami mengandung semangat atau gairah bekerja yang sangat kokoh untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, lebih baik, dan berusaha meraih kinerja yang optimal.

Menurut Ravida (2020) Etos kerja islam adalah konsep islam mengenai seseorang terhadap etos kerjanya sebagai perwujudan eksistensi diri terhadap kehidupan yang amat kompleks. Adapun indikatornya adalah:

- 1) Niat bekerja sebagai Ibadah
- 2) Percaya Rezeki Allah
- 3) Disiplin Bekerja

- 4) Kemaslahatan Ummat
- 5) Bertanggungjawab
- 6) Tawakkal

Menurut Mardani (2014) Etos Kerja Islam diartikan sebagai cara bekerja yang diyakini umat muslim bahwasanya bekerja tidak semata-mata untuk memuliakan diri sendiri, maupun untuk memperlihatkan kemanusiaannya, melainkan menjadi manifestasi beramal saleh, sebab kerja adalah ibadah yang paling mulia. Penghargaan kinerja dalam islam hampir setara dengan iman.

Menurut Weni Indriani (2015) Etos Kerja Islami dapat pula dipahami sebagai perilaku dalam bekerja yang sejalan dengan syariat Islam. Orang yang mempunyai etos kerja Islami tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan professional (*itqan*) sebab ia sadar bahwa bekerja professional merupakan salah satu ibadah.

Menurut Istiadi (2013) Etos Kerja Islami bagi seorang muslim, selain dapat didorong oleh sikap dasar, juga dapat didorong oleh kualitas hidup Islami sebagai suatu lingkungan yang dibentuk dari semangat tauhid, serta diuraikan berbentuk amal saleh. Oleh karena itu, etos kerja Islami adalah persepsi yang diyakini umat muslim bahwa kerja tidak semata-mata untuk memuliakan diri sendiri, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh, sehingga ia mengandung nilai ibadah yang mulia didepan Allah SWT.

Terdapat ayat di dalam Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai etos kerja islam, yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Terjemahannya: Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk (QS-Al Bayyinah, 98: 7).

Etos Kerja Islami adalah sifat atau kebiasaan seseorang dalam bekerja yang berasal dari keyakinan atau Aqidah Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Etos kerja menurut perspektif Al-Qur'an ialah etika yang senantiasa mengutamakan nilai-nilai Al-Qur'an. Setiap pekerjaan bukan semata-mata melihat pada kegiatan dunia saja, tetapi bekerja dilaksanakan karena ibadah dan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam QS At-Taubah, 9:15

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RaasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS At-Taubah, 9: 105).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa ciri khas dari Etos kerja Islami adalah hubungannya dengan nilai-nilai dan bagaimana mencapai tujuan. Bekerja dalam perspektif seorang muslim adalah sebuah kewajiban hakiki dalam usaha meraih Ridho Allah SWT, oleh karena itu disebut etos kerja Islami, yang mana Etos Kerja Islami adalah sikap dan motivasi bekerja yang optimal dengan dilandasi niat Lillahita'ala, jadi pekerjaan yang dilakukan dapat menghasilkan materi dan amal saleh. Berikut perbedaan antara antara etos kerja dengan etos kerja Islami berdasarkan pendapat Asifudin (2004):

Tabel 2.1

Perbedaan Etos Kerja Non-Agama dan Etos Kerja Islami

| Etos Kerja non-Agama | Etos Kerja Islami |
|--|--|
| Sikap hidup mendasar terhadap kerja terbentuk dari kinerja pemikiran, pandangan hidup, atau nilai yang dianutnya (bukan berangkat dari iman keagamaan) | Sikap Hidup mendasar terhadap kerja identik dengan sistem aqidah islam/iman yang menyangkut kerja berlandaskan pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja bersama secara berimbang. |
| Tidak ada Iman | Iman eksis serta muncul sebagai hasil pemahaman terhadap wahyu. |
| Motivasi yang terbentuk tidak berhubungan dengan niat beribadah, agama, dan iman. | Motivasi bersumber dari nilai beribadah kepada Allah SWT dan iman terhadap kehidupan ukhrawi yang sangat lebih berarti. |
| Etika kerja berdasar pada nilai-nilai, akal, dan pandangan hidup yang dianut. | Etika kerja berlandaskan keimanan terhadap ajaran wahyu yang menyangkut tentang etika kerja dan hasil pemikiran yang membentuk sistem Aqidah islam/keimanan berkaitan dengan kerja (Aqidah Kerja). |

2.2.4. Teori Jiwa Wirausaha

Secara etimologis, dalam Bahasa Prancis, *entrepreneur* ialah *entre* (antara), serta *prendre* (mengambil), digunakan untuk merepresentasikan seseorang yang

memiliki keberanian mengambil risiko dan membuka hal baru (Mangunwijaya, 2012). *Entrepreneur* artinya seseorang yang mengawali sesuatu bisnis atau usaha baru. Maupun manajer yang berusaha memperbaiki sebuah unit kelembagaan melalui berbagai perubahan produktif (Winardi, 2015).

Jiwa Wirausaha sebagai nyawa kehidupan menjalankan usaha, pada hakikatnya ialah perilaku dan sikap kewirausahaan yang digambarkan melalui karakter, sifat, watak, serta perilaku individu yang mempunyai dorongan merealisasikan gagasan inovatifnya ke dalam kehidupan nyata secara kreatif (Hartanti, 2008).

Menurut Salim Siagian dalam Yuyus Suryana (2010) Jiwa Wirausaha merupakan perilaku, semangat, dan kapasitas untuk menyampaikan gagasan positif terhadap kesempatan mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri dan/atau pelayanan terbaik bagi pelanggan/ publik; dengan senantiasa berupaya menggali dan melayani publik lebih prima, dan menghasilkan produk dan jasa yang bermanfaat sekaligus mengaplikasikan mekanisme kerja yang efisien, dengan jalan berani mengambil risiko, inovatif, kreatif, dan kemampuan manajerial.

Menurut Siswanto Sudomo Dalam Panji Anaroga (2002) Jiwa Wirausaha merupakan karakter khusus yang ada dalam diri wirausaha; kemampuan dan potensi khusus yang dikuasai seorang wirausaha; aksi atau tindakan yang dilaksanakan wirausaha; serta hasil karya atau efek kegiatan yang dijalankan para wirausaha.

M. Scarborough dan Thomas W. Zimmerer dalam Gunawan (2020) menguraikan sejumlah indikator jiwa wirausaha, antara lain:

- 1) Rasa Tanggung Jawab, merupakan rasa tanggung jawab terhadap kegiatan yang dilakukan. Orang yang memiliki tanggung jawab akan senantiasa berkomitmen.
- 2) Memilih resiko yang moderat, yakni lebih suka risiko sedang, berarti sering menghindari risiko, apakah itu kecil atau besar.
- 3) Percaya diri atas potensi diri merupakan rasa percaya terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai keberhasilan.
- 4) Menghindari *feedback* segera yakni senantiasa menghendaki adanya *feedback* secara cepat bila ingin segera berhasil.
- 5) Semangat dan kerja keras, berarti mempunyai dorongan dan jiwa pekerja keras dalam mencapai tujuannya demi masa depan yang cerah.
- 6) Berfokus kedepan, artinya memiliki pandangan dan wawasan luas di masa mendatang.
- 7) Memiliki skill berorganisasi, berarti mampu mengorganisir sumber daya dengan baik.
- 8) Menghargai prestasi, berarti mengapresiasi atas hasil kerja daripada uang.

Rianto dalam Zhafira Riz (2018) menyatakan bahwa Jiwa Wirausaha meruakan jiwa kemandirian individu, yang mana untuk memperoleh pendapatan melalui upaya mendirikan bisnis yang dihasilkan dari semangat, inovasi, dan kreativitas, kemudian senantiasa optimis dalam mengerjakan suatu kegiatan. Indikatornya adalah:

- 1) Memiliki sikap tegas dalam meraih keberhasilan usaha

- 2) Berani menanggung resiko
- 3) Gigih dalam bekerja
- 4) Selalu antusias dan enerjik
- 5) Memiliki prinsip dan keyakinan tinggi
- 6) Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik
- 7) Selalu yakin dan berani dalam mencoba
- 8) Mampu memahami kebutuhan orang lain
- 9) Selalu bekerja keras
- 10) Berusaha meningkatkan pengetahuannya
- 11) Memiliki kemampuan memimpin
- 12) Memiliki dedikasi yang kuat
- 13) Mencintai bisnis yang dibangunnya
- 14) Mengejar dan memastikan keberhasilan
- 15) Tidak berhenti setelah sukses

Sedangkan Menurut Sumantri dalam Gusningtyas (2018) Jiwa Wirausaha merupakan pribadi yang mengerjakan tindakan-tindakan inovatif dan kreatif melalui pengembangan gagasan dan mencerna sumber daya guna mendapatkan peluang dan perbaikan kehidupan. Indikatornya adalah:

- 1) Mempunyai motif berprestasi
- 2) Mempunyai jiwa kepemimpinan
- 3) Percaya diri
- 4) Menyukai tantangan
- 5) Berinisiatif

Menurut Basrowi dalam Nurcahya (2019) Wirausaha ialah seseorang yang bersifat inovatif dan kreatif yang dapat membentuk, membangun, memperluas, meningkatkan, dan membuat usahanya maju. Indikatornya adalah:

- 1) Kerja keras dan disiplin
- 2) Berkarakter luhur
- 3) Mandiri dan realistis
- 4) Berpikir positif dan bertanggung jawab
- 5) Prestatif dan berkomitmen tinggi
- 6) Dapat menepati janji
- 7) Mampu mengontrol emosi
- 8) Belajar dari pengalaman
- 9) Mempertimbangan risiko
- 10) Bekerja bersama orang lain
- 11) Merasakan kebutuhan orang lain
- 12) Menciptakan sesuatu yang bermanfaat
- 13) Memberi dorongan orang lain
- 14) Mempersiapkan hal-hal sebelum beraksi
- 15) Mencari solusi atas setiap masalah

Menurut Suryana dalam Nurcahya (2019) Jiwa Wirausaha merupakan sikap dan perilaku wirausaha berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalamannya dalam mengatur dan mengelola bisnisnya, indikatornya adalah:

- 1) Mempunyai inisiatif
- 2) Percaya diri

- 3) Mempunyai motif berprestasi
- 4) Berani mengambil risiko disertai pertimbangan tepat
- 5) Mempunyai jiwa *leadership*

Menurut Ravida (2020) Jiwa Wirausaha ialah nyawa hidup dalam kewirausahaan, sebagai perilaku dan sikap seorang wirausaha yang diperlihatkan melalui watak, karakter, sifat, dan tindakan individu yang mempunyai semangat meraih cita-cita inovatif kedalam kehidupan nyata secara kreatif. Indikator dari Jiwa Wirausaha sebagai berikut:

- 1) Mampu mengatasi permasalahan,
- 2) Kemampuan berkomunikasi dengan baik,
- 3) Memiliki jiwa kepemimpinan,
- 4) Etika praktik usaha berlandaskan islam
- 5) Berani menanggung risiko
- 6) Kapasitas berinovasi menciptakan produk
- 7) Kemampuan berinovasi dalam melayani masyarakat
- 8) Kemampuan dalam menghadapi perubahan pasar.

Menurut Hisrich (2008) Kewirausahaan adalah berpikir serta kemampuan wirausahawan dalam menciptakan hal-hal baru melalui pengorbanan usaha, waktu, risiko fisik dan risiko sebagai imbalan atas imbalan finansial dan kepuasan pribadi. Wirausahawan adalah orang yang mampu menangkap peluang dengan sukses. Kewirausahaan adalah pemikiran dan kapasitas mencari ide-ide sebagai peluang bisnis untuk menghasilkan sesuatu.

Sedangkan menurut Winardi (2015) Kewirausahaan merupakan nilai-nilai yang dibutuhkan dalam mengawali atau membuka usaha (*start-up phase*) maupun proses menjalankan sesuatu baru (*creative*) dan sesuatu yang berbeda (*innovative*). *Entrepreneur* ialah individu yang mengorbankan harga tertentu guna menghasilkan suatu produk, untuk selanjutnya di perdagangkan dengan harga yang tidak pasti (*an uncertain price*), sambil menetapkan kebijakan-kebijakan mengenai strategi mencapai dan menggunakan sebaik mungkin sumber daya yang dimiliki dan menanggung risiko usaha (*the risk of enterprise*).

Menurut Zimerrer (2008), Kewirausahaan (*entrepreneurship*) merupakan kegiatan menerapkan inovasi dan kreativitas dalam mengatasi permasalahan serta menggali peluang usaha dalam rangka perbaikan hidup.

Menurut Parwirokusumo(2010), *entrepreneur* ialah seseorang yang menjalankan usaha inovatif dan kreatif melalui pengembangan ide dan memanfaatkan sumber-sumber guna memperoleh peluang dan memperbaiki kehidupan.

Menurut Hartanti (2008) Jiwa kewirausahaan didefinisikan sebagai jiwa yang dapat membentuk nilai tambah dari keterbatasan dalam usaha menghasilkan nilai tambah, dengan menggunakan peluang usaha dan manajemen sumber daya untuk meraih tujuan. Jiwa *entrepreneurship* merupakan nyawa kehidupan dalam kewirausahaan, yaitu perilaku dan sikap seorang wirausaha yang diperlihatkan dari karakter, watak, dan sifat individu yang mempunyai kemauan untuk merealisasikan gagasan inovatifnya kedalam kehidupan empiris secara kreatif.

Menurut Frinces (2010) wirausaha (*entrepreneur*) dalam Bahasa Prancis yaitu *entreprende* artinya melaksanakan atau mencoba. Secara sederhana, kata wirausaha menurut Bahasa Indonesia adalah kemampuan yang didalamnya meliputi kegiatan, tindakan, usaha, aksi, dan lainnya untuk menyelesaikan sesuatu.

Entrepreneurship adalah persoalan utama dalam kelangsungan ekonomi negara yang tengah membangun. Keberhasilan atau kemunduran perekonomian negara bergantung pada kehadiran dan peranan kelompok usaha ini (Siswoyo, 2009).

2.3. Grand Theory

2.3.1. Fungsi Manajemen (X₁)

Penelitian ini mengambil pendapat tentang teori Fungsi Manajemen sebagai variabel bebas (X₁) milik Mastura (2016), ia menyatakan bahwa Fungsi Manajemen merupakan tahapan yang harus dilaksanakan ketika melakukan suatu kegiatan. Tahap-tahap ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses atau serangkaian kegiatan guna merumuskan tujuan yang dikehendaki dalam periode tertentu maupun jangka waktu yang sudah ditentukan, dan tahap yang harus ditempuh agar tujuan tercapai. Perencanaan menjadi langkah pertama yang harus dilakukan sebelum melaksanakan kegiatan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mencakup pembagian tugas, pekerjaan menjadi tugas yang lebih spesifik, penugasan setiap aktivitas, serta menetapkan orang-orang yang berhak menyelesaikan sejumlah tugas tersebut.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Actuating ialah kegiatan melaksanakan rencana masing-masing fungsi organisasi. Salah satu aspek penting yang harus dilaksanakan dalam fungsi perencanaan adalah koordinasi dan pengawasan. Manajer dan karyawan diharapkan untuk mengetahui tugas mereka dan bertanggung jawab untuk mereka. Manajer didukung dalam pelaksanaan tugasnya oleh pengurus yang bekerja saling bahu membahu.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan upaya menentukan kegiatan yang akan dilaksanakan melalui penilaian prestasi atau kinerja yang diraih, dan jika ditemukan penyimpangan dari aturan yang sudah ditetapkan, maka secepatnya diperbaiki, agar seluruh kinerja yang dicapai sejalan dengan rencana.

5. Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi adalah bagian dari fungsi *management* yang berusaha menilai dan memperbaiki segala kegiatan yang dilaksanakan. Evaluasi menjadi pengukur dan pembanding kinerja yang diraih apakah sesuai atau tidak dengan kinerja yang diharapkan. Keberhasilan atau kegagalan program sangat ditentukan oleh hasil evaluasi yang dilaksanakan.

2.3.2 Etos Kerja Islami (X₂)

Pada variabel selanjutnya penulis mengambil pendapat tentang teori Etos kerja Islami sebagai variabel bebas (X_2) milik Ravida (2020), yang menjelaskan bahwasanya Etos kerja Islami adalah sikap fundamental pada diri individu yakni berupa sifat atau kebiasaan mereka dalam mengerjakan kegiatan atau tugas serta didalamnya memuat nilai Aqidah islam atau keimanan.

Nilai-nilai aqidah islam yang terkandung didalam Etos Kerja Islami antara lain, Niat bekerja sebagai Ibadah kepada Allah SWT, selanjutnya kepercayaan bahwa rezeki datangnya dari Allah, selalu bekerja dengan penuh disiplin, bertanggung jawab demi kemaslahatan ummat dan selalu bertawakkal kepada Allah. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai indikator berikut:

1. Niat bekerja sebagai Ibadah

Yaitu bekerja harus didasari dengan niat beribadah kepada Allah SWT. Hal ini membuat orang yang menyelesaikan tugasnya menjadi semangat dalam pekerjaannya.

2. Percaya Rezeki Allah

Selain bekerja dengan niat beribadah kepada Allah SWT, Karyawan juga harus meyakini bahwa rezeki adalah jaminan yang pasti dari Allah SWT.

3. Disiplin Bekerja

Disiplin dalam bekerja adalah perwujudan komitmen dalam diri seseorang. Melalui komitmen akan terbentuk *self control*, tegar dan santun menghadapi situasi. Disiplin dalam bekerja terbentuk jika dilaksanakan secara berkesinambungan,

sehingga menjadi kebiasaan. Kebiasaan ini adalah sikap yang muncul secara rutin, tidak menjadi beban bagi mereka yang bekerja.

4. Kemaslahatan Ummat

Melakukan sebuah pekerjaan dengan disiplin dan bertanggung jawab merupakan tindakan dengan tujuan untuk kepentingan Bersama, hal tersebut menjadikan pribadi yang memiliki keinginan untuk bekerja dan selalu berkembang.

5. Bertanggungjawab

Tanggung jawab memiliki arti yang sama dengan kepercayaan. Tanggung jawab adalah Amanah, bentuk tindakan terhadap konsekuensi keputusan/tugas yang dibuat dengan ikhlas yang membuahkan hasil prestasi. Amanah berarti kewajiban yang harus dipenuhi. Dengan percaya diri dilakukan mempengaruhi munculnya rasa aman, karena bebas dari tuntutan pekerjaan. Jadi bekerja adalah ibadah yang menghasilkan hasil yang luar biasa.

6. Tawakkal

Tawakkal dapat membuat manusia selalu bekerja keras dan berpasrah kepada Allah SWT atas hasil sebab janji Allah pasti datang.

2.3.3. Jiwa Wirausaha (Y)

Pada variabel dependen (Y) peneliti mengambil definisi teori Jiwa Kewirausahaan (*entrepreneurship*) dari Ravida (2020) Jiwa Wirausaha adalah nyawa kehidupan dalam kewirausahaan, yaitu perilaku dan sikap seorang wirausaha yang diperlihatkan dari karakter, watak, dan sifat individu yang

mempunyai kemauan untuk merealisasikan gagasan inovatifnya kedalam kehidupan empiris secara kreatif. Indikator dari Jiwa Wirausaha sebagai berikut:

1. Mampu mengatasi permasalahan, yaitu kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, Ketrampilan berwirausaha dalam hal kemampuan memelihara, menjalin dan memperluas hubungan baik dengan orang-orang dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan usaha perusahaan.
3. Mempunyai jiwa *leadership*, yaitu adalah berani tampil beda, bisa dipercaya, serta tanggung dalam beraksi.
4. Etika praktik bisnis dalam islam, yaitu memiliki pengetahuan hal hal yang berkaitan dengan berwirausaha yang sesuai dengan syariat islam, serta mengaplikasikannya.
5. Berani ambil risiko, yaitu mengambil resiko disertai perhitungan yang matang dan keahlian dalam mengambil kebijakan secara tepat, menguntungkan, dan terukur.
6. Kemampuan berinovasi dalam penciptaan produk, yaitu mampu berinovasi dalam menyediakan produk yang sesuai dengan permintaan pasar.
7. Kemampuan berinovasi dalam pelayanan pada konsumen, yaitu mampu memberikan pelayanan terbaik dalam melayani konsumennya dengan berbagai macam inovasi.

8. Kemampuan dalam menghadapi perubahan pasar, yaitu kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan pasar yang ada, sehingga usaha tetap terus berjalan seiring perubahan pasar.

2.4. Kerangka Pikir

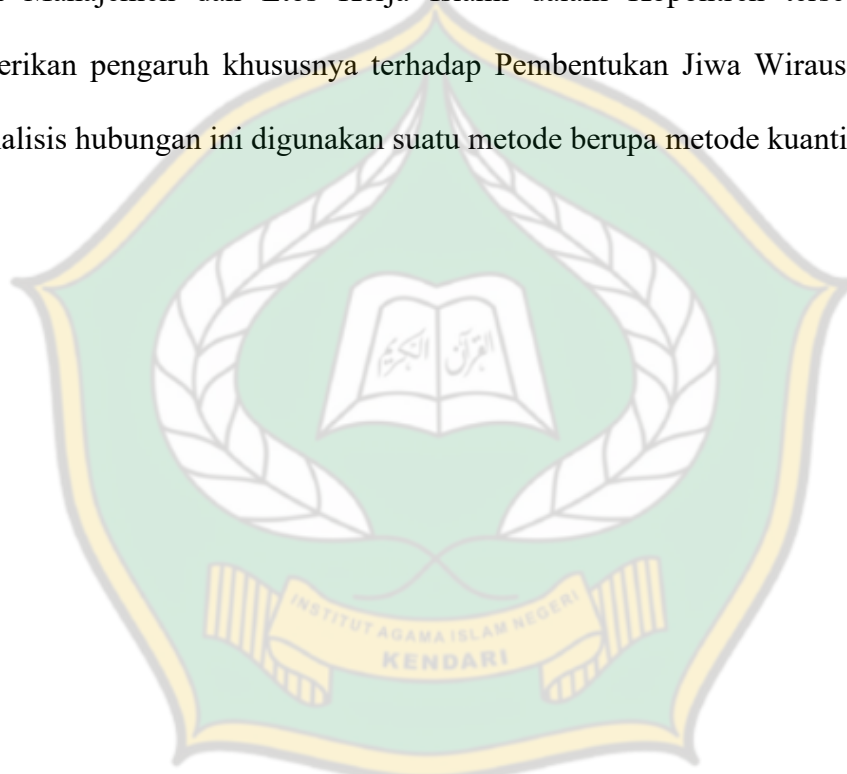
KOPONTREN adalah koperasi yang beranggotakan seluruh warga pesantren itu sendiri dan menjadi media pendidikan bagi para warga pesantren tentang kesadaran koperasi di lembaga pendidikan. Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo telah memiliki beberapa unit bisnis yang dikelola dan dijalankan langsung oleh para santri. Manajemen koperasi yang melibatkan santri pada dasarnya adalah usaha meningkatkan wawasan santri sebagaimana tujuan yang diharapkan, meliputi teori dan praktik manajemen koperasi.

Objek riset ini yaitu pengurus unit usaha sekaligus santri di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo. Spesifikasi dalam riset ini adalah menganalisis terkait pengaruh Fungsi Manajemen KOPONTREN milik Pondok dan Etos Kerja Islami terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha minat santri di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.

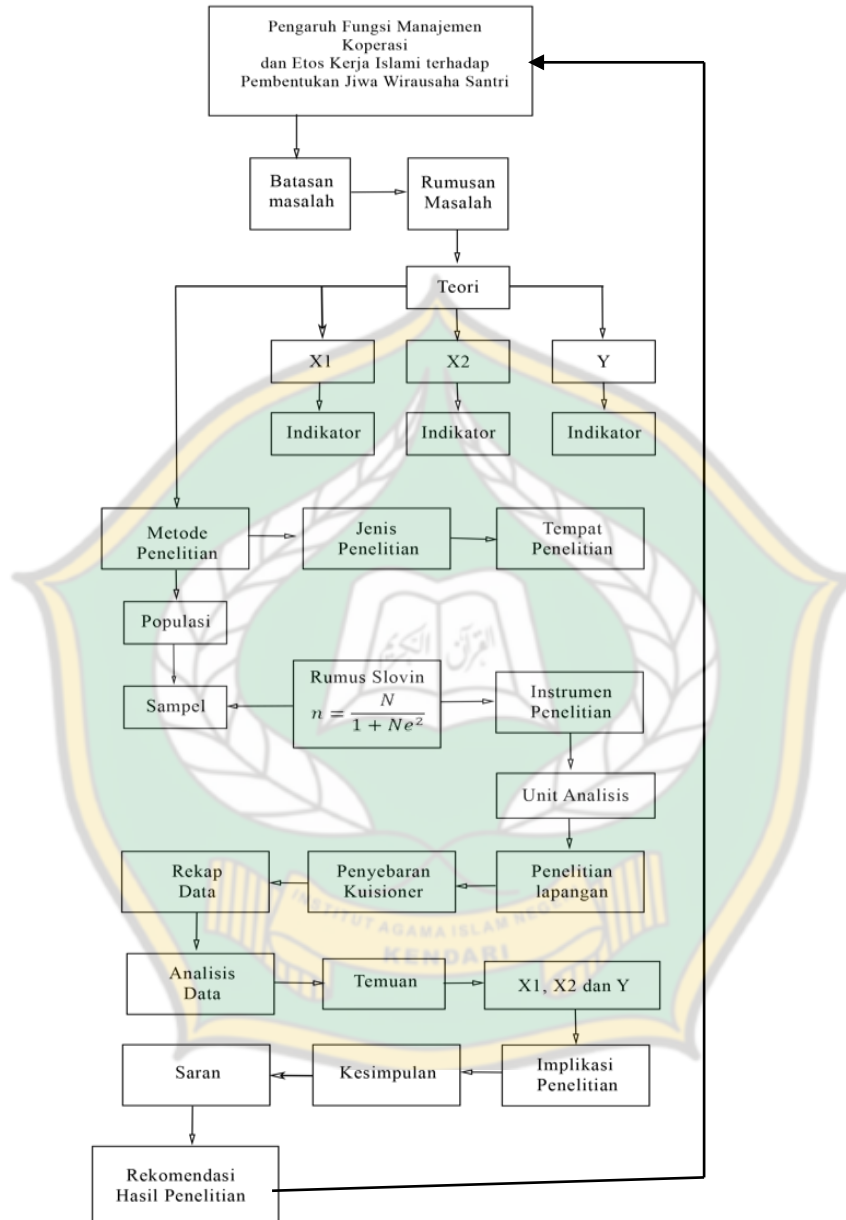
Peneliti mengumpulkan data dari hasil observasi (pengamatan) dan kuesioner/ angket. Langkah klarifikasi materi data dipakai untuk memilah data yang bisa dijadikan landasan pelaksanaan riset, kemudian mengelompokkan data yang didapatkan dari pembagian kuesioner dan pengamatan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode-metode, dikaji dan diuji keabsahan datanya, serta dilakukan perbaikan jika ada kesalahan, oleh karenanya dapat

membantu proses riset lebih lanjut. Data disajikan dalam bentuk deskripsi secara verbal, lalu ditambahkan argumentasi agar bisa disimpulkan.

Berlandaskan pemikiran ini perlu diteliti mengenai fungsi manajemen koperasi dan Etos Kerja Islami di Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dengan menganalisis secara deskriptif untuk mengetahui apakah dengan adanya Fungsi Manajemen dan Etos Kerja Islami dalam Kopontren tersebut dapat memberikan pengaruh khususnya terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha santri dan analisis hubungan ini digunakan suatu metode berupa metode kuantitatif.



Gambar 2.10 Kerangka Pikir



Sumber: Data Diolah 2023

2.5. Kerangka Konsep

2.5.1. Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap pembentukan Jiwa Wirauasha

Fungsi manajemen ialah elemen dasar yang senantiasa ada dan melekat pada proses pengelolaan sebagai landasan bagi manajer dalam melakukan kegiatan guna mewujudkan tujuan (Hasibuan, 2014). Manulang menyatakan fungsi manajemen sebagai rangkaian tahap aktivitas atau pekerjaan hingga akhir terwujudnya tujuan aktivitas atau pekerjaan (Manulang, 2022).

Menurut G.R Terry dalam Winardi, mengartikan fungsi manajemen sebagai rangkaian sub-sub unit yang terdapat pada manajemen, sehingga unit-unit ini mampu menjalankan fungsi untuk meraih tujuan organisasi (Winardi, 2010).

Fungsi manajemen berpengaruh terhadap pembentukan Jiwa Wirausaha, hal itu dikarenakan semakin baik Fungsi Manajemen yang diterapkan oleh santri pengelola unit-unit usaha Kopontren, maka semakin tinggi pula terbentuknya Jiwa wirausaha santri. Menurut Ali Rofiq (2012), keterlibatan santri dalam pengelolaan koperasi adalah upaya untuk memperluas pengetahuan santri sebagaimana tujuan yang diharapkan, meliputi teori dan praktik tentang manajemen koperasi. Oleh karena itu, dengan diterapkannya Fungsi manajemen para santri akan meningkatkan kinerja mereka sehingga terbentuk dalam diri mereka Jiwa Wirausaha.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainuri (2021) dan Abdullah Azzam (2015) yang membuktikan Fungsi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha santri.

2.5.2. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap pembentukan Jiwa Wirauasha

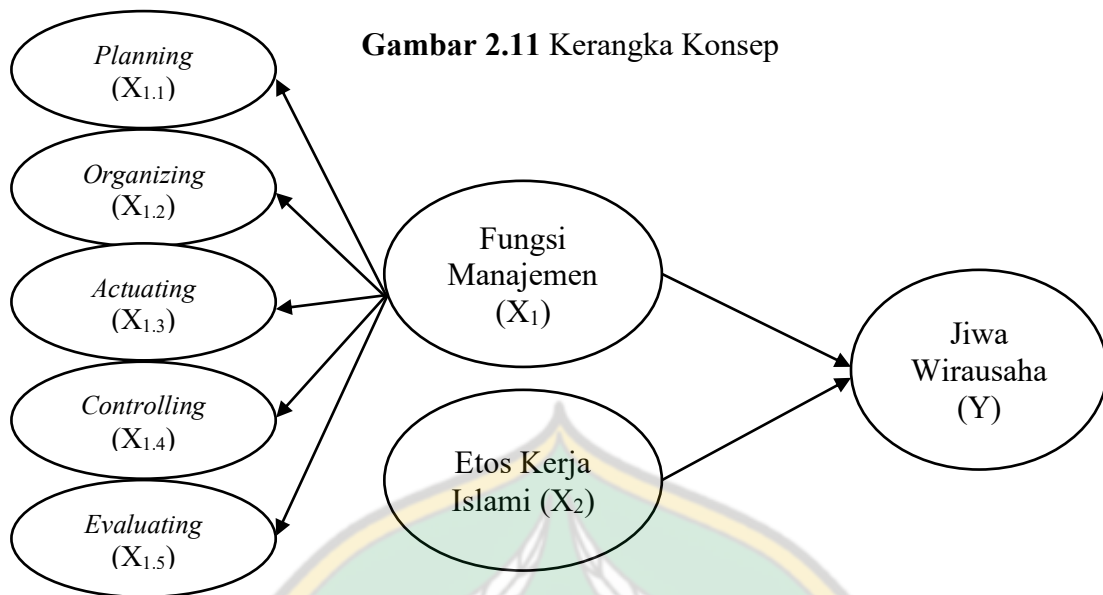
Etos kerja merupakan karakter, kebiasaan, cara hidup, tujuan moral, atau motivasi seseorang dan persepsi tentang cara bertindak maupun ide-ide yang menyeluruh tentang tatanan kerja (Khasanah, 2004).

Etos kerja Islami merupakan etika kepribadian yang membentuk rasa yakin mendalam bahwa bekerja tidak hanya sekedar meraih tujuan duniawi, tetapi sebagai sarana memfasilitasi diri untuk beramal shaleh sebab mengandung nilai ibadah yang besar (Tasmara, 2008).

Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap pembentukan Jiwa Wirausaha, hal itu dikarenakan makin baik Etos Kerja Islam dalam diri santri pengelola unit-unit usaha Kopontren, maka semakin tinggi pula terbentuknya Jiwa wirausaha santri. Menurut Zainuri (2021) Etos Kerja Islami adalah aspek utama dalam menumbuhkan Jiwa Wirausaha dan mental santri sebagai bekal di masa mendatang. Oleh karena itu, dengan memiliki dan menerapkan Etos Kerja Islam para santri akan meningkatkan kinerja mereka sehingga terbentuk dalam diri mereka Jiwa Wirausaha.

Kondisi tersebut didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh Widyawati (2018) yang membuktikan etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap minat santri pondok pesantren dalam berwirausaha.

Merujuk pada kajian teori di atas, maka konsep penelitian ini yaitu:



2.6. Hipotesis

Penyusunan hipotesis bisa dilakukan oleh peneliti dengan berlandaskan pada teori-teori dan diperkuat oleh hasil-hasil riset terdahulu yang relevan. Peneliti mengajukan beberapa hipotesis pada penelitian ini, antara lain:

H1: Fungsi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Pembentukan Jiwa wirausaha.

H2: Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Pembentukan Jiwa wirausaha.