

IMPLEMENTASI MANAJEMEN HATI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAYANGKARA GROUP

Muflihatul Bariroh

IAIN Tulungagung

barirohmuhtarom@gmail.com

***Abstract:** This study attempts to describe one strategy in improving human resource management in the Mayangkara Group, namely the practice of careful management. This type of research is qualitative using a case study approach study. The results of the study show that there are several programs that must be followed by all employees as a manifestation of the implementation of the heart management. Management of the heart is an effort to manage the heart for all employees who aim to shape the characteristics of human resources that are cultured and have divine value. A well-managed heart, will be born qualified human resources that make work as a priority of worship and not just to seek profit. HR who have a good quality of heart, then everything that becomes an employee's obligation will be a job that is fun, without coercion and certainly worth the worship.*

***Keywords:** Management of heart, HR, Mayangkara*

***Abstrak:** Penelitian ini berupaya memaparkan salah satu strategi dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia di Mayangkara Group yakni praktik manajemen hati. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan studi pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa program kegiatan*

yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan sebagai wujud dari implementasi manajemen hati. Manajemen hati merupakan suatu upaya pengelolaan hati untuk seluruh karyawan yang bertujuan untuk membentuk karakter SDM yang berbudaya dan bernilai ketuhanan. Hati yang dikelola secara baik, akan melahirkan SDM berkualitas yang menjadikan bekerja sebagai prioritas beribadah dan tidak hanya untuk mencari profit semata. SDM yang memiliki kualitas hati yang baik, maka segala apa yang menjadi kewajiban karyawan akan menjadi suatu pekerjaan yang menyenangkan, tanpa paksaan dan tentunya bernilai ibadah.

Kata kunci: Manajemen Hati, SDM, Mayangkara

PENDAHULUAN

Kecerdasan yang dipahami masyarakat pada umumnya berkaitan dengan kecerdasan intelegensi atau kecerdasan intelektual (*Intelegency Quotient*). Seseorang yang memiliki IQ tinggi berarti dia memiliki peluang sukses yang lebih besar dari pada orang yang memiliki IQ yang lebih rendah. Padahal dalam kehidupan nyata orang yang secara akademis berprestasi belum tentu mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai kapabilitas mereka. Hal ini membuktikan bahwa orang yang ber-IQ tinggi tidak menjamin akan mendapatkan kesuksesan dalam hidupnya. Sesuai dengan perkembangan pengetahuan manusia, maka ditemukan tipe kecerdasan lainnya melalui penelitian-penelitian empiris oleh para akademisi dan praktisi psikologi, yakni kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*).¹ Sehingga Ary Ginanjar Agustian dalam bukunya ESQ, Rahasia Sukses Membangun

¹ Armansyah, "Intelegency Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient dalam Membentuk Perilaku Kerja", *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 02 No. 01, 2002, hlm. 23-32.

Kecerdasan Emosi dan Spiritual mencoba mengenalkan paradigma ilmu manajemen baru dalam bidang sumber daya manusia yang menyinergikan *science, sufisme, psikologi* dan manajemen secara Islami dalam satu kesatuan yang terintegrasi dan transedental.

Dalam kerangka kecerdasan spiritual, perilaku orang dalam bekerja, berbisnis atau berorganisasi adalah aktualisasi diri yang bersumber pada *internal motivation*, yaitu kesadaran dan tanggung-jawab dalam bekerja timbul dari keyakinan bahwa prestasi adalah bagian dari ibadah yang berkualitas. Konsep *spiritual management* dalam bahasa K.H. Abdullah Gymnastiar diperkenalkan dengan istilah Manajemen Qalbu yang bertumpu pada religious *mind-set* yang meletakkan hubungan antar manusia dalam proses bisnis atau kerja, tidak lepas kaitannya dengan hubungan manusia dengan Tuhannya. *Outcome* yang diharapkan dari implementasi konsep ini adalah bahwa manusia siapapun yang terlibat dalam proses bisnis, harus memiliki kesadaran, apapun yang mereka perbuat harus berlandaskan pada keimanan dan ketakwaannya kepada Tuhan.²

Wilayah seputar otak (*aql*), *Emotional Quotient* mengambil wilayah disekitar emosi (*nafs*) diri kita, sedangkan *Spiritual Quotient* mengambil tempat disekitar Jiwa atau hati (*qalb*) yang merupakan wilayah spirit atau ketuhanan. Ary Ginanjar menyatakan bahwa dengan ESQ akan memberikan sebuah makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan, serta menyinergikan IQ, EQ dan

² Hadi Peristiwu, "Paradigma Manajemen Sumber Daya manusia Berbasis Spiritual (Spiritual Based Human Resources management) Terhadap Korporasi", *Jurnal Islamic Economic*, Vol. 6, No. 1, 2015, hlm.21.

SQ secara komperhensif dan transidental.³ Dari uraian di atas maka ESQ dapat dijadikan solusi ketika seseorang menginginkan sebuah kesuksesan yang hakiki.

Bertumpu dari gagasan ini, maka paradigma ilmu manajemen harus diubah. Paradigma ilmu manajemen yang semula lekat dengan nilai-nilai IQ saja digeser dengan nilai-nilai pendekatan melalui manajemen hati yakni pendekatan yang berasal dari manajemen emosi dan manajemen spiritual. Salah satu perusahaan yang sudah berbenah dan memiliki sarana khusus dalam upaya peningkatan manajemen mutu sumber daya manusia yang unggul melalui pembinaan hati atau manajemen hati adalah perusahaan Mayangkara Group Blitar.

PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah sebuah proses pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan agar melakukan kerjasama melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Istilah sumber daya manusia (SDM) dalam bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan. Oleh karena itu, harus dikelola dengan tepat agar menjadi SDM yang memiliki daya guna

³ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual (ESQ): Emotional Spritual Qoutient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001), hlm. 217.

optimal. Hal ini sependapat dengan Achmad S Ruky bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan penerapan manajemen secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.⁴ MSDM dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi perusahaan.⁵ MSDM dapat menjadi suatu alat untuk memfasilitasi penggunaan sumber daya manusia secara efektif.

Kajian Manajemen Hati dan Kaitannya dengan Kecerdasan Emotional dan Kecerdasan Spiritual

Dalam bahasa Indonesia, hati merupakan terjemah dari kata qalbu yang digunakan untuk menyebut hati baik dalam arti fisik maupun secara maknawi. Qalbu dikenal dengan hati nurani atau lubuk hati yang merupakan sarana terpenting yang telah dikaruniakan oleh Allah kepada manusia serta tempat bersemayamnya suatu niat yakni sesuatu yang menentukan nilai perbuatan seseorang. Hati yang

⁴ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003), hlm. 15.

⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 7.

dalam bahasa Arab disebut *qalbu* dan dalam bahasa kita disebut kalbu, mengandung makna berbolak-balik atau berubah-ubah.

Al Ghazali menegaskan, hati adalah raja yang mengatur dan mengarahkan semua anggota badan, baik akal, nafs, mata, telinga dan tubuh manusia. Pernyataan ini menggambarkan bahwa hati adalah substansi yang menjadi kendali perilaku, baik atau buruknya dengan demikian sangat tergantung pada kualitas hati. Hati inilah sumber ruh, yakni sesuatu yang halus yang mengetahui dan mengenal diri manusia, serta sesuatu yang halus yang mampu diajak bicara yang nanti bisa disiksa, dicela dan dituntut. Hati mempunyai sifat yang selalu berubah karena hati adalah tempat dari kebaikan dan kejahatan, kebenaran dan kesalahan. Hati adalah tempat di mana Tuhan mengungkapkan diri-Nya sendiri kepada manusia.⁶ Dalam hal ini, al-Quran menggunakan istilah hati dalam berbagai pengertian yang kesemuanya menunjuk pada sentralitas hati dalam diri manusia.

Agar seseorang senantiasa memiliki hati yang selamat, maka perlulah adanya suatu usaha untuk mengelola hati yang disebut dengan manajemen hati. Manajemen hati dapat diartikan suatu upaya pengelolaan hati supaya potensi positifnya bisa berkembang maksimal mengiringi kemampuan berpikir dan bertindak sehingga sekujur sikapnya menjadi positif. Manajemen hati berupaya mengatur hati dengan jalan berlatih secara terus menerus bagaimana hati menyikapi segala persoalan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Melalui manajemen qalbu, hati manusia akan dikelola sehingga

⁶ Abi Aunillah al-Kuwarasani, *Biarkan Hatimu Bicara*, (Jogjakarta: Saufa, 2015), hlm.23.

dapat menjadi hari yang bersih. Manusia akan bisa merasakan kebahagiaan dan keindahan hidup yang hakiki. Karena suasana kehidupan dengan bening hati akan selalu mengkonsulkan segala aktivitas hidupnya dengan indera perasaan (kebenaran) dan suara hati nuraninya.

Berbicara tentang keterkaitan manajemen hati dengan kecerdasan ESQ, Pada mulanya kecerdasan hanya berkaitan dengan kemampuan struktur akal yang hanya bersentuhan dengan aspek-aspek kecerdasan kognitif saja. Namun pada perkembangannya, ditemukan suatu teori bahwa kecerdasan bukan hanya mengenai struktur akal, melainkan terdapat struktur hati yang perlu mendapat tempat tersendiri untuk menumbuhkan aspek-aspek afektif, seperti kehidupan moral, emosional, dan spiritual.

Ukuran sukses dalam pandangan dunia modern dan global saat ini merujuk pada sinergitas antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) serta kecerdasan spiritual (SQ). Manusia tidak cukup hanya cerdas secara intelektual tetapi emosi dan spiritualnya juga harus mumpuni. Tidak cukup hanya otaknya yang brilian, tetapi harus didukung oleh moralitas dan keimanan yang tinggi.⁷ Oleh karenanya, jenis kecerdasan seseorang tidak hanya dalam bentuk kecerdasan kognitif tetapi ada jenis kecerdasan lain yang lebih utama yakni kecerdasan emosi atau *emotional quotient* (EQ) dan kecerdasan spiritual atau *spiritual quotient* (SQ).⁸

⁷ Muhyiddin Abdusshomad, *Etika Bergaul; Di Tengah gelombang Perubahan:Kajian Kitab Kuning*, (Surabaya: Khalista, 2007), hlm. 2.

⁸ Abdul Mujib dan Yusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 318.

Kecerdasan emosional dibutuhkan untuk dapat hidup bermasyarakat termasuk didalamnya menjaga keutuhan hubungan sosial, dan hubungan sosial yang baik akan mampu menuntun seseorang untuk memperoleh sukses hidup seperti yang diharapkan. Seseorang yang cerdas emosinya akan mampu mengendalikan perasaannya dan mampu berpikir positif serta mengarahkan energinya kearah yang positif.⁹

Menurut Mujib dan Mudzakir, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan qalbu yang berhubungan dengan kualitas batin seseorang. Kecerdasan ini mengarahkan seseorang untuk berbuat lebih manusiawi sehingga dapat menjangkau nilai-nilai luhur yang mungkin belum tersentuh oleh akal pikiran manusia.¹⁰ Dalam salah satu hadis Rasulullah dikatakan bahwa “*Sesungguhnya didalam tubuh manusia terdapat segumpal daging, apabila ia baik maka semua tubuh menjadi baik, tetapi apabila ia rusak maka semua tubuh menjadi rusak pula. Ingatlah bahwa ia adalah qalbu.*”(HR. Bukhari Muslim). Hadis di atas menunjukkan betapa pentingnya hati untuk dibina demi baiknya kondisi seseorang terutama kecerdasan spiritualnya. Jika hati dibina dengan baik maka kondisi kecerdasan spiritual akan baik, sehingga akan berimplikasi terhadap meningkatnya kualitas diri seseorang dan lahir manusia-manusia yang baik serta paripurna dan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

⁹ Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Waruwu, *Mendidik Kecerdasan*, (Jakarta: Pustaka Populer, 2003), hlm.36.

¹⁰ Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2001), hlm.329-330.

Kecerdasan spiritual mendorong seseorang untuk melatih dan mendidik hati menjadi energi positif dengan menggunakan metode pengambilan metode vertical yaitu bagaimana kecerdasan emosi dan spiritual dapat mendidik hati seseorang untuk menjalin hubungan dengan Tuhannya. Islam menegaskan dalam al-Qur'an untuk berdzikir, karena dzikir berkorelasi positif dengan ketenangan jiwa dan menjadikan hati seseorang dalam kedamaian dan penuh kesempurnaan secara spiritual. Selanjutnya, metode vertical tadi akan berimplikasi secara horizontal, sehingga kecerdasan emosional dan spiritual akan mendidik hati seseorang ke dalam budi pekerti yang baik dengan lahirnya suatu akhlak yang mulia.¹¹

Pelaksanaan Manajemen Hati di Mayangkara Group

Mayangkara Group didirikan oleh bapak H. Hariyanto pada tahun 1980-an yang berlokasi di Jl.Ciliwung No.22 Blitar. Mayangkara Group bergerak dalam bidang agen LPG. Hingga saat ini unit Mayangkara Group telah berkembang dengan pesatnya. Pesatnya perkembangan Mayangkara Group merambah juga ke bisnis radio. Tidak berhenti disitu, selain mengembangkan bisnis LPG dan Radio, pendiri Mayangkara Group terus berkarya dan melanjutkan inovasinya dengan mendirikan Stasiun Pengisian bahan bakar Umum (SPBU).

Mayangkara Group memiliki visi “Menjadi perusahaan kelas dunia, yang sehat menyehatkan, sejahtera mensejahterakan serta

¹¹ Sukidi, *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lebih Penting dari pada IQ dan EQ*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 2002), hlm. 28.

mampu memberi manfaat dunia dan bermakna akhirat”. Visi yang diusung oleh pemimpin dan stakeholder Mayangkara Group ini tidak lain adalah sebuah cita-cita luhur untuk menciptakan sebuah bisnis yang tidak hanya dijalankan atas dasar profesionalisme berbasis *profit oriented* saja. Lebih dari profesionalisme, harapan terbesar beliau adalah menciptakan bisnis yang baik dengan dasar pijakan nilai-nilai ibadah yang bermuara pada tujuan akhir kehidupan yakni bisnis sebagai bekal menuju akhirat. Sedangkan misi yang diusung “Menjalankan usaha dalam berbagai unit secara terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat dengan di jiwai nilai-nilai kebenaran”. Misi ini menggambarkan bahwa perusahaan Mayangkara Group dalam menjalankan bisnisnya di seluruh unit yang dimiliki, selain berprinsip pada kekuatan komersial perusahaan, namun juga berprinsip keharusan untuk menjalankan bisnis yang berdasarkan dengan nilai-nilai kebenaran.

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi tersebut, manajemen mayangkara memiliki program-program yang sejalan dengan visi dan misi diantaranya program manajemen hati untuk meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan. Tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan konsep ini adalah bahwa setiap apapun yang dilakukan oleh individu dalam proses bisnis yang dijalankan, harus memiliki kesadaran yang berlandaskan pada keimanan dan ketaqwaannya kepada Tuhan.¹² Keimanan dan ketaqwaan inilah yang akan menjadi sumber utama spirit atau energi manusia dalam bekerja

¹² Achmah Muhammad, ” Spiritual Management”, *Jurnal MD*, Vol. II No. I Juli-Desember 2009.

serta seseorang akan mampu menggabungkan ilmu, keahlian, akal dan hati nuraninya dalam mengelola sumber daya yang ada di muka bumi ini secara efisien dengan manfaat yang optimal bagi kemaslahatan. Selanjutnya, upaya-upaya yang dilakukan oleh Mayangkara Group dalam upaya mengimplementasikan manajemen hati untuk meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan tersebut antara lain:

Program Shalat Berjamaah

Program shalat berjamaah dilaksanakan lima waktu dalam sehari di semua unit Mayangkara Group tanpa terkecuali. Dalam konteks organisasi, shalat berjamaah memiliki banyak manfaat bagi suatu perusahaan. Budaya berjamaah atau budaya kolektif tersebut yang juga menjadi karakter Islam ini dapat menjadi cerminan kuatnya suatu perusahaan. Shalat berjamaah menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan karena harus dilaksanakan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Pada praktiknya, perusahaan telah menyediakan fasilitas dan sarana beribadah yang lengkap seperti mushala, mukena dan al-Qur'an. Perusahaan selalu berusaha menjaga kebersihan sarana tersebut, sehingga dapat dipastikan kondisi mushala beserta isinya terjamin kebersihannya dan kesuciannya. Shalat berjamaah yang berlangsung di Mayangkara sudah menjadi budaya dan kebiasaan para karyawan, sehingga tanpa harus diperintah dan diawasi, sudah menjadi kebiasaan para karyawan saat terdengar azan di setiap waktu shalat, maka para

karyawan akan berbondong-bondong menuju mushola yang sudah disediakan untuk melaksanakan shalat berjamaah.

Shalat berjamaah juga bisa menjadi cerminan bentuk solidaritas antar anggota organisasi atau antara karyawan. Tidak ada perbedaan antara bawahan dan pimpinan semua menyatu dalam barisan shaf-shaf yang rapi demi satu tujuan yakni diterimanya suatu ibadah. Hubungan antara bawahan dan atasan, atau karyawan yang satu dengan yang lainnya tidak seperti hubungan formal yang kaku, tetapi lebih seperti hubungan keluarga yang hangat. Jika budaya kolektif ini telah terbangun, maka selanjutnya suasana kekeluargaan akan tercipta dengan sendirinya. Terciptanya suasana kekeluargaan yang terlahir dari dampak positif yang dihasilkan oleh manfaat shalat berjamaah tidak lain karena hati para karyawan sudah terkelola dengan baik. Mereka berhasil mengelola hati dengan menghilangkan rasa keangkuhan dan kesombongan. Baik atasan maupun bawahan menyatu dalam barisan shaf yang memiliki tujuan yang sama dibawah komandan pemimpin yang memiliki visi dan misi besar yakni memajukan perusahaan yang tidak hanya menjadi perusahaan besar bernilai ketauhidan. Keberhasilan dalam pengelolaan hati tersebut merupakan wujud dari kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seseorang.

Program Baca Tulis al-Qur'an (BTQ)

Program Baca Tulis al-Qur'an merupakan program belajar al-Qur'an yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali di seluruh unit usaha Mayangkara Group yang tersebar di Blitar,

Tulungagung, Kediri dan Trenggalek. Tujuan program BTQ tidak lain adalah memberantas buta huruf al-Qur'an dan membekali ilmu serta kedisiplinan di kalangan para karyawan dalam beragama meskipun berada di lokasi kerja di kalangan karyawan. Dalam pelaksanaannya, di setiap unit usaha juga terdapat penanggung jawab program yakni bagian pengembangan SDM yang bertugas mengawasi berlangsungnya BTQ karyawan berdasarkan presensi yang harus diisi oleh peserta BTQ sebagai bukti kedisiplinan. Sistem BTQ dilaksanakan dengan menghadirkan langsung ustadz-ustadz dari luar perusahaan yang sebagian besar adalah para asatidz yang berasal dari LP. Ma'arif NU. Cara pengajarannya dengan sistem sorogan yang didahului dengan membaca secara bersama-sama. Sistem sorogan adalah cara belajar al-Qur'an dengan berhadapan langsung atau tatap muka satu persatu antara ustadz dengan peserta BTQ, sehingga proses pengajaran benar-benar berlangsung secara optimal.¹³

Pada pengambilan observasi pelaksanaan BTQ ini, peneliti mengambil sampel yakni unit CV. Mayangkara Jaya Gas (MJG) yang terletak di Plosokandang Tulungagung. Seluruh karyawan diwajibkan mengikuti program ini minimal dua kali dalam satu minggu. BTQ diadakan setiap hari senin sampai dengan kamis yang bisa dipilih oleh karyawan untuk ikut mengaji baik setelah shalat dhuhur ataupun setelah asar. Berdasarkan pengamatan peneliti, sebagian besar peserta program BTQ di unit CV. MJG kebanyakan masih belum banyak

¹³ Wawancara dengan bapak Rofiul Anam selaku koordinator kegiatan BTQ di seluruh unit usaha Mayangkara Group pada tanggal 31 Juli 2018.

yang bisa membaca al-Qur'an, sehingga masih pada taraf pengenalan huruf hijaiyah. Hal ini disebabkan pada unit ini didominasi oleh para supir yang berasal dari kalangan Islam abangan.

Namun demikian, peneliti dapat melihat semangat luar biasa dan antusias dari peserta dalam mengaji untuk bisa membaca al-Qur'an sangat besar. Meskipun kebanyakan dari mereka bukanlah dari karyawan kalangan muda, tapi mereka gigih dan rajin dalam belajar al-Qur'an. Seseorang yang teguh dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang muslim seperti halnya dalam kegiatan BTQ tersebut dapat menjadi indikator keteguhan dalam keyakinan seseorang terhadap agama yang dianutnya. Termasuk karyawan Mayangkara yang melaksanakan kegiatan BTQ menjadi cerminan keteguhan keyakinan para karyawan dalam memeluk agama Islam. praktik agama yang dijalankan akan sangat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja dan kontrol diri agar tidak mudah melakukan perbuatan yang merugikan orang lain.

Program Pelatihan Manajemen Emosional dan Spiritual Mayangkara (MESM)

Pandangan manajemen SDM pada awalnya hanya menitik beratkan unsur kecerdasan intelektual saja (IQ). Namun pada perkembangannya, terbukti bahwa Intellectual Quotient saja dianggap tidak cukup dalam membentuk SDM yang ideal, sehingga telah membuka mata para ahli manajemen bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Orang yang cerdas

secara intelektual saja belum cukup untuk menjadi individu yang diandalkan perusahaan, namun juga perlu pribadi yang mempunyai kecerdasan emosi yang dapat membangun hubungan yang bagus baik dalam internal perusahaan dan juga hubungan dengan customer. Hal demikian pula yang melatarbelakangi Mayangkara Group untuk mengadakan semacam pelatihan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (MESM) bagi para karyawan khususnya agar mereka dapat memiliki hati yang terkelola dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan manajer SDM Mayangkara didapatkan informasi bahwa pelatihan MESM yang diadakan oleh Mayangkara merupakan salah satu kurikulum wajib bagi karyawan baru Mayangkara Group bersifat gratis, tidak dipungut biaya apapun dan terbuka untuk umum. Kegiatan MESM tidak hanya diikuti oleh karyawan tapi juga peserta untuk umum dari luar yang diselenggarakan setiap satu bulan sekali. Peserta terdiri dari golongan dewasa yang diselenggarakan hari sabtu dan peserta remaja yang diselenggarakan hari minggu.

Kegiatan pelatihan MESM sendiri merupakan suatu upaya untuk memperbaiki kualitas emosional dan spiritual seseorang terutama para karyawan yang berfokus pada pembentukan pribadi dan motivasi yang dimunculkan dari dalam diri sendiri yang akan diterapkan pada semua sisi kehidupan.¹⁴ Melalui program pelatihan MESM diharapkan karyawan mampu melakukan kontrol emosi ketika terjadi masalah baik secara internal maupun eksternal.

¹⁴ Hasil wawancara dengan manajer SDM Mayangkara Group Bapak Rizal Khalid pada tanggal 25 Mei 2018.

Karyawan akan lebih mampu melayani konsumen dengan baik sehingga konsumen merasa lebih puas atas pelayanan yang mereka terima. Sedangkan melalui kegiatan pengolahan spiritual akan mendorong karyawan untuk lebih memfokuskan hubungan batiniah dengan sang pencipta atas semua nikmat yang selalu diterima dengan perasaan syukur. Sehingga melalui pemahaman ini karyawan akan lebih mampu untuk bertanggungjawab atas pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Program *Qiyamullail* dan Tausiah

Program *qiyamul lail* secara aktif dipantau langsung oleh Bapak Harianto selaku pemilik Mayangkara Group dan dibantu oleh beberapa koordinator melalui media komunikasi yang terbagi dalam beberapa grup *wattsapp*. Setiap divisi dibuatkan grup whatsapp yang berfungsi untuk mengecek keaktifan dari karyawan yang bangun dari waktu *qiyamullail* sampai dengan shalat shubuh. Keaktifan para karyawan dapat ditunjukkan dengan meabalas dan menjawab salam dari bapak Hariyanto yang setiap hari memantau melalui grup-grup yang sudah dibentuk lewat whatsapp.¹⁵ Ada temuan menarik dari pelaksanaan program *qiyamullail* yang diwajibkan untuk seluruh karyawan tersebut, yakni adanya pemberian hadiah langsung dari bapak Hariyanto berupa umroh gratis yang diberikan untuk karyawan yang paling aktif melaksanakan *qiyamullail*.

¹⁵Wawancara dengan Bapak Khalid Rizal selaku manajer SDM Mayangkara Group pada tanggal 25 Mei 2018.

Semua karyawan di unit usaha Mayangkara berkesempatan untuk mendapatkan hadiah umroh tersebut tanpa terkecuali dengan tidak memandang jabatan apapun dan senioritas dalam kerja, asalkan memenuhi syarat dengan berdasarkan hasil monitoring melalui whatsapp, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat hadiah umroh gratis. Hal ini menjadikan para karyawan lebih bersemangat untuk mengikuti *qiyamullail* secara aktif. Beriringan dengan *qiyamullail* yang diisi dengan shalat tahajud, Bapak Hariyanto juga mengadakan tausiyah yang juga dikirimkan lewat grup whatsapp setiap hari di jam yang sama yakni sekitar pukul 02.00-03.00 dini hari. Isi tausiyah berisi muhasabah diri, ajakan untuk senantiasa berdzikir kepada Allah dimanapun dan kapanpun berada dan motivasi agar para karyawan selalu semangat dalam bekerja serta selalu mengingatkan bahwa tujuan utama dalam bekerja adalah ibadah.

Program Shalat Tasbih

Program shalat tasbih ini merupakan program baru yang diusung oleh Bapak Hariyanto selaku pemimpin Mayangkara Group. Pada praktiknya, pelaksanaan shalat tasbih untuk sementara waktu masih dilaksanakan hanya di kantor pusat saja. Program ini masih dalam proses sosialisasi yang diharapkan kedepannya bisa dilaksanakan secara rutin di seluruh unit usaha Mayangkara Group sebagaimana program lainnya yang sudah berlangsung. Program shalat tasbih ini lahir dari pemikiran Bapak Hariyanto untuk mengisi sisa waktu selepas menunaikan shalat tahajud menuju shalat shubuh.

KESIMPULAN

Manajemen hati dari perspektif pengelola perusahaan mayangkara Group dalam hal ini manajer SDM merupakan suatu upaya pengelolaan hati untuk seluruh karyawan yang bertujuan untuk membentuk karakter SDM yang berbudaya dan bernilai ketuhanan. Kesadaran pihak manajemen akan pentingnya pengelolaan SDM, diikuti dengan adanya beberapa kegiatan seperti program wajib yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan antara lain program manajemen emosional dan spiritual mayangkara, program shalat berjamaah *lima* waktu, program baca tulis al-qur'an, program *qiyamullail* dan program shalat tasbih, program tausiah oleh pimpinan mayangkara. Semua kegiatan dimonitoring dengan membentuk grup-grup melalui media komunikasi whatsapp oleh pimpinan dan kordinator kegiatan di masing-masing unit Mayangkara Group.

Ada beberapa keuntungan yang didapat oleh perusahaan ketika mampu melaksanakan praktik manajemen hati untuk seluruh SDM di dalamnya. Selain perusahaan terbukti mampu bertahan dan berkembang secara baik ada beberapa manfaat yang diperoleh, yaitu: *Pertama*, seluruh SDM memiliki hati yang bersih yang dapat digunakan sebagai kontrol diri sehingga perusahaan akan jauh dari berbagai kecurangan yang terjadi diakibatkan pssenghalalan segala cara oleh karyawan untuk mendapatkan keuntungan. *Kedua*, kinerja perusahaan akan mengalami produktivitas yang tinggi karena karyawan bekerja dengan hati yang senang. Bekerja diniatkan sebagai bentuk ibadah untuk menafkahi keluarga, sehingga mereka bekerja dengan ikhlas dan mendapat keberkahan. *Ketiga*,

terbangunnya suasana kerja yang harmonis di antara karyawan dan pimpinan perusahaan, sebagaimana dalam upaya pengelolaan hati melalui praktik shalat berjamaah yang tidak ada unsur senioritas antara karyawan dan pimpinan, semuanya menyatu dalam shaf-shaf. *Keempat*, meningkatnya citra positif perusahaan karena perusahaan dikenal dengan sebagai perusahaan yang bersih dan jauh dari praktik negatif dalam bisnis, hal ini disebabkan perusahaan memiliki sumber daya manusia ideal yang memiliki komitmen disiplin dan jujur yang bersumber dari hati.

Dari temuan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang semoga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan Mayangkara Group yaitu bahwa alangkah baiknya jika program-program dalam rangka implementasi manajemen hati di perusahaan Mayangkara Group diekspose ke khalayak umum melalui media komunikasi yang dimiliki oleh perusahaan seperti radio. Program yang dimiliki perusahaan bisa menjadi acuan perusahaan lainnya dalam pengembangan SDM yang dimiliki sehingga mampu menjadi perusahaan percontohan yang bernilai ketuhanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir. 2001. *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: Rajawali Press..
- Abdul Mujib dan Yusuf Mudzakir. 2002. *Nuansa-nuansa Psikologi Islami*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Abi Aunillah al-Kuwarasani, *Biarkan Hatimu Bicara*, Jogjakarta: Saufa, 2015.
- Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003.
- Achmah Muhammad, "Spiritual Management", *Jurnal MD*, Vol. II No. I Juli-Desember 2009
- Armansyah, "Intelegency Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient dalam Membentuk Perilaku Kerja", *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 02 No. 01 April 2002.
- Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual (ESQ): Emotional Spritual Qoutient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta : Arga Wijaya Persada, 2001.
- Danah Zahar dan Ian Marshall, *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistic untuk Memaknai Kehidupan*, Bandung : Mizan, 2002.
- Hadi Peristiwu, "Paradigma Manajemen Sumber Daya manusia Berbasis Spiritual (Spiritual Based Human Resources management) Terhadap Korporasi", *Jurnal Islamiceconomic IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten*, Vol.6 No.1 Januari – Juni 201,
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Waruwu, *Mendidik Kecerdasan*, Jakarta: Pustaka Populer, 2003.
- Muhyiddin Abdusshomad, *Etika Bergaul; Di Tengah gelombang Perubahan:Kajian Kitab Kuning*, Surabaya: Khalista, 2007.

Muflihatul Bariroh: Implementasi Manajemen.....[21]

Sukidi, *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lebih Penting dari pada IQ dan EQ*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 2002.