

**INTELLECTUAL CAPITAL PADA ORGANISASI ISLAM DAN PERAN AKUNTANSI  
DALAM PERTANGGUNGJAWABAN KEPADA *STAKEHOLDER*  
(STUDI PADA YAYASAN MASJID AL FALAH SURABAYA)**

Nurizza Arsyi Isnaini  
Akhmad Riduwan  
Nur Fadrijh Asyik

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

**ABSTRACT**

Within an organization, having intellectual capital is essential. Obviously, intellectual capital in a business organization involves three elements, i.e.: human capital, organizational capital and relational capital. However, a non-business Islamic organization also employs intellectual capital that is as essential as other business organizations with more massive Islamic values, especially in the Surabaya Al Falah Mosque Foundation. By having intellectual capital in the organization, a particular accounting role needs to be implemented to accomplish accountability to stakeholders determined as *jama'ah* or *ummah*. Therefore, this study applied a qualitative approach by observing, documenting and interviewing 5 people as research informants who were derived from internal and external parties of Al Falah Mosque Foundation in Surabaya. As the results, this study indicated that there were four elements of intellectual capital in the foundation, such as : human capital, organizational capital, relational capital and motivation capital. Each element was identified having distinctive characteristic if it was compared with intellectual capital element from the conventional perspective. This study also found that Al Falah Mosque Foundation Surabaya had involved both financial accounting and management accounting in performing accountability to *jama'ah* or *ummah*, even though they have not been perfect yet.

Keywords : Intellectual Capital, Role of Accounting in Intellectual Capital accountability, Islamic Organizations

## ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi, memiliki *intellectual capital* merupakan hal yang penting. Pada umumnya, *intellectual capital* di sebuah organisasi bisnis memiliki tiga unsur yaitu *human capital*, *organizational capital* dan *relational capital*. Namun, di sebuah organisasi islam non bisnis juga memiliki *intellectual capital* yang sama pentingnya dengan organisasi bisnis lainnya dengan nilai-nilai islami yang lebih kental, khususnya pada Yayasan Masjid Al Falah Surabaya. Dengan memiliki *intellectual capital* di organisasi tersebut, terdapat peran akuntansi dalam melakukan pertanggungjawaban kepada *stakeholder* yaitu jama'ah atau ummah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara kepada 5 orang sebagai informan penelitian yang berasal dari pihak internal dan eksternal Yayasan Masjid Al Falah Surabaya. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat empat unsur *intellectual capital* di yayasan tersebut yaitu *human capital*, *organizational capital*, *relational capital* dan *mardhotillah capital*. Dalam setiap unsur tersebut memiliki ciri khas tersendiri dibandingkan dengan unsur *intellectual capital* dalam sudut pandang konvensional. Dan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Yayasan Masjid Al Falah Surabaya telah melibatkan peran akuntansi baik akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen dalam pertanggungjawaban kepada jama'ah atau ummah meskipun belum sempurna.

**Kata kunci:** *Intellectual Capital*, Peran Akuntansi dalam Pertanggungjawaban *Intellectual Capital*, Organisasi Islam.

## PENDAHULUAN

Berdirinya sebuah organisasi merupakan usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Apabila dikelompokkan, terdapat dua kelompok yang ikut andil dalam berdirinya sebuah organisasi yaitu kelompok *stakeholder* dan kelompok manajemen. Dalam berdirinya suatu organisasi ataupun perusahaan, diperlukan modal yang berwujud (*tangible assets*) maupun tidak berwujud (*intangible assets*) (Hartati, 2014). Agar tetap bertahan dalam menjalankan bisnis, perusahaan mulai mengubah cara mereka dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju *knowledge based business* (bisnis berdasarkan pengetahuan), dengan karakteristik ilmu pengetahuan (Sawarjuwono dan Kadir, 2003). Dengan menggunakan *knowledge asset* seperti ilmu pengetahuan dan teknologi, akan dapat diperoleh bagaimana cara menggunakan sumber daya lainnya dengan efisien dan ekonomis sehingga memberikan keunggulan bersaing (Rupert, 1998). *Knowledge based business* tergolong dalam aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang tidak diungkapkan dalam laporan keuangan. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangible asset* adalah *intellectual capital* (modal intelektual). Secara umum, *intellectual capital* terdiri atas tiga komponen yaitu *human capital*, *organizational capital* dan *relational capital* atau *customer capital* yang mana setiap komponen tersebut merupakan sebuah rangkaian yang saling berkaitan. *Human capital* merupakan awal dari pembentukan *organizational capital*. Dengan dimilikinya *organizational capital* akan membentuk adanya *relational* atau *customer capital*.

Unsur pertama dalam *intellectual capital* adalah *human capital*. *Human capital* merupakan aktiva tak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan dalam bentuk kemampuan intelektual, kreativitas, dan inovasi-inovasi yang dimiliki oleh karyawannya (Widiyaningrum, 2004). Namun tidak sedikit pula karyawan ataupun pimpinan yang menyalahgunakan kecerdasan yang dimilikinya untuk kepentingan pribadi ataupun golongan, seperti melakukan korupsi di entitas tempat ia bekerja. Contoh korupsi yang pernah terjadi di Indonesia adalah kasus korupsi Dana Alokasi Khusus (DAK) untuk Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang melibatkan Bupati Cianjur dan kasus korupsi yang melibatkan Kasubag Kemenag Provinsi NTB terkait dana rehabilitasi masjid terdampak gempa NTB. Dengan banyaknya kasus korupsi dan kasus lainnya yang terjadi di Indonesia, maka kecerdasan intelektual yang terdapat dalam *human capital* tidaklah cukup sehingga diperlukannya moral dan juga kecerdasan spiritual yang harus dimiliki oleh setiap orang. Dalam islam, modal manusia tidak hanya berfokus pada pendidikan institusional, keterampilan dan keahlian yang dimiliki namun juga pada moral dan etika yang memiliki model perkembangan komprehensif dalam keterampilan dan keahlian (Zin et al., 2012).

Selain itu, unsur kedua dalam *intellectual capital* adalah *relational capital* atau *customer capital*. Agar memiliki hubungan yang baik dengan pelanggan atau penerima jasa, organisasi harus memiliki cara atau strategi untuk memudahkan masyarakat dalam memperoleh jasa yang ditawarkan dan menjaga hubungan baik kepada setiap konsumen, *supplier* dan pesaing. Semua strategi tersebut telah dicontohkan dalam karakter Nabi Muhammad yaitu *siddiq, amanah, fathanah* dan *tabligh*. Menepati janji merupakan cerminan dari salah satu karakter Nabi Muhammad yaitu *siddiq* dan juga hal yang wajib dilakukan oleh setiap orang seperti dalam Al Qur'an Surah Al-Isra' ayat 34 "........dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya."

Unsur yang ketiga dalam *intellectual capital* adalah *organizational/structural capital*. Modal struktural merupakan penghubung *human capital* untuk menjadi *intellectual capital*. Penghubung yang dimaksud adalah sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan untuk menunjang karyawan dalam mengaplikasikan ilmu dan inovasi mereka. Dengan berusaha meningkatkan sarana (teknologi/sistem informasi) dan prasarana maka organisasi telah melakukan ikhtiar dengan tujuan agar pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan maupun pimpinan di suatu organisasi dapat diimplementasikan dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Memiliki *intellectual capital* yang baik merupakan keinginan seluruh entitas, terlebih dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam setiap unsur. Namun bagaimana cara melakukan pertanggungjawaban dari modal intelektual yang dimiliki juga merupakan hal yang tidak kalah penting. Untuk membuat pertanggungjawaban, diperlukan data akuntansi dan non akuntansi sehingga memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan. Salah satu manfaat dari disusunnya pertanggungjawaban oleh pihak manajemen adalah untuk melakukan evaluasi dan meningkatkan kepercayaan *stakeholder* kepada perusahaan. Pertanggungjawaban kepada *stakeholder* tidak hanya dilakukan oleh entitas bisnis namun juga dapat dilakukan oleh entitas non bisnis, salah satunya adalah yayasan. Yayasan merupakan suatu badan hukum yang mempunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan. Yayasan Masjid Al Falah Surabaya adalah salah satu yayasan yang berada di Surabaya dan telah berdiri sejak tahun 1973. Yayasan ini bergerak dibidang keagamaan, sosial, dan pendidikan.

Terdapat penelitian terdahulu mengenai *intellectual capital* dalam versi konvensional yang diantaranya dilakukan oleh Rachmawati (2012), Nugroho (2012), Daud dan Amri (2008), Hartati (2014), dan Suyono (2013). Penelitian tersebut mengukur seberapa besar *intellectual capital* yang dimiliki suatu perusahaan untuk melihat *competitive advantage* dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Namun dalam Islam tidaklah mengajarkan persaingan bisnis, dan apabila diperlukan persaingan maka bersainglah dalam kebaikan. Sehingga terdapat pemikiran modern yang tidak hanya mengaitkan *intellectual capital* dalam sudut pandang konvensional, namun dari segi agama khususnya Islam. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Zin et al. (2017) dan Khan (2014). Begitu halnya dengan pertanggungjawaban yang dilakukan oleh manajemen kepada *stakeholder* khususnya pemegang saham dengan cara memberikan laporan keuangan yang sesuai dengan standar akuntansi

keuangan, meningkatkan nilai perusahaan dan harga saham, membagikan deviden, dan melakukan tanggungjawab sosialnya dari modal dan aset yang dilaporkan dalam laporan keuangan (*tangible assets*). Namun bagaimana dengan cara pertanggungjawaban dari modal yang tidak berwujud yaitu *intellectual capital* yang dilakukan oleh sebuah organisasi non profit seperti Yayasan Masjid Al Falah Surabaya. Oleh karena itu, yang akan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apa makna dan wujud dari *Intellectual Capital* pada organisasi islam?; (2) bagaimana peran akuntansi dalam pertanggungjawaban *Intellectual Capital* tersebut kepada *stakeholder*?. Dan tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui makna, wujud, peran dan bukti nyata dari *Intellectual Capital* pada organisasi islam; (2) untuk mengetahui peran akuntansi dalam pertanggungjawaban *Intellectual Capital* yang dimiliki kepada *Stakeholder*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Stakeholder Theory*

Teori *stakeholder* adalah sebuah konsep manajemen strategis, tujuannya adalah untuk membantu korporasi memperkuat hubungan dengan kelompok-kelompok eksternal dan mengembangkan keunggulan kompetitif. Teori *stakeholder* mengatakan bahwa perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholder*-nya. Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut (Chariri, 2008). Sehingga, *stakeholder theory* adalah teori yang menyatakan bahwa perusahaan harus bertanggungjawab kepada para *stakeholder*-nya. Eksistensi sebuah organisasi tidaklah terlepas dari peran *stakeholder*. Oleh karena itu pihak manajemen perlu melakukan pertanggungjawaban kepada *stakeholder* guna meningkatkan kepercayaan dengan cara transparansi dan akuntabilitas.

### *Intellectual Capital*

*Intellectual Capital Dalam Sudut Pandang Konvensional* : *Intellectual capital* (IC) merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. IC merupakan *intangibile asset* yang tidak dapat dilihat namun memiliki nilai dan peran penting dalam perusahaan. Melalui pemahaman makna *intangibile asset*, suatu entitas dapat menyusun dan menetapkan strategi serta kebijakan-kebijakan untuk mengevaluasi dan memaksimalkan aset mereka yang paling bernilai. Stewart (1997) dalam Sudhiarditha (2005) mengemukakan, *Intellectual capital is the knowledge, applied experience, enterprise processes and technology customer relationships and professional skills which are valuable assets to an organization*. Sehingga dalam *intellectual capital* terdapat 3 unsur utama yaitu modal manusia (SDM), modal organisasi yang mendukung karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan modal pelanggan yang merupakan hubungan perusahaan dengan pihak eksternal. Menurut Sawarjuwono (2005), banyak praktisi yang menyatakan bahwa *intellectual capital* terdiri dari tiga elemen utama (Stewart 1998, Saint-Onge 1996, Bontis 2000), yaitu (1) *Human capital*: merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual (Sawarjuwono, 2003). Dalam modal manusia terdapat inovasi, pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan ide-ide yang membawa perubahan dalam suatu organisasi, namun tergolong dalam komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimilikinya. (2) *Organizational capital* : merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Dengan adanya modal organisasi dapat mendukung dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan dan ide-ide kreatif yang dimiliki oleh karyawan (*human capital*). (3) *Relational* atau *Customer Capital* : merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya. Esensi modal konsumen terletak pada pengetahuan yang melekat dalam hubungannya dengan lingkungan eksternal perusahaan dan tidak berhubungan dengan pengetahuan yang melekat dalam diri seseorang.

*Intellectual Capital Dalam Sudut Pandang Spiritual* : Pada umumnya, *intellectual capital* lebih dikenal dan dipahami dari sudut pandang konvensional. Namun sebenarnya Islam telah memiliki konsep *intellectual capital* jauh sebelum adanya teori ini. Hal ini dapat dibuktikan dalam

kebijaksanaan Nabi Muhammad saat berbisnis dengan mengutamakan empat karakter yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh* sehingga dapat menjalin hubungan dan kepercayaan dengan mitra bisnisnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ullah dan Yousaf (2016) dan Zin *et al.* (2017) menyatakan bahwa *spiritual capital* merupakan bagian dari *intellectual capital*.

Unsur pertama yaitu *human capital*. *Human capital* dari sudut pandang konvensional terdiri dari keterampilan, pengetahuan, pengalaman, inovasi dan kreativitas. Begitu juga dengan Islam yang mewajibkan umatnya untuk membekali diri dengan ilmu dan memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Bahkan, Islam menekankan agar senantiasa memperkaya diri dengan ilmu dan keterampilan agar kualitas hidup meningkat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hashi dan Bashiir (2009) menyatakan bahwa terdapat berbagai cara dalam melakukan pengembangan *human capital* (SDM) selain dengan memberikan pelatihan yaitu menanamkan konsep tauhid yang menggabungkan seluruh aspek berbeda dari sifat manusia kedalam aspek yang homogen yaitu integritas dan moral. Cara menanamkan kedua aspek tersebut dengan memiliki keyakinan bahwa bekerja merupakan ibadah dan sebagai bagian dari kewajiban yang diperintahkan Allah. Allah berfirman “*Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku*” (Q.S Az-Zariyat : 56). Dengan bekerja manusia telah menjalankan perannya sebagai khalifah di bumi ini dengan tidak menyalahgunakan potensi yang ada serta tidak berbuat kerusakan (Santosa, 2015).

Bekerja dengan melakukan yang terbaik merupakan salah satu prinsip islam yaitu *Itqan*. Dalam terminologi islam, *itqan* adalah *doing at the best possible quality* (Antonio, 2012). “*Sesungguhnya Allah sangat senang dengan seorang hamba yang melakukan suatu tugas secara itqan*” (H.R Al Baihaq dalam Antonio, 2012). Dengan melakukan secara *itqan* (professional) maka akan banyak dampak positif yang dihasilkan antara lain meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kepercayaan pelanggan dan mencapai kinerja yang maksimal. Apabila setiap SDM yang terdapat dalam suatu organisasi menerapkan prinsip-prinsip islam seperti *itqan* (bekerja secara professional), *indibath* (disiplin), *ihsan* (merasa bahwa Allah mengawasi setiap perbuatan), memanfaatkan potensi yang dimiliki dan selalu memperbaiki diri maka akan memiliki moral dan etika yang baik.

Unsur kedua yaitu *organizational capital*. *Organizational capital* merupakan salah satu hal yang penting dalam *intellectual capital* karena dalam modal ini terdapat tujuan dari didirikannya entitas tersebut serta budaya organisasi yang telah tertanam dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Bagi organisasi di China, budaya organisasi adalah pondasi awal menuju kesuksesan. Kurun lama bertahannya sebuah organisasi ditentukan oleh seberapa matang pemimpin menanamkan harmonisasi dalam organisasi (Hu dan Cui, 2012). Oleh karena itu, setiap pemimpin muslim harus dapat menanamkan pemahaman bahwa keberlangsungan suatu organisasi bisnis maupun non bisnis merupakan karunia Allah yang juga diimbangi oleh usaha dan kerja sama di setiap bagian. Seperti dalam firman Allah pada Q.S Al-Baqarah : 152 “*Maka ingatlah kepada-Ku, Aku-pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepada-Ku dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku*”.

Unsur ketiga, yaitu *relational / customer capital*. *Relational capital* merupakan hubungan yang terjalin baik antara entitas dengan konsumen ataupun *stakeholder* lainnya. Hubungan yang baik dapat dikarenakan kepercayaan yang telah dimiliki oleh konsumen kepada entitas tersebut. Seperti saat Nabi Muhammad yang mendapat banyak kepercayaan untuk mengelola dana dari investor yang berada di Mekkah (Antonio, 2012). Rasa percaya merupakan landasan bisnis yang kuat. Karakter yang diajarkan oleh Rasulullah untuk mendapatkan kepercayaan dari mitra bisnis antara lain *siddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *fathanah*(cakap) dan *tabligh*.

### **Tanggungjawab Organisasi**

Suatu perusahaan atau organisasi memiliki tanggungjawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas, dan lingkungan. Dauman dan Hargreaves (1997) dalam Hasibuan (2001) membagi areal tanggungjawab perusahaan dalam tiga (3) level, yaitu *basic responsibility*, *organizational responsibility*, *social responsibility*. Dalam Islam, tanggungjawab merupakan perbuatan yang penting untuk dilakukan bagi kehidupan di dunia baik dalam hal beribadah ataupun hubungan sosial. Islam juga mengajarkan untuk mengutamakan tanggungjawab. Seperti dalam Al

Qur'an Surah Al-Muddassir ayat 38 yaitu "setiap orang bertanggungjawab atas apa yang telah dilakukannya".

### **Peran Akuntansi dalam Pelaporan *Intellectual Capital***

Saat ini telah memasuki era masyarakat berpengetahuan di mana sumber daya ekonomi, sumber daya alam atau tenaga kerja bukan lagi modal dasar tetapi pengetahuan yang akan menjadi modal utama (Seetharaman *et al.*, 2002). Bisnis dan ekonomi di abad kedua puluh satu tentang investasi dalam teknologi informasi, *e-commerce*, perangkat lunak, paten, inovasi, jangkauan global, jaringan seluruh dunia, *intellectual capital* dan aset tidak berwujud lainnya akan lebih diperhatikan daripada aset fisik. *Intellectual capital* sebagai aliran modal yang terjalin satu dengan yang lainnya dalam aliran yang berkelanjutan. Terdapat 4 jenis IC sesuai klasifikasinya, yaitu *human capital*, *organizational capital*, *customer capital*, dan *innovation capital* (Seetharaman *et al.*, 2002). Menurut Tayles *et al.* (2007) bahwa perusahaan yang berinvestasi dengan cara mengelola dan melaporkan *intellectual capital* akan dapat bertahan bahkan dalam kondisi ekonomi yang sulit. Oleh karena itu, organisasi harus fokus dalam mengidentifikasi, mengelola, mengukur, melaporkan dan memanfaatkan *intellectual capital* secara optimal dalam menciptakan kekayaan, meningkatkan inovasi dan efisiensi operasi, menarik peluang investasi meningkatkan profitabilitas serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Terdapat manfaat dari pelaporan *intangible asset* dari segi akuntansi yaitu meningkatkan transparansi, menghasilkan biaya modal yang lebih rendah dan dengan demikian harga saham lebih tinggi, membantu menginspirasi rasa kepercayaan diantara manajemen dan *stakeholder* utama lainnya (Seetharaman *et al.*, 2002). Selain itu, mengungkapkan nilai dari modal intelektual merupakan bagian dari pelaporan keuangan sehingga dapat mencerminkan nilai suatu organisasi yang sebenarnya secara keseluruhan serta membantu investor dan *stakeholder* lainnya dalam pengambilan keputusan (Mahesa, 2013).

Ditengah kebingungan dalam melaporkan IC, maka terdapat beberapa perusahaan di Eropa sebagai pengadopsi awal dalam mengukur dan melaporkan IC yang dimiliki untuk dapat diketahui oleh manajemen internal dan publik dengan menggunakan *intellectual capital accounts* (ICA) sebagai alat untuk mengukur dan melaporkan IC mereka. Sehingga melaporkan IC menggunakan model kinerja keunggulan manajemen seperti EFQM, BSC (*balanced score card*), audit etis dan sosial, audit lingkungan, TQM, BPR, EVA dalam mengukur *intellectual capital*.

Saat ini pelaporan modal intelektual telah dilaporkan dalam *annual report* perusahaan khususnya di Indonesia yang berisi laporan dewan komisaris dan direksi; profil perusahaan yang meliputi struktur organisasi, pengelolaan dan pengembangan SDM, fakta-fakta yang terjadi selama satu tahun, *brand* atau produk dan layanan yang dihasilkan dari bisnis tersebut, penghargaan, peristiwa penting yang perlu diketahui oleh *stakeholder*; analisis dan pembahasan manajemen; tata kelola perusahaan serta tanggungjawab sosial yang telah dilakukan. Setiap perusahaan memiliki standar pelaporan modal intelektual yang berbeda-beda karena belum terdapat aturan yang mengatur mengenai item apa saja yang harus dilaporkan. Namun, dengan adanya laporan tersebut diharapkan *stakeholder* dapat memiliki gambaran mengenai kondisi perusahaan yang tidak hanya dinilai dari segi keuangan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Bachri, 2010). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2016).

### Situs Penelitian

Situs penelitian dilakukan pada Yayasan Masjid Al Falah Surabaya yang berada di Jl. Raya Darmo No. 137A Surabaya. Yayasan tersebut menaungi tiga unit yaitu masjid di bidang keagamaan dan sosial, lembaga pendidikan Al Falah di bidang pendidikan formal dan lembaga kursus Al Qur'an di bidang pendidikan non formal. Dari ketiga unit tersebut, peneliti akan memfokuskan pada satu unit yaitu Masjid Al Falah. Peneliti memilih Masjid Al Falah (selanjutnya disingkat MAF) sebagai situs penelitian karena memiliki jama'ah sekitar 700 hingga 800 orang per setiap waktu sholat. Jama'ah akan semakin meningkat ketika bulan Ramadhan hingga mencapai 2.500 hingga 3.000 orang setiap harinya. Selain itu, banyak layanan yang ditawarkan oleh MAF antara lain biro konsultasi keluarga, pelayanan ikrar (muallaf/masuk islam) hingga pembinaan muallaf, perawatan jenazah dan layanan ambulan. Kajian yang terdapat di MAF juga tergolong sering dilakukan seperti kajian rutin yang dilakukan setelah sholat lima waktu, kajian mingguan, kajian bulanan hingga kajian akbar. Dengan berbagai macam layanan dan majelis ilmu yang disediakan oleh MAF dapat meningkatkan kepercayaan jama'ah dan tidak terlepas dari peran *intellectual capital* yang dimilikinya.

### Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan kunci yang menentukan hasil penelitian. Informan untuk penelitian ini terdiri dari 5 orang, yaitu :

Tabel 1  
Informan Penelitian

No	Posisi / Jabatan	Jumlah
1	Ketua Pengurus Yayasan Masjid Al Falah Surabaya	1 orang
2	Staff Bagian Keuangan	1 orang
3	Bagian Kepegawaian	1 orang
4	Donatur Masjid Al Falah	1 orang
5	Relawan Masjid Al Falah	1 orang

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin informan sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang dipilih (Sugiyono, 2016). Selanjutnya dinyatakan bahwa, sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya yang memenuhi kriteria sebagai berikut (1) yang termasuk dalam struktur organisasi Yayasan Masjid Al Falah Surabaya dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai *intellectual capital* apa saja yang dimiliki oleh Masjid Al Falah Surabaya; (2) yang bekerja di bagian keuangan Masjid Al Falah dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat loyalitas para pengurus dalam hal keuangan di setiap kegiatan; (3) yang bekerja di bagian kepegawaian dengan masa kerja minimal 2 tahun sehingga dapat memahami dan mengetahui kemampuan SDM yang terdapat di Masjid Al Falah; (4) yang telah berkontribusi dalam menginfakkan sebagian harta (donatur) dan tenaganya (relawan) selama minimal 1 tahun untuk membangun kemaslahatan Masjid Al Falah.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara melakukan observasi langsung pada YMAF dan wawancara yang mendalam dengan *key informan*. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan seperti struktur organisasi, profil YMAF, dan laporan penerimaan gaji.

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2016). Secara umum, penelitian kualitatif memiliki tujuan yaitu menggambarkan dan mengungkapkan (*to describe and explore*) serta menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*). Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara (1) observasi yaitu peneliti akan mendatangi situs

penelitian untuk mengetahui situasi dan kondisi di lingkungan tersebut, serta melakukan beberapa pertemuan yang diagendakan oleh seluruh informan penelitian; (2) wawancara dengan menggunakan wawancara semi terstruktur dengan perkiraan wawancara akan dilakukan selama 45 menit sampai dengan 60 menit untuk setiap informan; (3) dokumentasi dalam penelitian menggunakan dokumen profil YMAF, struktur organisasi, laporan penerimaan gaji, laporan perolehan infaq mingguan yang di publikasikan di papan pengumuman dan dokumentasi setiap kajian melalui media sosial Masjid Al Falah Surabaya.

### **Satuan Kajian**

Satuan kajian merupakan satuan terkecil dalam penelitian yang diinginkan oleh peneliti sebagai klasifikasi pengumpulan data. Obyek penelitian yang diklasifikasikan sebagai satuan kajian dalam penelitian ini adalah Masjid Al Falah Surabaya dengan melakukan wawancara kepada lima narasumber yang merupakan *key informan* dalam penelitian ini. Perkembangan MAF yang mengikuti zaman tidak terlepas dari aset yang dimiliki baik yang berwujud maupun tidak berwujud. Sebagai tempat peribadatan dan majelis ilmu, maka aset yang dimiliki merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada jama'ah dan ummat selaku *stakeholder*. Jika organisasi di dasari oleh nilai-nilai Islam maka sudah tentu aset intelektual akan memiliki makna yang sangat mencirikan nilai-nilai tersebut (Mamulati, *et al.*, 2016). Maka dalam penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai (1) pemahaman *intellectual capital* dari sudut pandang Masjid Al Falah, antara lain (a) *Human capital*. Selain memiliki SDM dengan keterampilan dan keahlian dibidangnya, apakah MAF menekankan kepada karyawannya untuk memiliki sikap seperti *Itqan* (profesional), *Ihsan* dan *Indibath* (disiplin) dalam mencapai suatu tujuan bersama. Lalu seperti apa wujud dari seluruh kemampuan SDM di MAF; (b) *Organizational capital*. Budaya organisasi seperti apa yang terdapat pada MAF dan apakah terdapat perubahan saat pertama kali MAF berdiri hingga saat ini; (c) Selain budaya organisasi, tujuan didirikannya MAF merupakan hal yang penting. Apakah MAF memiliki tujuan lainnya selain sebagai tempat ibadah ummat muslim dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Apabila MAF memiliki tujuan lain yang tetap sejalan dengan ajaran Islam, maka dapat menjadi daya tarik tersendiri bagi ummat; (d) *Relational capital* sangat erat kaitannya dengan kepercayaan yang diberikan oleh pihak ketiga ataupun ummat. Dalam mempertahankan kepercayaan ummat atau jama'ah, apakah MAF menerapkan sifat-sifat Rasulullah yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*. (2) Dengan berbagai macam modal intelektual yang dimiliki, MAF perlu melakukan pelaporan kepada *stakeholder* terutama ummat atau jama'ah. Informasi apa saja yang terdapat dalam pelaporan tersebut dan bagaimana bentuk pelaporan yang telah dilakukan oleh MAF merupakan hal yang perlu dibahas dalam penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan didominasi oleh kata-kata atau pernyataan dari hasil wawancara sehingga belum teorganisir. Langkah-langkah analisis data pada penelitian ini adalah (1) reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis lapangan (Praditia, 2003). Teknik ini dapat dikatakan sebagai tahap untuk mengklasifikasikan data yang diperoleh pada saat wawancara dan merangkum hal-hal pokok dan penting; (2) display data: peneliti melakukan penyusunan informasi yang memberikan kemungkinan untuk dapat memperoleh kesimpulan sehingga peneliti dapat memulai memahami data secara detail dan rinci; (3)interpretasi :peneliti melakukan interpretasi dan menyajikannya secara naratif. Hasil interpretasi kemudian dikaitkan dengan teori yang ada sehingga interpretasi tidak bersifat bias.. Selain itu, dalam penelitian ini akan dilakukan validasi data dengan triangulasi, antara lain triangulasi metode, sumber data dan data itu sendiri.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Yayasan Masjid Al Falah Surabaya**

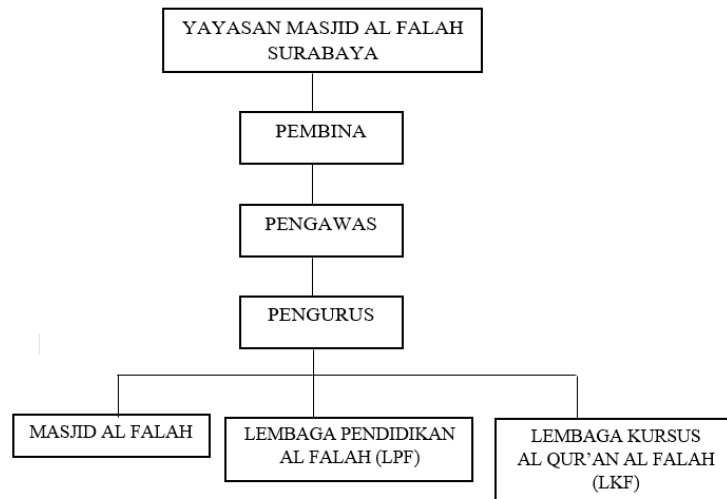
Berdirinya Yayasan Masjid Al Falah Surabaya merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari Masjid Al Falah yang telah berdiri lebih awal. Masjid Al Falah Surabaya yang terletak di Jl. Raya Darmo 137A Surabaya didirikan pada tanggal 27 September 1973 dan secara resmi baru dapat digunakan untuk kegiatan ibadah pada tanggal 27 September 1976. Tujuan utama dari didirikannya



yayasan ini adalah untuk memakmurkan masjid dengan mengamalkan fungsi dan misi masjid serta dakwah islamiyah pada umumnya, dengan berpedoman pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Seiring dengan berjalannya waktu, fungsi masjid akan terus berkembang mengikuti dinamika kegiatan-kegiatan yang timbul dari gagasan-gagasan pengurus, lembaga maupun jama'ah. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi masjid dalam arti yang luas sebagai tempat untuk memberdayakan umat dari segala aspek kehidupan baik dari aspek agama, sosial dan ekonomi. Dalam hal pengelolaan Masjid Al Falah Surabaya, pengurus memiliki prinsip dasar bahwa yang lebih penting adalah perkembangan dari aspek ijtima'iyah (kegiatannya) agar keberadaan masjid tidak mubadzir. Hal ini dikarenakan pengurus khawatir jika sampai terjadi seperti apa yang disebut dalam peringatan Rasullullah "*Masjid-masjid dibangun megah, tetapi sepi dari pelaksanaan petunjuk Allah*" (H.R Baihaqi).

Yayasan merupakan suatu organisasi berbadan hukum yang memiliki tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan pendidikan. Yayasan Masjid Al Falah menaungi tiga lembaga yaitu Masjid Al Falah, Lembaga Pendidikan Al Falah (LPF), dan Lembaga Kursus Al Qur'an Al Falah (LKF). Ketiga lembaga tersebut memiliki tujuan berbeda namun tetap sejalan dengan tujuan didirikannya Yayasan Masjid Al Falah. Berikut ini adalah penjelasan singkat untuk setiap lembaga : (1) Masjid Al Falah Surabaya : Sebuah masjid yang telah berdiri selama 46 tahun namun tetap memiliki jama'ah yang selalu ramai terlebih lagi ketika bulan Ramadhan. Banyak hal yang membuat masjid ini tidak pernah sepi dari jama'ah dikarenakan kegiatan / kajian yang diadakan secara rutin oleh masjid Al Falah dan pelayanan yang disediakan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan ummat seperti perawatan jenazah, layanan ambulan, biro konsultasi keluarga, pelayanan ikrar masuk islam, dan lain sebagainya. Ketika bulan Ramadhan, masjid ini dapat menampung 2.500 hingga 3.000 jama'ah setiap harinya saat memasuki waktu shalat isya' hingga tarawih. Selain itu, Masjid Al Falah juga menyediakan 1.700 nasi buka puasa setiap harinya dan belum termasuk nasi sumbangan atau spontanitas dari jama'ah pada hari tersebut; (2) Lembaga Pendidikan Al Falah (LPF) : Lembaga ini merupakan lembaga pendidikan formal yang dinaungi oleh Yayasan Masjid Al Falah. Keberadaan lembaga ini berawal dari madrasah diniyah yang diselenggarakan di bulan Desember tahun 1973 dan merupakan salah satu program pendidikan yayasan saat itu. Dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pendidikan berbasis islami, maka saat ini LPF telah memiliki 3 jenjang pendidikan yaitu KB – TK, SD, dan SMP; (3) Lembaga Kursus Al Qur'an Al Falah (LKF) : Lembaga Kursus Al Qur'an merupakan lembaga pendidikan non formal yang telah dikelola secara professional sejak tahun 1981. Santri yang telah tercatat untuk setiap periodenya mencapai 4.500 orang dengan kisaran usia 17 tahun hingga 85 tahun. Terdapat 44 materi yang ditawarkan untuk pembelajaran baca tulis Al Qur'an hingga pendalaman hadist. Untuk setiap periode pembelajaran berlangsung selama 4 bulan dengan kelas yang tersedia mulai pukul 06.00 wib sampai dengan 21.00 wib.

Dengan adanya tiga lembaga yang dinaungi oleh Yayasan Masjid Al Falah, maka struktur organisasi untuk yayasan ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 :  
Struktur Organisasi  
Yayasan Masjid Al Falah Surabaya

### **Intellectual Capital Pada Yayasan Masjid Al Falah Surabaya**

Berdirinya suatu organisasi memiliki tujuan yang beragam namun terdapat satu tujuan yang sama antar organisasi yaitu memiliki keberlangsungan yang tidak terbatas atau selamanya. Begitu pula halnya dengan Yayasan Masjid Al Falah Surabaya yang tidak memiliki jangka waktu untuk berdirinya yayasan. Dalam sudut pandang konvensional, *intellectual capital* memiliki 3 unsur yaitu *human capital*, *organizational capital*, dan *relational capital*. Namun karena masjid memiliki nilai-nilai Islami yang lebih kental dibandingkan dengan organisasi bisnis atau non bisnis, maka *intellectual capital* yang terdapat di Masjid Al Falah tidak seluruhnya akan sama dengan teori atau pemahaman yang telah ada dari sudut pandang konvensional. Telah dilakukan observasi ke Masjid Al Falah dan wawancara kepada lima informan yaitu : (1) Drs. Ec. H. Machfud Arief Effendi, Ak sebagai ketua Pengurus Yayasan Masjid Al Falah Surabaya dengan durasi 45 menit; (2) Mohammad Cholis, SE sebagai staff bagian keuangan Masjid Al Falah selama 40 menit; (3) Hafin Auni Qashrina, SH, MH sebagai staff bagian kepegawaian selama 47 menit; (4) Mega Rosdiana, SE, MSi sebagai donatur Masjid Al Falah selama 18 menit; (5) Siti Maryam sebagai relawan Masjid Al Falah selama 15 menit.

Dari hasil wawancara kepada lima informan tersebut, pemahaman mengenai *intellectual capital* di Masjid Al Falah tidak jauh berbeda dengan teori yang telah ada, namun tetap memiliki ciri khas karena pemahaman dan wujudnya dalam organisasi islam.

### **Makna Intellectual Capital dari sudut pandang Masjid Al Falah**

Pada umumnya, *Intellectual Capital* merupakan *intangible asset* yang tidak dapat dilihat namun memiliki nilai dan peran penting dalam perusahaan. Namun, organisasi islam memiliki pemahaman tersendiri untuk *intellectual capital*. Telah dilakukan wawancara kepada tiga informan yang merupakan pihak internal Masjid Al Falah. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada sdr. Machfud sebagai Ketua Pengurus Yayasan Masjid Al Falah, beliau menyatakan bahwa :

*“Intellectual capital berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia. Disini SDM yang paling mendasar (utama) yaitu jama’ah, kemudian karyawan, ustad/dzah, guru, muballigh, konsultan (konselor), imam, dan muadzin. Dan masing-masing memiliki intelektual (kecerdasan) yang berbeda-beda, memiliki background yang berbeda-beda dengan keahlian dibidang pekerjaannya masing-masing..... Oleh karena itu modal intelektual yang terdapat di Masjid Al Falah ini sangat beragam. Interaksi yang terjadi tidak hanya sebatas antara karyawan dengan manajer.”* (23 April 2019).

Interaksi yang dimaksud adalah interaksi antara jama'ah dengan ustad, karyawan dengan ustad ataupun organ yayasan yang memiliki pengetahuan dan pemahaman berbeda-beda. Dengan adanya interaksi tersebut akan menghasilkan *intellectual capital* lainnya yang berguna untuk kemajuan Masjid Al Falah kedepannya. Sedangkan menurut sdr. Hafin sebagai staff bagian kepegawaian, beliau menyatakan bahwa :

“SDM merupakan hal yang penting di Masjid Al Falah. Tidak hanya pintar namun juga harus memiliki sifat jujur, keinginan untuk memakmurkan masjid dan yang paling penting adalah iman dan akhlak. Dengan kedua itu, hal lainnya akan mengikuti.” (23 April 2019).

Selain itu, dalam wawancara yang dilakukan dengan sdr. Cholis sebagai staff bagian keuangan, beliau berpendapat bahwa SDM yang berada di Masjid Al Falah melakukan pekerjaan secara ikhlas dan mencari ridho Allah.

“..... jadi bukan kita tujuannya hanya bekerja dan mencari materi tapi kita juga mencari bekal akhirat.” (23 April 2019).

Dari hasil wawancara, ketiga informan tersebut memaknai bahwa *intellectual capital* merupakan *intangibile asset* yang salah satu komponennya ialah *human capital*. *Human capital* berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM) yaitu interaksi antar sumber daya manusia yang terdapat di masjid Al Falah, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki berbeda-beda sesuai dengan keahliannya, sifat yang dimiliki oleh karyawan, dan tujuan utama bekerja di masjid Al Falah. Dengan keberagaman dari interaksi tersebut akan berguna untuk kemajuan Masjid Al Falah kedepannya. Selain itu, sifat jujur, semangat untuk memakmurkan masjid, dan memiliki iman dan akhlak merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan disamping keahlian yang dimilikinya. Dan bekerja dengan ikhlas serta mencari ridha Allah merupakan hal utama yang telah melekat di setiap karyawan Masjid Al Falah.

### **Wujud *Intellectual Capital* Pada Masjid Al Falah**

Pada umumnya, *intellectual capital* memiliki 3 unsur yaitu *human capital*, *organizational capital*, dan *relational capital*. Namun Masjid Al Falah memiliki unsur tambahan yang termasuk dalam *intellectual capital*, yaitu *mardhotillah capital*. Berikut ini wujud dari *intellectual capital* pada Masjid Al Falah:

#### **a. *Human Capital* :**

*Human capital* menekankan pegawai yang bekerja di suatu entitas diharuskan untuk memiliki keahlian dibidangnya masing-masing, kreativitas, inovasi dan ide-ide yang membawa perubahan. Di Masjid Al Falah, *human capital* tidak hanya terbatas pada karyawan saja, namun juga setiap sumber daya manusia yang memiliki kontribusi untuk kemakmuran masjid. Yang termasuk dalam *human capital* antara lain jama'ah, karyawan, ustad/dzah, guru, muballigh, konsultan, imam, muadzin, dan relawan dakwah. Karyawan Masjid Al Falah diharuskan memiliki kemampuan dan etos kerja yang tinggi, bahkan untuk bekerja di bagian kebersihan.

Selain itu, eksistensi Masjid Al Falah dari awal berdiri hingga saat ini tidaklah lepas dari banyaknya kegiatan yang telah dilakukan seperti kajian akbar, kajian rutin dan kegiatan sosial. Dalam mengadakan kajian, karyawan yang terlibat dalam kegiatan tersebut perlu berfikir kreatif untuk menentukan tema yang menjadi kebutuhan masyarakat dan muballigh (penceramah) dalam kajian. Serta bagaimana sosialisasi yang perlu dilakukan agar ketika kajian dilaksanakan dapat mendatangkan banyak jama'ah. Tidak hanya dalam hal berdakwah, dalam pengelolaan keuangan MAF juga menempatkan orang-orang yang memiliki keahlian dibidangnya dengan memiliki riwayat pendidikan strata satu (S1) jurusan akuntansi untuk posisi di bagian kasir ataupun *accounting*. Selain itu MAF juga membuat rencana kerja dan anggaran penerimaan dan pengeluaran untuk satu tahun kedepan sehingga melatih karyawan dalam melakukan perencanaan dengan sebaik-baiknya. Imam yang juga menjadi bagian dari Masjid Al Falah memiliki kriteria yang harus dipenuhi yaitu hafidz Al Qur'an. Oleh karena itu, meskipun Masjid Al Falah merupakan tempat ibadah dan menjalankan kegiatan dakwah serta sosial, karyawan dan relawan yang terlibat di dalamnya tetap memiliki kemampuan di

bidangnya masing-masing, bekerja dengan profesional (Itqan), dan selalu mengembangkan ide-ide kreatif agar semua kegiatan untuk memakmurkan masjid dapat terlaksana dengan baik. Dalam wawancara yang dilakukan kepada sdr. Hafin menyatakan bahwa:

“Di perusahaan yang merupakan milik manusia, orang bekerja sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Sedangkan di masjid yang merupakan rumah Allah, yang memiliki hidup manusia, bukankah kita harus memberikan yang lebih baik? Itulah mengapa kami berusaha sebaik mungkin dalam memakmurkan masjid. Dan yang paling utama adalah iman dan akhlaq yang menjadi pondasi dari segala kegiatan.” (Kamis, 28 Maret 2019).

Dalam firman Allah dalam Al Qur'an Surat Al- Bayyinah ayat 7 “*Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk*”. Untuk menerapkan profesionalisme kerja (Itqan), Masjid Al Falah menetapkan 8 jam kerja dengan jumlah hari kerja sebanyak 6 hari yaitu senin hingga sabtu. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan bekerja lebih dari 8 jam apabila memiliki tugas tambahan yang harus segera diselesaikan. Kelebihan jam kerja dari yang seharusnya tidaklah diberikan honor tambahan atau yang lebih sering dikenal dengan istilah lembur.

Selain bekerja secara itqan, pelatihan merupakan hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja SDM yaitu dengan pembinaan yang berisi materi mengenai fiqh setiap 1 bulan sekali sebagai upaya untuk menjaga ruh dari memakmurkan Masjid Al Falah. Selain itu, Masjid Al Falah juga memiliki relawan yang diberi nama relawan dakwah Al Falah. Meskipun bukan karyawan masjid, relawan memiliki tujuan yang sama dengan karyawan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang relawan dakwah yaitu sdr. Maryam menyatakan bahwa :

“.....kami meniatkan menjadi relawan di masjid karena pertama mendapat ilmu kemudian mendapat pengalaman dan utamanya mudah-mudahan ibadah yang kami kerjakan di Al Falah ini akan menjadi pemberat timbangan kebaikan di akhirat nanti.” (Sabtu, 29 Maret 2019).

Dari awal berdiri hingga saat ini, Masjid Al Falah tetap menjaga semangatnya dalam memakmurkan masjid seperti yang telah dicita-citakan oleh para pendiri. Setiap keberhasilan yang dicapai oleh Masjid Al Falah merupakan hasil dari kerja keras setiap karyawan serta relawan dakwah dan juga karena ridho Allah semata.

#### b. *Organizational Capital* :

Masjid Al Falah memiliki tujuan untuk memakmurkan masjid dengan cara memaksimalkan fungsi masjid sebagai tempat ibadah, syiar islam, pendidikan islam, menjalin interaksi sosial dengan masyarakat, dan memberikan contoh masjid yang ideal bagi masyarakat. Budaya organisasi termasuk dalam *organizational capital* yang merupakan suatu karakter dalam mencapai kinerja saat ini dan masa mendatang. Budaya organisasi yang telah melekat dalam Masjid Al Falah adalah bekerja dengan ikhlas. Mengelola dan bekerja di Masjid Al Falah dengan ikhlas tetap ditanamkan kepada setiap karyawan sampai dengan organ Yayasan hingga saat ini. Meskipun bekerja dengan ikhlas, sdr. Machfud selaku Ketua Yayasan Masjid Al Falah menyatakan bahwa :

“Kita sampaikan ke semua karyawan bahwa bekerja disini harus dengan cara yang ikhlas namun tetap menerapkan asas manajerial. Maksudnya adalah semua pekerjaan harus dilaksanakan dengan perencanaan yang baik, mengikuti prosedur atau aturan yang telah ada dan saat pelaksanaan setiap pimpinan dari lembaga harus tetap mengontrol. Dan setiap *periodically* yaitu 3 bulan sekali dilakukan evaluasi.” (Jumat, 29 Maret 2019).

Selain bekerja dengan ikhlas, menurut hasil wawancara dengan sdr. Machfud terdapat prinsip lainnya yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yaitu :

“.....dengan doa. Yang menjadi kebaikan bagi alam semesta baik itu individu atau keluarga atau lembaga akan berujung kepada Allah. Jadi berusaha dan berdoa adalah hal yang harus dilakukan. Berusaha ada dua yaitu dengan hati (keikhlasan, dan sabar) dan dengan kemampuan (pengelolaan yang baik).” (Jumat, 29 Maret 2019).

Seperti dalam firman Allah Surat An-Najm ayat 39-41 yaitu “*Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan*

(kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna". Meskipun Masjid Al Falah merupakan lembaga non profit, pengelolaannya diupayakan sebaik mungkin dengan prinsip-prinsip manajerial. Pengelolaan dengan ikhlas dan profesional tidak terlepas dari usaha seorang pemimpin dalam memberikan pemahaman kepada karyawannya.

Sebuah organisasi pasti memiliki struktur organisasi dan tanggungjawabnya masing-masing. Semakin tinggi hirarki atau kedudukan seseorang disebuah organisasi, maka semakin besar pula penghargaan yang akan diperolehnya. Namun hal tersebut tidak berlaku di Masjid Al Falah. Para pengurus yayasan yang merupakan struktur tertinggi dalam sebuah kepengurusan di unit pelaksana tidak memperoleh penghargaan yang besar seperti di organisasi profit. Organ pengurus bahkan lebih banyak mengorbankan harta, tenaga dan pikirannya untuk dapat mengelola dan memakmurkan Masjid Al Falah.

Selain budaya organisasi, *organizational capital* yang dimiliki oleh Masjid Al Falah adalah lembaga yang juga dibawah naungan Yayasan Masjid Al Falah, yaitu Lembaga Pendidikan Al Falah (LPF) dan Lembaga Kursus Al Qur'an Al Falah (LKF). Dengan adanya kedua lembaga tersebut, Masjid Al Falah dapat meningkatkan kepercayaan di masyarakat melalui kegiatan rutin yang dilaksanakan di masjid dengan sebagian jama'ah yang merupakan wali murid dan santri kursus Al Qur'an.

### c. *Relational Capital*

*Relational Capital* merupakan hubungan organisasi dengan para *stakeholder*. *Stakeholder* Masjid Al Falah adalah masyarakat atau jama'ah karena masjid merupakan milik seluruh *ummah* dan bukan suatu golongan tertentu. Meskipun telah lama berdiri, Masjid Al Falah masih memiliki kepercayaan dari jama'ah. Hal ini terbukti dari salah satu kegiatan yang dilaksanakan yaitu lelang karpet. Untuk menambah jumlah karpet di ruang utama sholat, Masjid Al Falah membuka kesempatan kepada jama'ah untuk menginfakkan sebagian hartanya dalam kegiatan ini. Menurut penuturan dari sdr. Machfud bahwa:

"..... kurang dari dua bulan telah terkumpul lebih dari tiga ratus juta (Rp 300.000.000) untuk pengadaan karpet di ruang utama. Kegiatan baru ini menunjukkan tingginya kepercayaan jama'ah kepada Masjid Al Falah." (Jumat, 29 Maret 2019).

Mempertahankan kepercayaan jama'ah bukanlah suatu hal yang dilakukan tanpa usaha. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada sdr. Cholis menyatakan bahwa :

"Untuk meyakinkan ke jama'ah, Al Falah mengadakan kegiatan-kegiatan yang sekiranya bisa menarik jama'ah sehingga jama'ah dengan ikhlas menginfakkan sebagian hartanya untuk Masjid Al Falah." (Kamis, 28 Maret 2019).

Selain itu, menurut hasil wawancara dengan sdr. Cholis ketika Masjid Al Falah mengadakan kajian akbar pada 16 Februari 2019, terdapat salah satu jama'ah yang berinfak untuk kajian tersebut.

".....salah seorang jama'ah mentransfer ke rekening masjid sebesar lima belas juta rupiah (Rp 15.000.000) dengan akad untuk kajian tersebut dan untuk memuliakan penceramah yang sebanyak 7 orang." (Kamis, 28 Maret 2019).

Bukti lainnya bahwa Masjid Al Falah memiliki kepercayaan dari jama'ah ketika akan mengadakan kajian akbar dengan Ustad Abdul Somad sebagai penceramah disampaikan oleh sdr. Machfud :

"..... salah seorang donatur menghubungi saya untuk menanyakan biaya penyelenggaraan Ustad Abdul Somad berapa, dan saya jelaskan bahwa telah di tanggung oleh lima masjid termasuk Al Falah. Dan setelah itu beliau meminta agar dihubungi ketika Al Falah mengadakan kegiatan besar agar bisa berkontribusi atau menanggung seluruh biaya. Ini menunjukkan kepercayaan jama'ah tinggi." (Jumat, 29 Maret 2019).

Diperlukan kerja keras dan komitmen dari seluruh bagian yang terdapat di Yayasan Masjid Al Falah dimulai dari ketua pengurus Yayasan hingga karyawan-karyawan untuk mempertahankan kepercayaan *ummah* kepada Masjid Al Falah. Seperti yang dikatakan oleh sdr. Cholis bahwa Masjid Al Falah mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menarik jama'ah seperti kajian akbar, kajian rutin hingga pelayanan-pelayanan yang terdapat di masjid Al Falah. Seluruh kegiatan tidak terlepas dari

evaluasi tim yang bersangkutan. Seperti hasil wawancara yang dilakukan kepada sdr. Machfud bahwa:

“... kita melakukan sesuatu kegiatan sambil mempelajari apa yang diinginkan oleh *ummah* sehingga kita bisa memakmurkan *ummah*.” (Jumat, 29 Maret 2019).

Tidak hanya dengan kegiatan yang dilaksanakan oleh Masjid Al Falah yang menjadi daya tarik jama'ah, namun kontribusi lembaga-lembaga dalam naungan yayasan yang letaknya tidak berjauhan dengan masjid yaitu lembaga pendidikan dan lembaga kursus membuat Masjid Al Falah selalu ramai dan memiliki infaq yang cukup banyak untuk membiaya segala operasional masjid. Oleh karena itu, ketua yayasan yaitu sdr. Machfud menyatakan bahwa:

“Hal yang perlu dilakukan untuk menjaga kepercayaan jama'ah ialah dengan melakukan koordinasi yang intens untuk setiap lembaga. Selain itu juga karena masjid merupakan tempat beribadah, kami mencari imam yang hafidz, muadzin yang bagus (suaranya), menjaga kebersihan masjid, mencari penceramah yang kompeten dan terkenal, dan saat Ramadhan mengambil imam dari Mekkah.” (Jumat, 29 Maret 2019).

Dengan tingginya kepercayaan yang diberikan oleh *ummah* akan mempengaruhi penerimaan infaq dan zakat Masjid Al Falah sehingga pengelolaan keuangan harus dilakukan dengan amanah. Seperti zakat yang telah terkumpul akan dibagikan kepada 8 mustahiq zakat. Masjid Al Falah memiliki program dalam penyaluran zakat termasuk kepada para musafir karena tidak menutup kemungkinan bahwa terdapat musafir yang kehabisan bekal dan meminta bantuan kepada Masjid Al Falah. Amanah merupakan sikap yang ditanamkan di Masjid Al Falah dalam segala kegiatannya termasuk pengelolaan dana infaq dan zakat. Dan sikap tersebut telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad semasa hidupnya sebagai bentuk tanggungjawab kepada Allah. Dalam Al Qur'an Surat Al-Anfal ayat 27 “*Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*”.

#### d. *Mardhotillah Capital*

Masjid merupakan tempat beribadah umat muslim, begitu juga dengan Masjid Al Falah yang didirikan sebagai tempat beribadah sehingga nilai-nilai islam sangat melekat di setiap kegiatannya. Dalam wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat hal lainnya yang sangat melekat di Masjid Al Falah namun tidak terdapat dalam teori *intellectual capital* dari sudut pandang konvensional, yaitu mencari ridha Allah. Istilah islam yang tepat untuk hal tersebut adalah mardhotillah. Mardhotillah berasal dari kata ridho yang berarti rela. Sehingga mardhotillah adalah mengharapkan keridhaan Allah. Dalam firman Allah di Q.S Al-Bayyinah ayat 8, yaitu “.....*Allah ridha terhadap mereka dan merekapun ridha kepada-Nya. Yang demikian itu adalah (balasan) bagi orang yang takut kepada Tuhannya*”.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada informan, sikap mardhotillah tertanam di setiap individu (karyawan dan relawan) Masjid Al Falah. Relawan dakwah Al Falah telah meniatkan diri mereka untuk menjadi bagian dari Masjid Al Falah karena semata-mata mencari ridha Allah. Masjid merupakan tempat ibadah yang penerimaan utamanya berasal dari infaq jama'ah, maka gaji yang diberikan ke setiap karyawan masjid tidak sebesar dengan lembaga-lembaga lainnya. Seperti hasil wawancara dengan sdr. Cholis yang menyatakan bahwa :

“Gaji itu relatif. Alhamdulillah di Al Falah walaupun masih di bawah UMR (gaji), rata-rata masih cukup (memenuhi kebutuhan) karena saya percaya Allah yang membantu. Jadi bukan kita tujuannya hanya bekerja dan mencari materi tapi kita juga mencari bekal akhirat agar bisa terpenuhi.” (Kamis, 28 Maret 2019).

Dalam wawancara yang dilakukan kepada sdr. Hafin juga menyatakan bahwa:

“Yang membuat banyak karyawan bertahan (tetap bekerja) di masjid karena loyalitas agar dapat memiliki bekal untuk akhirat dan bukan semata-mata karena materi”. (Kamis, 28 Maret 2019).

Bekerja tidak hanya untuk mencari materi namun juga untuk bekal akhirat atau dengan kata lain bekerja untuk mencari ridho Allah. Seperti dalam firman Allah QS. At-Talaq ayat 3 yaitu “*dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Dan barang siapa bertawakal kepada*

*Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu.”*

Tidak hanya karyawan yang memiliki tujuan seperti itu, namun pengurus Yayasan Masjid Al Falah juga memiliki pandangan yang sama bahwa bekerja di yayasan bertujuan untuk memakmurkan masjid karena induk dari yayasan ini adalah masjid. Tujuan dari pengurus tersebut dibuktikan dengan tidak menerima uang pengganti transport yang diberikan setiap bulannya.

Allah telah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 18 mengenai orang-orang yang memakmurkan masjid-Nya, yaitu “*Sesungguhnya yang memakmurkan masjid Allah hanyalah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta (tetap) melaksanakan sholat, menunaikan zakat, dan tidak takut (kepada apa pun) kecuali Allah. Maka mudah-mudahan mereka termasuk orang-orang yang mendapat petunjuk.*” Setiap lembaga memiliki keunikannya masing-masing. Begitu juga halnya dengan Masjid Al Falah yang memiliki nilai-nilai islam yang lebih melekat dibandingkan dengan lembaga non profit lainnya. Namun sikap tawakal perlu ditanamkan di setiap lembaga bahwa seluruh aktivitas yang telah dilakukan dengan semaksimal mungkin juga harus diserahkan kepada Allah agar mendapatkan hasil yang terbaik. Tawakal mengajarkan untuk sabar dan bersyukur atas segala sesuatu yang telah diperoleh.

### **Peran Akuntansi Dalam Pertanggungjawaban *Intellectual Capital* Kepada *Stakeholder***

Pertanggungjawaban *intellectual capital* telah dilakukan oleh lembaga-lembaga *profit oriented* melalui *annual report*. Dan akuntansi memiliki peran dalam pertanggungjawaban kepada stakeholder. Akuntansi tidak hanya terbatas pada pertanggungjawaban keuangan yang berupa laporan keuangan, namun juga dapat berupa informasi non keuangan yaitu dengan akuntansi manajemen. Dengan melibatkan peran akuntansi, diharapkan dapat menstimulasi / merangsang orang untuk berperilaku lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan di Masjid Al Falah, *intellectual capital* dapat dikelompokkan menjadi 4 unsur yaitu *human capital*, *organizational capital*, *relational capital* dan *mardhotillah capital*. Peran akuntansi dalam pertanggungjawaban yang dilakukan Masjid Al Falah kepada *stakeholder* dapat menggunakan akuntansi manajemen maupun akuntansi keuangan. Apabila dengan menggunakan akuntansi manajemen, informasi atau data yang dikumpulkan menggunakan informasi non keuangan yang berguna untuk pengambilan keputusan bagi manajemen maupun stakeholder. *Stakeholder* yang dimaksud adalah jama'ah atau ummah. Informasi non keuangan yang terdapat di Masjid Al Falah dapat berupa nama penceramah, nama pengurus yayasan dan ketakmiran beserta latar belakangnya (riwayat hidup). Informasi tersebut merupakan bagian dari *human capital* yang dimiliki oleh Masjid Al Falah. Berikut ini klasifikasi *intellectual capital* beserta peran akuntansi dalam pertanggungjawaban kepada *stakeholder* yang terdapat di Tabel 2.

Tabel 2  
Peran Akuntansi dalam Pertanggungjawaban *Intellectual Capital*

No	Klasifikasi <i>Intellectual Capital</i>	Bentuk <i>Intellectual Capital</i>	Peran Akuntansi dalam Pertanggungjawaban	
			Akuntansi Keuangan	Akuntansi Manajemen
1	<i>Human Capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Human capital</i> dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, profesi, pemikiran, dan kecerdasan yang berbeda-beda</li> <li>b. Inovasi dan kreativitas</li> <li>c. Bekerja secara Itqan (profesional)</li> <li>d. Pelatihan berupa pembinaan dengan materi fiqh</li> </ul>	<p>Bekerja yang melebihi jam kerja normal tidak mendapat honor lembur. Namun hal ini belum dipublikasikan ke ummah yang dapat dilihat dari tidak adanya penjelasan di bagian CALK Yayasan Masjid Al Falah bahwa honor lembur tidak termasuk dalam total gaji</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Telah dilakukan pencatatan nama dan latar belakang pendiri serta pengurus YMAF dan lembaga yang dinaungi melalui buku dengan judul "35 tahun Yayasan Masjid Al Falah Surabaya 1973 - 2008". Dan saat ini sedang dilakukan penulisan buku untuk sejarah YMAF hingga kepengurusan tahun 2019 beserta <i>mosque profile</i> yang dapat diakses oleh masyarakat.</li> <li>b. Mempublikasikan nama penceramah untuk setiap kajian baik kajian rutin maupun kajian akbar melalui media sosial ataupun papan pengumuman di Masjid Al Falah.</li> <li>c. Aktif mengadakan kajian dengan tema yang sedang menjadi kebutuhan saat ini.</li> <li>d. Pertanggungjawaban dari kajian yang telah dilaksanakan oleh Masjid Al Falah akan dipublikasikan melalui media sosial (instagram) berupa dokumentasi foto, video, dan perkiraan jumlah peserta yang hadir.</li> </ul>
2	<i>Organizational Capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bekerja dengan ikhlas namun tetap menerapkan asas manajerial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingginya jabatan/hirarki di Yayasan Masjid Al Falah tidak berpengaruh pada besarnya penghargaan yang diterima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bekerja dengan menerapkan asas manajerial dapat dibuktikan dengan program kerja dan rencana anggaran tahunan Masjid Al Falah. Namun hal tersebut belum di publikasikan ke ummah.</li> </ul>



No	Klasifikasi <i>Intellectual Capital</i>	Bentuk <i>Intellectual Capital</i>	Peran Akuntansi dalam Pertanggungjawaban	
			Akuntansi Keuangan	Akuntansi Manajemen
		b. Hubungan baik dengan lembaga lainnya yang dibawah naungan Yayasan Masjid Al Falah.		b. Melakukan pendataan jama'ah Masjid Al Falah. Dari hasil dari pendataan tersebut, terdapat beberapa jama'ah yang juga merupakan santri lembaga kursus dan wali murid sekolah Al Falah. Namun data tersebut belum dipublikasikan ke ummah.
3	<i>Relational Capital</i>	a. Kepercayaan jama'ah	<p>a. Jumlah penerimaan infaq selama 1 minggu yang di laporkan melalui papan pengumuman dan ketika sebelum sholat jum'at dilaksanakan.</p> <p>b. Jumlah penerimaan donasi buka puasa dan jumlah dana yang dibutuhkan dengan cara diumumkan sebelum sholat isya' maupun setelah sholat tarawih.</p> <p>c. Memberikan informasi jumlah dana yang telah terkumpul dan total dana yang dibutuhkan untuk kegiatan tertentu, seperti lelang karpet. Dan melakukan pelaporan melalui media sosial (instagram).</p>	a. Jumlah jama'ah yang hadir di setiap kajian akbar. Pelaporan melalui dokumentasi foto di media sosial.

No	Klasifikasi <i>Intellectual Capital</i>	Bentuk <i>Intellectual Capital</i>	Peran Akuntansi dalam Pertanggungjawaban	
			Akuntansi Keuangan	Akuntansi Manajemen
4	<i>Mardhotillah Capital</i>	a. Bekerja untuk mencari ridha Allah dan sebagai bekal di akhirat.	a. Jumlah kisaran gaji karyawan masjid yang tidak berdasarkan UMR dan transport pengurus yang dikembalikan lagi sebagai infaq masjid. Namun hal tersebut tidak di publikasikan ke ummah Namun hal ini belum dipublikasikan ke ummah yang dapat dilihat dari tidak adanya penjelasan di bagian catatan atas laporan keuangan Yayasan Masjid Al Falah	a. Relawan dakwah Al Falah telah meniatkan diri mereka menjadi bagian dari Masjid Al Falah hanya semata-mata untuk mencari ridha Allah. Namun hingga saat ini hal tersebut belum di publikasikan ke ummah.

Telah terdapat beberapa usaha Masjid Al Falah dalam mempertanggungjawabkan *intellectual capital* yang dimilikinya meskipun belum maksimal. Dan respon salah seorang jama'ah yaitu sdri. Mega terkait pertanggungjawaban yang telah dilakukan Masjid Al Falah, menyatakan bahwa :

“.....pertanggungjawaban melalui publikasi di media sosial kurang sampai ke jama'ah.”  
(Senin, 2 April 2019).

Namun sdri. Mega juga menyatakan bahwa :

“.....melihat masjid Al Falah hidup (banyak kegiatan) juga merupakan pertanggungjawaban yang lebih penting dari sekedar sebuah laporan jadi saya percaya bahwa (infaq) akan disalurkan.” (Senin, 2 April 2019).

Sehingga, untuk saat ini pertanggungjawaban lebih efektif dengan mengadakan kegiatan di masjid sehingga jama'ah percaya bahwa infaq yang diberikan telah digunakan untuk kemakmuran masjid. Walaupun Masjid Al Falah masih belum melakukan pertanggungjawaban kepada jama'ah dengan maksimal, diharapkan kedepannya dapat memperbaikinya agar meningkatkan kepercayaan jama'ah. Seperti dalam firman Allah Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 yaitu “..... *sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....*”.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui makna dan wujud dari *Intellectual Capital* dalam organisasi islam serta peran akuntansi dalam pertanggungjawaban kepada *stakeholder*. Berdasarkan studi lapangan yang telah dilakukan pada Masjid Al Falah Surabaya dengan tahapan observasi, wawancara, dan dokumentasi dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Masjid Al Falah memiliki pemahaman bahwa *intellectual capital* merupakan intangible asset yang salah satu komponen pentingnya ialah *human capital*. *Human capital* berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM) yaitu interaksi antar sumber daya manusia yang terdapat di masjid Al Falah, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki berbeda-beda sesuai dengan keahliannya, sifat yang dimiliki oleh karyawan, dan tujuan utama bekerja di masjid Al Falah. Dengan keberagaman dari interaksi tersebut akan berguna untuk kemajuan Masjid Al Falah kedepannya. Selain itu, sifat jujur, semangat untuk memakmurkan masjid, dan memiliki iman dan akhlak merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan disamping keahlian yang dimilikinya. Dan bekerja dengan ikhlas serta mencari ridha Allah merupakan hal utama yang telah melekat di setiap karyawan Masjid Al Falah.

Pada umumnya, *intellectual capital* memiliki 3 unsur. Namun, wujud dari *intellectual capital* Masjid Al Falah dapat dikelompokkan menjadi 4 unsur, yaitu : (1) *Human Capital* : merupakan modal yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan Masjid Al Falah seperti kemampuan di bidangnya masing-masing, bekerja secara profesional (Itqan) dan ikhlas, dan selalu mengembangkan ide-ide kreatif. Bekerja secara itqan dan ikhlas dapat ditunjukkan dengan menyelesaikan pekerjaan meskipun telah melebihi jam kerja normal dan tidak mendapatkan honor tambahan (honor lembur); (2) *Organizational Capital* : Terdapat dua modal organisasi yang melekat di Masjid Al Falah, yaitu budaya organisasi dan dua lembaga yang berada di bawah naungan Yayasan Masjid Al Falah (YMAF). Pertama, budaya organisasi yang dimiliki oleh Masjid Al Falah adalah bekerja dengan ikhlas namun tetap menerapkan asas-asas manajerial. Semakin tinggi jabatan dalam susunan kepengurusan tidak berpengaruh pada besarnya penghargaan yang akan diterima. Kedua, lembaga di bawah naungan YMAF yaitu Lembaga Pendidikan Al Falah (LPF) dan Lembaga Kursus Al Qur'an Al Falah (LKF) yang dapat meningkatkan kepercayaan ummah terhadap Masjid Al Falah; (3) *Relational Capital* : merupakan hubungan baik yang terjalin antara Masjid Al Falah dengan jama'ah atau ummah. Hubungan baik tersebut dapat ditunjukkan dengan banyaknya jama'ah yang berpartisipasi di setiap kegiatan Masjid Al Falah; (4) *Mardhotillah Capital* : merupakan sikap mengharapkan keridhaan Allah. Jadi, karyawan dan relawan yang terdapat di Masjid Al Falah tidak hanya memiliki kreativitas, kemampuan, pengetahuan namun juga mengharapkan ridha Allah yang dapat menjadi bekal di akhirat nanti.

Pertanggungjawaban *Intellectual Capital* kepada *stakeholder* telah dilakukan oleh Masjid Al Falah meskipun belum maksimal baik melalui sosial media ataupun papan pengumuman yang terdapat di masjid. Dan peran akuntansi dalam pertanggungjawaban dikelompokkan menjadi dua yaitu peran akuntansi keuangan dan peran akuntansi manajemen. Setiap unsur *intellectual capital* di masjid Al Falah telah terdapat dalam kedua peran tersebut meskipun beberapa pertanggungjawaban belum dipublikasikan ke jama'ah / ummah.

### Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu (1) sebaiknya dapat melakukan penelitian pada organisasi islam lainnya, seperti yayasan sosial, lembaga pengelola zakat dan infaq, dan lembaga kemanusiaan. Dengan entitas yang berbeda, kemungkinan akan memberikan hasil penelitian yang berbeda sehingga dapat menambah referensi mengenai makna *intellectual capital* di organisasi non profit; (2) selain itu disarankan dapat melakukan penelitian di kota selain Surabaya yang memiliki kebudayaan berbeda dengan harapan memberikan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kebudayaan daerah setempat dapat mempengaruhi *intellectual capital* di organisasi tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. F. 2012. The Role of Islam in Human capital Development : A Juristic Analysis. *Humanomics* 28 (1).
- Adelin, V. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi Pada BUMN di Kota Padang. *Jurnal Akuntansi*.
- Ahmadi, F. 2011. Relationship between professional ethics and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development* 1(1): 90-178.
- Al Falah, Yayasan Masjid. 2008. *35 Tahun Yayasan Masjid Al Falah Surabaya 1973-2008*. Edisi ke-4. Yayasan Masjid Al Falah Surabaya. Surabaya.
- Al Qur'an Terjemahan. 2015. *Departemen Agama RI*. CV Darus Sunnah. Bandung
- Anatan, L. 2004. Modal Intelektual dan Kinerja Keuangan. Sebuah Review Aplikasi Manajemen Modal Intelektual dalam Era Manufaktur. *Telaah Bisnis* 5 (2).
- Ansoriyah, F. , R. H. Haryanti., W. F. Sulistyo., D. Permatasari., J. P. Nugraheni., R. A. Purwasih. 2015. *Intellectual capital* Pada Badan Amil Zakat Dalam Pengelolaan Zakat. *Spirit Publik* 10 (1) : 67-92.

- Antonio, M. S dan Tim TAZKIA. *Ensiklopedia Leadership & Manajemen Muhammad SAW "The Super Leader Super Manager" : Bisnis dan Kewirausahaan*. Tazkia Publishing. Jakarta.
- Bachri, B. S. 2010. Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan* 10 (1) :46-62.
- Brinker, B. 2000. *Intellectual capital: Tomorrows Asset, Today's Challenge*", <http://www.cpavision.org/vision/wpaper05b.cfm>.
- Cui, X dan J. Hu. 2012. *A Literature Review on Organizational Culture and Corporate Performance*. *International Journal of Business Administration* Vol 3 (2) : 29-37.
- Daud, R. M dan A. Amri. 2008. Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi* 1 (2).
- Farooqi, A. H. 2006. Islamic Social Capital and Networking. *Humanomics* 22(2).
- Hartati, N. 2014. *Intellectual capital* dalam Meningkatkan Daya Saing : Sebuah Telaah Literatur. *Jurnal Etikonomi* 13 (1) : 51-68.
- Haisir, M. M. 2017. Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Earning Response Coefficient (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (JII) Tahun 2013-2015). *Ikonomika journal*.
- Hashi, A. A., dan A. Bashiir. 2009. Human capital Development From Islamic Perspective. *Conference paper : International Conference on Human capital Development*.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kazempour, Z., R. H. Ashrafi, dan B. Taheri. 2012. The attention rate of librarians in ethics based on ethical codes of Iranian University Librarians. *Health Information Management* 8(6) : 795-806.
- Khalique, M., A. H. M. Isa, dan J. A. N. B, Shaari. 2013. Predicting the impact of *intellectual capital* management on the performance of SMEs in electronics industry in Kuching, Sarawak. *Journal of Knowledge Management* 11(4).
- Khan, M. W. J. 2014. Identifying the Components and Importance of Intellectual Capital in Knowledge-Intensive Organizations. *Business and Economic Research* 4 (2).
- Leadbeater, C. 1999. New Measure For The economy
- Lev, B. 2000. *New Math for A New Economy*. [www.bayacht.com/resource/business/busvalue.htm](http://www.bayacht.com/resource/business/busvalue.htm)
- Mamulati, I., I. Triyuwono, dan A. D. Mulawarman. 2016. Fenomenologi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Intelektual Dalam Amal Usaha Muhammadiyah. *El-Muhasabah* 7 (1).
- Mahesa, V. 2013. Intellectual Capital : Accounting Debate. *SCMS Journal of Indian Management*.
- Milles dan Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif. Universitas Indonesia Press. Jakarta
- Mukhtar. 2013. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. GP Press Group. Jakarta.
- Nahapiet, J dan S. Ghoshal. 1998. Social Capital, *Intellectual capital*, And The Organizational Advantage. *Academy of Management Review* 23 (2) : 242-266.
- Nugroho, A. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Intellectual Capital Disclosure* (ICD). *Accounting Analysis Journal* 1 (2).
- Nur. M dan D. Priantinah. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan *Corporate Social Responsibility*. *Jurnal Nominal* 1 (1):24.
- Praditia, A. 2003. Pola Jaringan Sosial Pada Industry Kecil Rambut Palsu Di Desa Karangbanjar Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Kependidikan* 1 (2).
- Pransiska, T. 2016. Konsepsi Fitrah Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Implikasinya Dalam Pendidikan Islam Kontemporer. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* 17 (1).
- Rahmat, I. 2016. The Celestial Management : Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam. *Jurnal MD* Edisi Januari – Juni : 19-38.
- Rachmawati, D. A. D. 2012. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap *Return on Asset* (ROA) Perbankan. *Jurnal Nominal* 1 (1).
- Ramezan, M. 2011. *Intellectual capital* and organizational organic structure in knowledge society: How are these concepts related?. *International Journal of Information Management* 31(1): 88-95.
- Ramirez, Y. 2010. *Intellectual capital* models in Spanish public sector. *Journal of Intellectual capital* 11(2): 248-264.
- Rupert, B. 1998. The Measurement of *Intellectual capital*. *Management Accounting* 76 : 26-28.

- Santosa, I. 2015. *Success Protocol*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sangkala. 2006. *Intellectual Capital Management : Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*. Yapensi. Jakarta.
- Sawarjuwono. T., dan A. P. Kadir. 2003. *Intellectual capital : Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research)*. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* 5 (1) : 35-57.
- Seetharaman, A., H. H. B. Z. Sooria., dan A. S Saravanan. 2002. Intellectual Capital Accounting and Reporting In The Knowledge Economy. *Journal of Intellectual Capital* 3 (2): 128-148.
- Sudiarditha, I. K. R. 2005. Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Keunggulan Bersaing. *Humaniora* 3 (2).
- Sudibya, N. A dan M. D. Restuti. 2014. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 18 (1) : 14-29.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmadinata, S. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Suyono, N. A. Pengaruh *Intellectual capital* dan Locus of Control Terhadap Nilai Informasi Laporan Keuangan Dengan Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Wonosobo Dan Banjarnegara). *Jurnal AKUNTABEL* 5 (1).
- Tayles, M., R. H. Pike., dan S. Sofian. 2007. Intellectual Capital, Management, Accounting Practices and Corporate Performance. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 20 (4) : 522-548.
- Ullah, A. A., dan M. H. Yousaf. 2016. IC in SMEs in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research* 15(11).
- Widiyaningrum, A. 2004. Modal Intelektual. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 1 : 16-25.
- Zin, S. M. dan A. A. Adnan. 2016. How Do *Intellectual capital* And Islamic Value Relate to Small Business Performance? A Conceptual Framework. *Journal of Applied Environmental and Biological Science* 6(3S).
- Zin, S. M., A. A. Adnan., dan I. H. T. Abdullah. 2017. *Intellectual capital* : How Do Islamic Ethics Rejuvenate It?. *Asian Social Science* 13(3) : 70-79.