

**PERAN MANAJEMEN QALBU DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS KINERJA KARYAWAN CV. TIGA PILAR
PERKASA DESA DAGANG KERAMBIR
KECAMATAN TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

OLEH:

**AINUN KHAIRIAH
NIM: 0104172119**

Program Studi: Manajemen Dakwah



FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

**PERAN MANAJEMEN QALBU DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS KINERJA KARYAWAN CV. TIGA PILAR
PERKASA DESA DAGANG KERAMBIR
KECAMATAN TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

**AINUN KHAIRIAH
NIM 0104172119**

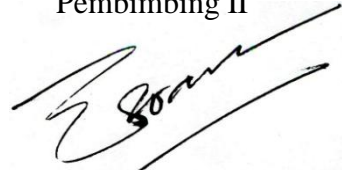
Program Studi : Manajemen Dakwah

Pembimbing I



Dr. Sahrul M. Ag
NIP: 19660511993031005

Pembimbing II



Dr. Erwan Efendi. MA
NIP: 1100000106

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ainun Khairiah
Nim : 0104172119
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Judul Skripsi : Peran Manajemen Qalbu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kerambir Kecamatan Tanjung Morawa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang smuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, 15 Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular orange stamp. The stamp is a 'METERAI TEMPEL' (adhesive stamp) with a value of 1000 Rupiah. It features the Garuda Pancasila emblem and the serial number 5A545AJX017204510.

Ainun Khairiah
NIM. 0104172119

Nomor : Istimewa
Lamp : Istimewa
Lamp : -
Hal : Skripsi

Medan, 15 Desember 2021

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fakultas
Dakwah dan Komunikasi

An. Ainun Khairiah

UIN SU

Di-

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran dan masukan seperlunya untuk memperbaiki dan kesempurnaan skripsi mahasiswa An. Ainun Khairiah yang berjudul: Peran Manajemen Qalbu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kerambir Kecamatan Tanjung Morawa, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

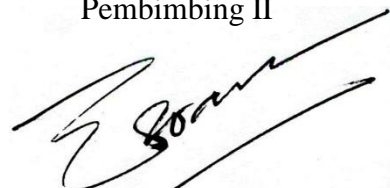
Wassalam.

Pembimbing I



Dr. Sahrul M. Ag
NIP: 19660511993031005

Pembimbing II



Dr. Erwan Efendi. MA
NIP: 1100000106

ABSTRAK

Nama : Ainun Khairiah
NIM : 0104172119
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi
Pembimbing I : Dr. Sahrul, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Erwan Efendi. MA
Judul Skripsi : **Peran Manajemen Qalbu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kerambir Kecamatan Tanjung Morawa**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan CV. Tiga Pilar Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa. Jenis penelitian deskriptif Perkasa Desa dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Informan penelitian adalah 10 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara, observasi, serta dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa (1) Peran manajemen qalbu mampu meningkatkan Kualitas kinerja karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang adalah dengan cara nafsul mutmainnah adalah jiwa yang telah mendapat ketenangan sehingga menghasilkan disiplin dalam bekerja, kedisiplinan dalam melaksanakan ibadah serta amanah dalam memegang tanggung jawab dan akan meningkatkan kualitas dalam bekerja. (2) hambatan-hambatan peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang adalah dengan cara menjauhi nafsul ammarah yaitu jiwa manusia yang ingin memenuhi kehendak hawa nafsu sehingga terjadinya sifat sombong, iri hati, serakah sehingga mengakibatkan hambatan atau permasalahan yang terjadi.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari kegelapan sampai kepada yang terang benderang sampai saat ini dan sebagai suri tauladan bagi umat manusia.

Untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar S-1 dalam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi yang berjudul “Peran Manajemen Qalbu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kerambir Kecamatan Tanjung Morawa”

Penulis menyadari bahwa masih minimnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki sehingga banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Akan tetapi berkat ketekunan dan kesabaran serta bimbingan bapak/ibu dosen pembimbing dan juga bantuan dari berbagai pihak sampai akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta Wakil Rektor I Bapak Prof. Dr. Hasan Asari, MA, Wakil Rektor II Ibu Dra. Hj. Hasnah Nasution, MA, Wakil

Rektor III Bapak Dr. Nispul Khoiri, M.Ag dan para staf biro UIN-SU Medan.

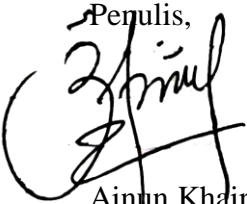
2. Bapak Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi beserta Wakil Dekan I Bapak Dr. Rubino, MA. Wakil Dekan II Bapak Syawaluddin Nasution, M.Ag. Wakil Dekan III Bapak Dr. H. Muaz Tanjung MA yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini dan memberikan kesempatan untuk menjalankan perkuliahan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasnun Jauhari Ritonga, MA selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, bapak Dr. Soiman, MA selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah dan Kakak Khairani sebagai staf jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Dr. Sahrul M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Bapak Dr. Erwan Efendi. MA selaku Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Teristimewa penulis ucapkan kepada keluarga tercinta, terutama orang tua yang sangat saya sayangi Bapak Sukardi dan Ibu Kamariah, yang dengan kegigihannya dan kesabarannya mendorong, mendidik, serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan studinya di UIN Sumatera Utara .
6. Terima kasih juga kepada adik saya Annisa Khumaira dan Al Nazuan Tahrizi yang telah mendukung saya dan memberi support.

7. Penulis juga mengucapkan kepada abang Adrian yang telah memberikan motivasi dan semangat agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan prodi Manajemen Dakwah-A Stambuk 2017 yang telah memberi motivasi dan semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Dan juga kepada tim kantiners Mita, Dewi, Rida, Pepi, endang, fitri, Nisa ,Aul, ikhwa dan untuk teman saya marhaban saya, Ica, Kak Sarah, Eka dan teman lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kepada Allah SWT penulis berserah diri, semoga skripsi ini menjadi karya tulis yang bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Aamiin Yaa Rabbal'alamin.

Medan, 15 Desember 2021

Penulis,

Ainun Khairiah
NIM. 010417211

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Istilah	5
D. Tujuan penelitian	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	11
A. Teori-Teori Peran	11
B. Pengertian Peran dan Fungsi Peran	12
1. Pengertian Peran.....	12
2. Fungsi Peran.....	13
C. Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen.....	14
1. Pengertian Manajemen.....	14
2. Fungsi Manajemen	15
D. Pengertian Qalbu dan Fungsi Qalbu	17
1. Pengertian Qalbu	17
2. Fungsi Qalbu	18
3. Manajemen Qalbu	20
4. Urgensi Manajemen Qalbu Dalam Perusahaan.....	22
E. Penelitian Terdahulu.....	24

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	28
B. Lokasi Penelitian	28
C. Sumber Data	29
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Temuan Umum Penelitian	34
1. Gambaran Umum Desa Dagang Kerambir Kecamatan Tanjung Morawa.....	34
B. Temuan Khusus Penelitian	37
1. Profil Karyawan	37
2. Fungsi Peran Manajemen Qalbu Mampu Meningkatkan Kualitas Kinerja CV. Tiga Pilar Perkasa.....	38
3. Hambatan Peran Manajemen Qalbu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa.....	45
C. Analisis Penelitian	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. KESIMPULAN	61
B. SARAN.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
DAFTAR WAWANCARA.....	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	68
Lampiran I.....	69
Lampiran II.....	70
Lampiran III.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap orang baik individu maupun kelompok, mempunyai tugas serta peran penting untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi atau perusahaan yang dimilikinya. Dengan demikian untuk kebaikan dan kesempurnaan maka sangat diperlukan, *planning* dan *controlling* dalam suatu organisasi atau perusahaan, namun terkadang sulit juga untuk mencapai tingkat keberhasilan tujuan yang telah disepakati di awal. Karena suatu hasil kinerja dari pegawai atau anggota tergantung pada kemauan untuk mencapai hasil dan tujuan bersama dengan efektif dan efisien.

Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan menghubungkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik pihak terkait mengelola kinerja anggota tim akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi.¹

Peran menejer meliputi hubungan antar personal (interpersonal) sebagai wakil perusahaan, pimpinan dan penghubung, informasional: sebagai pemantau, penyebar informasi, juru bicara, dan pengambilan keputusan wiraswastawan, penyelesai masalah, pengalokasian sumber daya sekaligus negosiator.

Sebagai wakil perusahaan, dia berhadapan atau bersambung rasa dengan

¹Setyawan, A, 2018, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun), *Journal Of Accounting & Management Innovation* 2 (1):68

bawahannya dan dunia luar. Sebagai pemimpin perusahaan, manajer mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan tugas mereka agar mencapai sasaran yang diinginkan. Dengan mengembangkan hubungan secara vertikal dan horizontal, manajer dapat membangun dan mempraktikkan jaringan antar pengawai.²

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.³

Secara umum setiap perusahaan memiliki permasalahan masing-masing. Permasalahan yang terjadi di CV. Tiga Pilar Perkasa yang paling utama adalah minimnya modal usaha. Akibatnya, tidak bisa menaikkan jumlah penjualan untuk mencapai omset lebih banyak. Sering kali kesulitan dalam mencari modal pembiayaan dari bank, karena banyaknya persyaratan yang belum bisa terpenuhi. Perusahaan mengatasi permasalahan ini dengan memanfaatkan berbagai lembaga pendanaan yang menawarkan modal pembiayaan berbasis sistem *equity crowd funding*.

² Julanto Sunu Punjul, *Sistem Informasi Manajemen*, (Yogyakarta:CV. Budi Utama 2016)Hlm.68

³ Setyawan, A, *Journal Of Accounting & Management Innovation* 2 (1):70

CV. Tiga Pilar Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan informasi dan berada di Kecamatan Tanjung Morawa. Juga tidak luput dari konflik dan permasalahan antar karyawan atau dengan pihak luar. Pada karyawan di CV. Tiga Pilar Perkasa kemungkinan banyak permasalahan yang terjadi. Permasalahan tersebut biasanya karena tidak sependapatnya antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Sebab orang yang bekerja adalah orang yang berbeda pada tiap proyek, hal tersebutlah yang menyebabkan tidak sependapatnya antar karyawan tersebut. Pemahaman yang tidak sependapat itulah yang menyebabkan antar karyawan saling tidak sejalan hasil pemikirannya dan menyebabkan kinerja yang kurang maksimal dan kurang baik.

Dalam menghadapi situasi yang tidak pernah terduga perlu adanya manajemen yang efisien. Baik manajemen perusahaan maupun manajemen pribadi atau dalam hal ini peneliti mengangkat manajemen qalbu. Pada dasarnya pembahasan manajemen qalbu sangat erat kaitannya dalam diri (tindakan) manusia terdapat pada bagian hati yang berada dalam tubuhnya, dan pada hati juga yang menentukan sikap serta perilaku manusia, apabila hati yang dimilikinya bersih dan baik disertai perbuatan maka hasilnya akan baik. Manajemen qalbu digunakan untuk memperbaiki atau mensetarakan hati, perkataan dan perbuatan sehingga dapat membuahkan harapan yang diimpi-impikan perusahaan secara keseluruhan serta kepuasan pribadi secara personal.

Manajemen qalbu dapat diperuntukkan menjaga hati yang telah diciptakan oleh Allah SWT, dengan memperbanyak dzikir, shalat dan ibadah lainnya, menerima segala sesuatu dengan ikhlas dan lapang dada tanpa mengeluh sedikit

pun, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Swt Q.S Al-Baqarah : 45

وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ

Artinya: *dan mohonlah pertolongan (kepada Allah Swt) dengan sabar dan solat. Dan (solat) itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusuk.*⁴

Ayat tersebut menjelaskan bahwa untuk menjaga hati, maupun membersihkannya harus dengan bersabar dan melaksanakan shalat, memperbanyak dzikir agar tetap berada dalam lindungan Allah Swt, setiap manusia memiliki kesalahan dan kelemahan maka dari itu Allah Swt selalu memberikan solusi serta membuka jalan berupa pintu taubat, agar hambanya tetap berada dalam jalan yang benar.

Dalam hadis Rasulullah dijelaskan pula:

أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْغَةً، إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ، وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ
الْجَسَدُ كُلُّهُ، أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ

Artinya: *Sesungguhnya dalam jasad terdapat segumpal daging, apabila dia baik maka jasad tersebut akan menjadi baik, dan sebaliknya apabila dia buruk maka jasad tersebut akan menjadi buruk ketahuilah segumpal daging tersebut adalah “qalbu” yaitu hati. (HR. Bukhari)*⁵

⁴ <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=al+baqarah+ayat+45> di akses pada tgl 20 Juli 2021 pk1, 14.53

⁵ <https://asysyariah.com/baiknya-kalbu-baiknya-seluruh-jasad/> di akses pada tgl 20 Juli 2021 pk1, 14.53

Berangkat dari latar belakang masalah ini penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang mendalam tentang **“Peran Manajemen Qalbu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Manajemen Qalbu mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan di CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana hambatan-hambatan Peran Manajemen Qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang?

C. Batasan Istilah

Agar penelitian ini mudah dipahami, maka penulis membuat batasan istilah yang terdapat dalam judul, adapun batasan istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Peran

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya dengan sesuai, maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah

organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga.⁶

Peran yang dimaksudkan disini adalah bagaimana suatu hal dapat mempengaruhi hubungan antar berbagai manusia dan mengatasi permasalahan yang terjadi.

b. Manajemen Qalbu

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris *manage* memiliki arti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola.⁷ Lalu Qalbu, Kata qalbu dalam kamus besar Bahasa Indonesia diartikan hati.⁸ Hati adalah tempatnya iman, kejujuran keyakinan, kepada sang pencipta semesta alam. Hati adalah tempat rasa takut, tawakkal, kecintaan kepada allah, ketundukan, dan penyerahan diri kepada allah semata hati memiliki karakter yang tidak konsisten, oleh karena itu ia mudah terkena konflik batin, sehingga tingkah laku negative yang muncul pada diri seseorang diakibatkan dari hati yang sakit. Dengan demikian, potensi hati yang dimiliki oleh seseorang itu tidaklah sama, yakni sejauh mana seseorang itu mengatur dan mengendalikan hatinya, melalui bantuan rasio (akal)⁹ dapat disimpulkan bahwa manajemen qalbu adalah mengatur dan mengelola hati agar terus memiliki kepribadian mutamainah yang akan melahirkan “insan kamil” (qalb al-arif) yang hatinya melebihi luasnya langit dan bumi, karena hanya hati

⁶ Lanta

eda, S.B, Lengkong, F.D.J, dan Ruru, J.M, 2017, Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon, *Jurnal Administrasi Publik* 4(48):2

⁷ John M. Echlos dan Hasan shadily, *kamus Inggris*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1994) Hlm.520

⁸ Hasan Alwi , *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , (Jakarta : Balai Puataka, 2005) Hlm 493.

⁹ Acmahd mubarok, *Jiwa dalam Al-quran*, (Jakarta : Paramadina, 2000) Hlm. 110-115

seorang insan kamillah yang mampu menangkap dan memancarkan tajallinya Tuhan dalam diri, tatanan kehidupan dan perilakunya.¹⁰

c. Kinerja karyawan

Menurut Benardin dan Russel, kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Mangkunegara menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

Aspek kinerja karyawan terbagi atas 6:

1. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahnya.

3. Inisiatif

Kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat

¹⁰ Muzakkir, *Hidup sehat dan bahagia dalam perspektif tasawuf* (Jakarta : Siraja, 2020) Hlm 95.

¹¹ Lendy Zelviean Adhari, *kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja* (Jawa Timur :Qiara Media, 2021) Hlm 76.

keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

4. Keandalan

Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

5. Kesetiaan

Kestiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab .

6. Kepemimpinan

Kemampuan untuk pemimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

D. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memajukan perusahaan CV. Tiga Pilar Perkasa.
- b. Untuk mengetahui hambatan hambatan peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di CV. Tiga Pilar Perkasa.

E. Manfaat Penelitian

Setelah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik, di harapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun kegunaan penelitian ini:

- a. Secara teoritis, penelitian ini berguna untuk Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan CV tiga pilar perkasa sebagai bahan pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan.
- b. Berguna untuk karyawan sebagai evaluasi tentang perlunya Manajemen Qalbu yang baik dalam mengembangkan kualitas kinerja karyawan.
- c. Sebagai perbandingan atau referensi pada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam pada waktu dan tempat yang berbeda.
- d. Memberikan informasi dan referensi ilmu pengetahuan. Sekaligus untuk memenuhi tugas akhir persyaratan memperoleh gelar sarjana sosial (S.sos) pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- e. Berguna untuk perbandingan CV .

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah memahami penjelasan dari pembahasan dalam isi kandungan yang terdapat pada penelitian ini, maka penulis menggunakan sistematika pembahasan berdasarkan bab demi bab serta beberapa sub bab, yaitu :

Bab I Pendahuluan: yang membahas: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Istilah, Tujuan serta Manfaat penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Landasan Teori: Yang berisikan pengertian Manajemen Qalbu, kinerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan.

Bab III Metodologi Penelitian yang terdiri dari: Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Sumber Data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data.

Bab IV adalah hasil penelitian yang membahas tentang pertanyaan dari rumusan masalah yaitu: Peran manajemen qalbu mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan hambatan Peran Manajemen Qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Bab V adalah penutup yang berisikan kesimpulan dan sarana- sarana Daftar Pustaka.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Teori-Teori Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti dari peran adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa atau bagian yang dimainkan seseorang dalam suatu peristiwa.¹² Kata dasar peran diambil dari istilah teater dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kelompok-kelompok masyarakat.

Peran merupakan suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.¹³ Sarjono Arikunto memberikan arti peran sebagai perilaku individu atau lembaga yang punya arti bagi struktur sosial.¹⁴ Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran merupakan sesuatu yang menjadi bagian terpenting dari tugas yang sedang dijalankan oleh individu dalam terjadinya suatu peristiwa baik itu menyangkut dalam perkara agama maupun hal-hal yang sering terjadi dalam lingkungan masyarakat. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun luar yang bersifat stabil. Sedangkan maksud peran dari judul diatas peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja CV. Tiga Pilar Perkasa.

¹² Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008). Hlm 173

¹³ Tim Penyusun, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008). Hlm1036

¹⁴ ¹²Putri Diana, Ketut Suwena, and Ni Made Sofia Wijaya, 'Peran Dan Pengembangan Industri Kreatif Dalam Mendukung Pariwisata Di Desa Mas Dan Desa Peliatan , Ubud', *Jurnal Analisis Pariwisata*, 17.2 (2017), Hlm 84-92.

B. Pengertian Peran dan Fungsi Peran

1. Pengertian Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kata Peran berarti "pemain sandiwara". Sedangkan Peranan seperangkat alat yang diharapkan oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Selanjut nya penjelasan mengenai arti kata peranan, Yakni tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. Makna peran dapat berarti peran langsung di mana subjek jelas menunjukkan suatu usaha tertentu, maupun peran secara tidak langsung atau peran secara pasif.¹⁵

Dalam arti sebenarnya, peran berarti "ikut serta dalam suatu gerakan", "minat atau kerja sama dalam suatu tindakan", "investasi dinamis atau proaktif dalam suatu tindakan". Peran dapat dicirikan secara komprehensif sebagai "sejenis penyertaan dan dukungan wilayah lokal yang dinamis dan partisipatif. secara sengaja, baik karena alasan dari dalam (karakteristik) maupundari luar (keluar) dalam seluruh interaksi gerakan yang bersangkutan.

Biddle dan Thomas mengatakan pekerjaan itu adalah sekumpulan detail yang membatasi praktik yang diharapkan dari pemegang posisi tertentu. Misalnya dalam keluarga, sikap bunda dalam keluarga dituntut mempunyai opsi untuk membagikan tutorial, membagikan evaluasi, membagikan kewenangan serta lain-lain. Bila peran bunda digabungkan. dengan peran bapak keduanya jadi, peran wali

¹⁵ *ibid*, hlm 390

serta jadi lebih luas sehingga praktik normal juga akan lebih berbeda.¹⁶

Sementara itu, menurut Soekanto, Peran merupakan bagian yang kuat dari posisi (status) seseorang. Ketika seseorang menyelesaikan hak dan kewajibannya, dia melakukan pekerjaan. Peran itu diharapkan sebagai kemajuan dari perilaku adat, yang dibawa oleh posisi tertentu.¹⁷

Dari sebagian pengertian Peran di atas, penulis menduga bahwa peran adalah penunjang, atau kegiatan yang biasa dilakukan oleh seseorang dari seseorang yang memiliki situasi di arena publik. Sedangkan Peran adalah tugas individu yang memiliki situasi dalam melakukan kapasitasnya.

2. Fungsi Peran

Peran lebih banyak menunjukan pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses. Maka peran dapat dikatakan seseorang yang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peran. Adapun fungsi peran sebagai berikut :

1. Memberi arahan pada proses sosialisasi
2. Perwarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai norma norma dan pengetahuan.
3. Dapat mempersatukan kelompok atau masyarakat
4. Menghidupkan sistem pengendalian dan control, sehingga dapat melestraikan kehidupan masyarakat.

¹⁶ Biddle dan Thomas dalam Sarlito Wirawan Sarwono. *Teori-Teori Psikologi Sosial*(Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 1995), Hlm. 224-255

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Sosiologi*, (Jakarta: Rajawali,1982), Hlm.

C. Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam bahasa Italia, yaitu *managiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur. Adapun definisi manajemen secara etimologis dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah aktifitas mengatur atau mengelola. Berikut ini disampaikan definisi manajemen menurut para ahli yaitu:

Melayu S.P. Hasibuan mengemukakan, bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu.¹⁸

John F. Mee Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pemimpin maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

Berdasarkan pengertian manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen itu ada atau terjadi di dalam suatu organisasi serta pengertian manajemen selalu terkandung adanya suatu atau beberapa tujuan tertentu yang akan dicapai dan mencapai tujuan itu melibatkan manusia dan sumber-sumber lainnya.

¹⁸ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003) Hlm 9.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan). Yaitu:

a. Pengertian *Planning*

Planning (perencanaan) ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan.¹⁹ *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif- alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

b. *Organizing* (Perorganisasian)

Organizing berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.²⁰ Pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang demikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Pengorganisasi adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan

¹⁹ George R Terry, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung, : PT, Alumni 2006) hlm 17

²⁰ *Ibid* hal. 28

fasilitas pekerjaan yang pantas.²¹

c. *Actuating* (Penggerak)

Penggerakan adalah satu usaha untuk menggerakan anggota- anggota kelompok demikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran- sasaran perusahaan yang bersangkutan dan sasaran-sasaran anggota- anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut.²² Menggerakan berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya merupakan pusat sekitar apa aktivitas-aktivitas manajemen berputar. Nilai- nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, harapan, pemuasan seseorang dan interaksinya dengan orang-orang lain dan dengan lingkungan fisik kesemuanya bertautan dengan proses menggerakan.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan operasional (*actuating*) di lapangan sesuai dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (*goal*) dari organisasi, Dengan demikian yang menjadi obyek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat dan hal-hal yang bersifat negatif.²³ Sebutan *controlling* lebih banyak digunakan karena lebih mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.

²¹ Rina primadha “Peran Fungsi Manajemen Dalam Menciptakan Kondisi Perusahaan Yang sehat” *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 1 Nomor 3, edisi 2 Mei 2008, hal. 86

²² George R. Terry, *op. cit* hal 313

²³ Sentot Herman “ Fungsi Pengawasan Dalam penyelenggaraan Manajemen Korporasi “ *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2 Nomor 1, edisi 1 Maret 2010, hal.19

D. Pengertian Qalbu dan Fungsi Qalbu

1. Pengertian Qalbu

Qalbu adalah hati atau lubuk hati yang paling dalam, yang merupakan sarana terpenting yang telah dikaruniakan Allah Swt kepada manusia. Hati adalah tempat bersemayamnya niat, yakni yang menentukan nilai perbuatan seseorang, berharga ataukah sia-sia, mulia atau nista. Niat ini selanjutnya di proses oleh akal pikiran agar bisa direalisasikan dengan efektif dan efisien oleh jasad dalam bentuk amal perbuatan.²⁴

Qalbu juga diartikan berubahnya sesuatu dari bentuk aslinya, ini berarti bahwa pada dasarnya qalbu berpotensi positif akan tetapi karena pengaruh *nafs* (nafsu) qalbu kadang-kadang berubah menjadi negatif.

Menurut Al-Ghazali, qalbu mempunyai dua pengertian. *Pertama*, terletak pada sebelah kiri. Di dalamnya terdapat rongga yang berisi darah hitam. Ini adalah sumber ruh. *Kedua*, *luthfrabbani ruhani* untuk mengenal Allah. Qalbu ini mengetahui apa yang tidak diketahui khayalan pikiran dan merupakan hakikat manusia. Kaitan *luthf* ini dengan daging yang membentuk seperti pohon cemara adalah hubungan tidak jelas, tidak dapat dijelaskan, melainkan bergantung pada kesaksian (*musyadah*) dan menyingkapan (*al-'iyan*).²⁵ Dapat disebutkan bahwa qalbu seperti rajadan dagingnya ibarat negeri atau kerajaan.

Hati seumpama cermin. Selama cermin itu bersih dari kotoran dan noda, maka segala sesuatu dapat terlihat padanya. Tetapi jika cermin itu dipenuhi noda, sementara tidak ada yang dapat menghilangkan noda darinya dan

²⁴ Abdullah Gymnastiar, *Jagalah Hati, op.cit.*, Hlm. Xvi

²⁵ Al-Ghazali, *Mutiara ihya' 'Ulumddin*, (Bandung, Mizan, 2003), 195-196

mengilapkannya, maka rusaklah cermin itu. Cermin itu tidak dapat lagi dibersihkan dan dikilapkan. Hati adalah cermin, tempat pahala dan dosa berlabuh, itulah cuplikan lagu Bimbo yang berjudul Tuhan. Sebuah lirik yang padat. Sering diingatkan bahwa hati setiap manusia pada hakikatnya bening. Hati ibarat cermin yang bisa memantulkan apa/siapa yang ada di depannya.²⁶

2. Fungsi Qalbu

Fungsi Qalbu yang paling utama sebagai penggerak dan pengontrol anggota tubuh. Adapun fungsi dari Qalbu untuk mengetahui beberapa hal .

a. Hati yang sakit (*Qalbu Maridh*)

Ciri-ciri orang yang memiliki hati yang sakit, tak ubahnya seperti gelas kusam yang berisikan air keruh. Jangankan sebutir debu yang mencerminkan, paku payung, jarum, silet atau patahan *cutter* sekalipun yang masuk, tidak akan terlihat.

Orang menderita *Qalbu Maridh* akan sulit menilai secara jujur apapun yang Nampak di depannya. Melihat orang yang sukses timbul iri dengki, mendapati kawan memperoleh karunia rezeki, timbul resah dan benci, di hadapkan pada siapapun yang memiliki kelebihan, hatinya akan berkeinginan untuk menyelidiki aib dan kekurangannya. Bila sudah di temukan, ia akan merasa puas dan gembira. Ibarat menemukan barang berharga, ia kemudia menyebarkan aib dan kekurangan itu kepada siapa saja. Ini semua dilakukan agar kelebihan yang ia temukan pada orang tersebut akan tenggelam *Na'udzubillah* pantasalah kalau Rasulullah saw pernah bersabda yang artinya : “*Ingatlah, dalam tubuh manusia ada segumpal daging, bila ia baik maka, akan baiklah seluruh tubuh, Akan tetapi bila ia rusak, maka akan*

²⁶ Muhammad Alain Yanto, *Ajaklah Hatimu Bicara*, (Yogyakarta: Lkiss, 2008), hlm. IX.

rusak pula tubuh itu seluruhnya. Segumpal daging itu adalah qalbu (hati)” (HR. Bukhari Muslim).

Adapun ciri lainya dari hati yang sakit adalah, cenderung menyukai makan rohani yang akan memberinya *mudharat*. Sebaiknya, ia enggan mendengar dan menerima santapan rohani yang bermanfaat. Alhasil, hati yang sakit adalah hati yang hidup namun mengandung penyakit.

Di dalam qalbu maridha, terdapat muhabbah, kecintaan kepada Allah dan keimanan, keikhlasan serta tawakal kepadanya. Di sisi lain, terdapat rasa cinta terdapat hawa nafsu, ketamakan untu meraih kesenangan, mementingkan kehidupan di dunia dan lain sebagainya.

b. Hati yang Mati

Hati yang mati tidak ubahnya seperti jasad yang tidak bernyawa. Kendati dicubit, dipukul bahkan diiris sekalipun, ia tidak akan merasakan apa-apa. Bagi orang yang hatinya sudah mati, saat merasakan apa-apa. Bagi orang yang hatinya sudah mati, saat melakukan perbuatan baik atau buruk, dirasakanya sebagai hal yang biasa-biasa saja tidak memiliki nilai sama sekali. Bahkan ia akan merasa bangga dengan masa laulunya yang di penuh perbuatan buruk, mencuri, berzina, menipu dan sebagainya. Kalipun ia berbuat kebaikan sekecil apapun, itu hanya akan membangkitkan rasa bangga diri, rindu pujian serta penuh ujub dan takabur.

Ciri utama pemiliki Qalbun Mayyit adalah menolak kebenaran dari Allah Azza wa Jalla dan selalu gemar berlaku zhalim terdapat sesama.

c. Hati yang Sehat (*Qalbun Shahih*)

Seseorang yang memiliki hati yang sehat, takubahnya memiliki tubuh yang sehat. iakan berfungsi optimal. Ia akan mampu memilih dan memilah setiap rencana atau atas suatu tindakan, sehingga setiap yang akan di perbuatnya benar benar sudah melewati perhitungan yang jitu, berdasarkan hati nurani yang bersih.

Di antara ciri orang yang hatinya sehat adalah hidupnya diselimuti mahabbah atau kecintaan dan tawakal kepada Allah, tidak usah heran manaka mencintai sesuatu, maka cintanya semata-mata karena Allah. Dengan begitu, ia atidak akan berlebihan mencintai makhluk. Demikianpula bila ia membenci sesuatu maka ia akan memebenciny karena Allah semata, sehingga kebenciannya itu tidaka kan memebuatnya tergelicir kedalam perbuatan dosa dan aniaya.²⁷

Oleh karena itu, qalbu perlu *dimanage* agar potensi positifnya bisa dimaksimalkan dan potensi negatifnya bisa diminimalisir.

3. Manajemen Qalbu

Manajemen qalbu berasal dari kata manajemen dan qalbu. Kata “manajemen” secara sederhana berarti pengelolaan atau *pentadbiran*. Artinya sekecil apapun potensi yang ada apabila dikelola dengan tepat, akan dapat terbaca, tergali, tertata, berkembang secara optimal.

Manajemen Qalbu adalah memahami diri, dan kemudian mau dan mampu mengendalikan diri setelah memahami siapa diri ini sebenarnya. Dan tempat untuk memahami benar siapa diri ini ada di hati, hatilah yang

²⁷ Abdullah Gymnastiar, *Manajemen Qalbu untuk melejitkan potensi* (Bandung: MQ. Publicing,2004) Hlm 9-12

menunjukkan watak dan diri ini sebenarnya. Hati yang membuat diri ini mampu berprestasi semata karena Allah. Apabila hati bersih, bening, dan jernih, tampaklah keseluruhan perilaku akan menampilkan kebersihan, kebeningan, dan kejernihan. Penampilan seseorang merupakan refleksi dari hatinya sendiri.²⁸

Manajemen qalbu ini kemudian melahirkan prinsip bahwa apabila seseorang hatinya bersih, akan menjadi pusat segala aktivitas di bumi. Menyedot seluruh perhatian orang dari segala jenis profesi, baik pedagang, guru, praktisi dakwah, maupun pemimpin. Orang yang hatinya bersih, secara otomatis akan membuat gerakannya memiliki magnet luar biasa. Kata-kata akan menyakinkan dan menyejukkan hati lawan bicaranya. Sikapnya akan menunjukkan bahwa senantiasa sedang diawasi Allah. Totalitas dirinya menampakkan sebuah keadaan bahwa hanya ridha Allah yang diharapkan. Allah menjadi pusat segala orientasi kehidupannya.²⁹

Dalam konsep Manajemen qalbu, setiap keinginan, perasaan, atau dorongan akan dari sinilah timbul niatnya sehingga melahirkan suatu kebaikan dan kemuliaan serta penuh dengan manfaat. Tidak hanya bagi kehidupan dunia, tetapi juga untuk kehidupan akhirat kelak. Lebih dari itu, dengan pengelolaan hati yang baik maka seseorang juga dapat merespon segala bentuk aksi atau tindakan dari luar dirinya baik itu positif maupun negatif secara roposional yang terkelola sangat baik akan membuat reaksi yang dikeluarkan menjadi positif dan jauh dari hal-hal mudharat.

²⁸ Hermono & M. Deden Ridwan, *Aa Gym dan Fenomena Daruut Tauhid*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2004), cet.8, Hlm. 25

²⁹ *Ibid.* Hlm.26.

Dengan kata lain, setiap aktivitas lahir batinnya telah tersaring sedemikian rupa oleh proses Manajemen Qalbu. Oleh karena itu, yang muncul hanyalah satu, yaitu sikap yang penuh kemuliaan dengan pertimbangan nurani yang tulus. Dengan demikian, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa melalui konsep Manajemen Qalbu, seseorang bisa di arahkan agar menjadi sangat peka dalam mengelola sekecil apapun potensi.

4. Urgensi Manajemen Qalbu Dalam Perusahaan

Menurut Ary Ginanjar Agustian kecerdasan emosi akan terbimbing oleh kecerdasan spiritual yang didasari dengan hubungan antara manusia dengan Tuhannya, hingga seseorang mampu mengenali dan memahami perasaannya sendiri, dan juga perasaan orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi dalam berhubungan dengan orang lain. Sementara kecerdasan spiritual sebagai kemampuan seseorang untuk bisa memahami makna (*meaning*) dan nilai (*value*) tertinggi dalam kehidupan serta tujuan (*vision*) paling mendasar dalam kehidupannya.³⁰

Keberhasilan suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya baik materiil maupun spiritual, berdampak positif bagi perusahaan. Oleh karenanya selain gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan, nilai-nilai spiritual juga harus diberikan kepada karyawan. Spiritualitas dibutuhkan agar karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan melihat pekerjaan sebagai

³⁰Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ emotional Spiritual Quotient The ESQ Way 165 1 Ihsan 6 Rukun iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Tilanta, 2009), hal.14.

alat untuk meningkatkan spiritualitas ibadah dan membawa kepada ketentraman batin, bukan hanya sebagai alat untuk memperoleh uang.³¹

Penerapan manajemen qalbu dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi sebuah kebutuhan dan solusi untuk mendapatkan karyawan yang baik. Hakikatnya dalam hal ini merupakan bentuk dakwah transformatif yang dilakukan dalam dunia kerja, yang berusaha menyeimbangkan antara orientasi kehidupan dunia dan akhirat, sekaligus menyadarkan manusia akan fitrahnya untuk senantiasa beribadah kepada Allah dan amanahnya sebagai *khalifatullah fil ardli*.

Dalam perspektif spiritualitas, perusahaan adalah tempat bagi individu untuk mengungkapkan perkembangan total dirinya. Perusahaan dan pekerjaan tidak lagi dilihat sebagai instrumen untuk menghasilkan pendapatan, tetapi dilihat sebagai lahan suci (*sacred*) untuk meraih dan mengungkapkan spiritualitas.³²

Kunci dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan adalah kompetensi sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan komitmen standar tugas profesionalnya. Banyak para pakar ahli sepakat bahwa kunci inti kompetensi terdiri atas: kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosi (EQ) serta kecerdasan spiritual (SQ).³³ Ketiga kecerdasan ini sebenarnya sudah melekat secara inheren dalam setiap diri pribadi manusia, namun kenyataannya banyak manusia yang terperangkap dan terpenjara oleh salah

³¹Harlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi", artikel dimuat di Jurnal Psikologi Undip, Vol. 7, No. 1 April 2010, hal. 30

³²Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hal. 24

³³Hadi Peristiwo, "Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Terhadap Korporasi", artikel dimuat di jurnal Jurnal Islamiconomic Vol.6 No.1 Januari-Juni 2015, hal 18

satu kecerdasan saja.³⁴ Manajemen spiritual dibutuhkan untuk dapat mengaktifkan ketiga kecerdasan yang dimiliki oleh manusia. Dengan dapat memaksimalkan potensi kecerdasan yang ada pada dirinya, maka peluang untuk menjadi hamba Allah yang terbaik, yang paling bermanfaat untuk umat akan mudah digapai.

Manajemen qalbu sangat penting bagi perusahaan demi menjaga reputasi dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, karena pada dasarnya manajemen qalbu langsung menyentuh individu secara personal. Jika individu baik maka baiklah lingkungannya dan lingkungan yang baik sangat didambakan bagi setiap perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dicantumkan guna mengurangi kemiripan dari penelitian lainnya, maka peneliti perlu menuliskan beberapa karya ilmiah di dalam penelitian ini. Terdapat dua penelitian yang berkaitan dengan penelitian peneliti, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Eddy willy

Judul : Konsep Manajemen Qalbu Abdullah Gymnastiar (2010) Metode

Penelitian : Kualitatif

Status : Mahasiswa

Penelitian bertujuan untuk mengetahui manajemen qalbu yang di kemukakan oleh Abdullah Gymnastiar diaman pada penelitian ini menejelaskan

³⁴ Ibid, hal. 20

konsep manajemen qalbu dan persepsi kemudian membagikan manajemen qalbu dalam beberapa bagian anantara lain qalbu yang sakit, qalbu yang mati, qalbu yang selamat.

Hasil dari penelitian di jelaskan mengenai penyakit qalbu dan konsep manajemen qalbu yang ada pada diri manusia yaitu adanya rasa cemas pikirannya senantiasa tegang dan curiga terhadap segala keadaan. Bila diri sempit hati manusia sering terjebak pada fikiran menjadi tidak nyaman dan tidak karuan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Annisa Nur Bayiti
Judul : Inovasi Pendidikan Akhlak Berbasis Manajemen Qalbu perspektif KH. Abdullah Gymnastiar (2020)
Metode Penelitian : Kualitatif
Status : Mahasiswi

Pada penelitian menjelaskan mengenai penerapan akhlak dalam manajemen qalbu yang mencakup tentang inovasi yaitu segala hal yang baru atau pembaharuan, tetapi ada juga yang menjadikan kata inovasi menjadi kata Indonesia menjadi inovasi. Kemudian mengenai pendidikan akhlak merupakan bagian penting dari kehidupan yang membedakan manusia dengan makhluk lainnya.

Hasil dari penelitian Annisa Nur bayiti membahas tentang inovasi pendidikan akhlak berbasis mnajemen qalbu, krisis akhlak ini sendiri terjadi dikarenakan sebagian besar orang tidak lagi mengutamakan bimbingan agama.

Dengan pendidikan akhlak yang baik ini diharapkan agar nilai-nilai ajaran pendidikan islam dapat ditanamkan dan dilaksanakan dan tumbuh baik di Negara Indonesia. Di harapkan gagasan atau metode ini bias meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidik akhlak yang dirasa dalam beberapa tahun ini sangat menurun.

3. Penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Himatul Aliyah

Judul : : Konsep Manajemen Qalbu Aa Gym dan relevansinya dalam pendidikan akhlak (2018)

Metode Penelitian : Kualitatif

Status : Mahasiswi

Pada dasarnya penelitian ini menjelaskan bagaimana konsep manajemen qalbu Aa Gym dan relevansinya dalam pendidikan akhlak. Konsep manajemen qalbu dan relevansinya pada pendidikan akhlak adalah sesungguhnya akhlak bergantung pada qalbu. Qalbu yang baik melahirkan akhlak yang baik. Qalbu yang buruk akan melahirkan akhlak yang buruk. Artinya qalbu merupakan kunci dari akhlak seseorang dan akhlak ini yang menentukan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan setiap masalah yang datang.

Pada hasil penelitian menyimpulkan bahwa kunci dari akhlak seseorang dan akhlak ini yang menentukan bahwa seseorang untuk menyelesaikan setiap masalah yang datang .

Pada dasarnya peneliti membahas tentang komunikasi anatar karyawan

yang tidak sesuai dengan perkataan dan perbuatan hati yang tidak sungguh-sungguh karena hati karyawan yang tidak dekat dengan agama dan akhlak yang bagus, maka dari itu diperlukan manajemen qalbu.

Sedangkan Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama membahas tentang manajemen qalbu. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian diatas membahas tentang konsep dan inovasi dari manajemen qalbu sedangkan penulis membahas tentang Peran manajemen qalbu.

Sedangkan penelitian yang ingin peneliti lakukan lebih mengarah kepada Peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja CV. tiga pilarpPerkasa, untuk membangun motivasi dan menerapkan nilai nilai manajemen Qalbu di antara Karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa, untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efesian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor di dalam buku metode penelitian kualitatif Lexy J. Meleong mendefenisikan metodologi kualitatif sebagai produser penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.³⁵ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang mendeskriptifkan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang sekarang. Penelitian ini merumuskan perhatian pada masalah aktual sebagaimana yang terjadi pada saat penelitian berlangsung.

Prosedur dalam penelitian ini ialah menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini berupa penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai keadaan atau suatu fenomena tertentu berdasarkan data-data yang diperoleh.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi dimana peneliti melakukan segala aktivitas penelitiannya untuk mencari dan mengumpulkan semua data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dilakukan

³⁵ Mamik, *Metodologi Kualitatif*, (Sidoarjo:Zifatama Publisher,2015) Hlm 3.

di Jalan Sei Blumai Hilir No 1, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Kode Pos 20362.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini penulis membagi jadi dua kelompok yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data utama dalam penelitian ini yang di peroleh dari informan karyawan yang mengetahui permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini terdapat 10 informan yaitu:

No.	Nama / Inisial	Pendidikan	Pekerjaan	Umur
1.	Putri ayu andini	S1 Ekonomi	Komisaris	36 Thn
2.	Eka rini wardani	S1 Pendidikan	Wakil Komisaris	30 Thn
3.	Oka Muhammad sayuti	S1 Manajemen Informatika	Creative Director	40 Thn
4.	Ahmad afandi	S1 Manajemen Informatika	Designer System	32 Thn
5.	Sandi ardiansyah	S1 Manajemen Informatika	Chief Technology Officer	27 Thn
6.	Hartanto	S1 Manajemen	Pemasaran	42 Thn
7.	Khairani astusi	S1 Ekonomi	Keuangan	38 Thn
8.	Mummad iqbal	SMA	Lapangan	28 Thn
9.	Adrian	SMA	Lapangan	23 Thn
10.	Ubay	SMA	Lapangan	20 Thn

- b. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan

untuk mendukung informasi primer yang telah di peroleh dari CV, buku, majalah, serta hasil laporan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan permasalahan penelitian dan data-data yang dibutuhkan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab yang terjadi antara orang yang mencari informasi (pewawancara) dengan orang yang memberi informasi (narasumber) dengan tujuan untuk mengumpulkan data atau memperoleh informasi.

Dalam wawancara penelitian ini, adapun teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yang dilaksana secara terencana dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan, wawancara struktur lebih efektif karena pewawancara lebih lancar, rutun pertanyaanya dan tidak ada infomasi terlewatkan.³⁶

Tujuan untuk semua yang diwawancarai secara terstruktur yang dilakukan oleh peneliti agar mengetahui secara jelas dan terperinci apa informasi yang dibutuhkan dan dimiliki daftar pertanyaan yang sudah ditentukan atau disusun sebelumnya yang akan disampaikan kepada informan. Informasi yang diambil berdasarkan informasi mengenai Peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

³⁶ Tim Guru Indonesia, *Buku Pintar Belajar*, (Jakarta:Wahyu Media,2010) Hlm 8.

b. Observasi

Observasi dalam kamus besar Bahasa Indonesia berarti pengamatan atau peninjauan secara cermat. observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Menurut Nasution observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.³⁷

Teknik observasi digunakan untuk mengali sumber data yang berupa peristiwa, tempat atau lokasi, serta rekamann gambar. Peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif. Peneliti mengamati apa yang dikerjakan karyawan, mendengar apa yang mereka ucapkan, dan dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan karyawan yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Data-data yang di ambil berdasarkan data mengenai Peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang Menurut bogdan dalam bukunya sugiono. Hasil penelitian akan lebih kreadibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulisan akademik seni yang telah ada.³⁸ Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, dan data-data yang dikumplkan. Dokumentasi cenderung merupakan data Skunder. Dokumen yang di ambil oleh peneliti ialah

³⁷ Ruslan and Rosady, *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010). Hlm 105.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif*, (Bandung: Alfabeta,2012) Hlm.82

dokumen mengenai Peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses untuk mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga mudah untuk dipahami dan temuan yang dapat di informasikan kepada orang lain secara terperinci dan jelas. Analisis data pada penelitian kali ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.³⁹

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, maka langkah-langkah yang harus dilakukan yang pertama diklarifikasikan secara sistematis. Selanjutnya, data yang sudah diklarifikasikan secara sistematis dapat disaring dan disusun dalam kategori-kategori untuk saling dihubungkan. Melalui proses inilah penyimpulan dibuat. Untuk menganalisis data yang sudah terkumpul, maka digunakan metode analisis diskriptif kualitatif untuk menguraikan data apa adanya kemudian diinterpretasikan dalam bentuk yang lebih mudah disimpulkan dan dipahami.⁴⁰

Metode yang digunakan untuk membahas sekaligus sebagai kerangka pikir pada penelitian adalah sebagai berikut:

³⁹ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2005), Hlm 248

⁴⁰ Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode- Metode Baru* (Jakarta: UI Press, 2009). Hlm 15-16

1. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, informasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo, dan lain sebagainya, dengan maksud memperbaiki data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi. Reduksi ini diharapkan untuk menyederhanakan data yang telah diperoleh agar memberikan kemudahan dalam menyimpulkan hasil penelitian mengenai Peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.
2. Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat di pahami dan di analisis sesuai dengan tujuan yang di inginkan. Data yang di sajikan harus sederhana dan jelas agak mudah di baca dan di pahami.
3. Penarikan kesimpulan/verifikasi, yaitu kesimpulan awal yang dikemukakan yang bersifat sementara, dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Gambaran umum Desa Dagang Kerambir Kecamatan Tanjung Morawa

Dagang kelambir terletak di Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Kecamatan Tanjung Morawa memiliki luas wilayah 131,75 km². Secara Geografis Desaa Dagang Kerambir memiliki luas 6 km² terletak antara 98°79BT-3°54'LU. Dagang Kerambir terletak pada ketinggian rata-rata 30m di atas permukaan laut. Adapun batas-batas administrasi Tanjung Morawa adalah sebagai berikut:

- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Patumbak, Percut Sei Tuan dan Kota Medan
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan STM Hilir.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Lubuk Pakam dan Pagar Merbau
- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Batang Kuis.⁴¹

Penduduk Desa Dagang Kelambir berjumlah 4645 jiwa.⁴²

⁴¹ <https://deliserdangkab.bps.go.id/> diakses pada 10 September 2021 pukul 20.00

⁴² <https://www.yumpu.com/id/document/read/30031131/jumlah-penduduk-kabupaten-deli-serdang-dirinci-menurut-wilayah> diakses pada 10 September 2021 pukul 20.00

Dan berdasarkan kelompok umur di Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1

Jumlah penduduk Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

No	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah (Jiwa)
		PR	LK	
1	0-12 Tahun	191	160	351
2	1-12 Tahun	265	133	398
3	13-25 Tahun	566	810	1376
4	26-50 Tahun	695	811	1506
5	51-65 Tahun	400	356	756
6	>65 Tahun	126	132	258
Jumlah		2243	2402	4645

Dari Tabel 1. Dapat dilihat jumlah umur produktif (usia 13 – 65 Tahun) adalah sebanyak 3638 jiwa. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki nilai ekonomi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan barang dan jasa dengan efektif. Sedangkan umur tidak produktif (Usia 0 – 12 tahun) sebanyak 749 jiwa dan manula (usia >65 Tahun) sebanyak 258 jiwa. Penduduk Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang berjumlah 4645 jiwa yang terdiri dari 2402 jiwa laki – laki dan 2243 jiwa perempuan. Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 2.

Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Berdasarkan Dusun

No	Dusun	Luas (Ha)	Jumlah Penduduk
1	Dusun I	154	1351
2	Dusun II	189	1171
3	Dusun III	143	1165
4	Dusun IV	114	958
Jumlah		600	4645

Dengan kepadatan penduduk rata – rata 612 jiwa per KM², penduduk tersebut terhimpun dalam 1245 kepala keluarga, dengan demikian setiap keluarga rata – rata terdiri dari 4 Anggota keluarga. Tingkat pendidikan di Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.

Tingkat Pendidikan Masyarakat

No	Uraian	Jumlah
1	Tidak tamat SD	602
2	Tamat SD	989
3	Tamat SLTP	458
4	Tamat SLTA	1512
5	Tamat Perguruan Tinggi	231
Jumlah		4645

Tabel 3. menunjukkan bahwa tingkat pendidikan penduduk di Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang paling besar berada pada tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yaitu sebesar 1512 jiwa, Sekolah Dasar (SD) sebesar 989 jiwa, Tidak Tamat Sekolah Dasar sebesar 602 jiwa, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebesar 458 jiwa, dan Tamat Perguruan Tinggi

sebesar 231 jiwa.

Tabel 4.

Pekerjaan Masyarakat

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (Orang)
1	PNS/TNI POLRI	54
□	Pertanian	25
3	Perdagangan	75
4	Angkutan	60
5	Industri RT	-
6	Jasa Masyarakat	2165
Jumlah		2379

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Profil Karyawan

Tabel 5.

Profil Mengenai informan

No.	Nama / Inisial	Pendidikan	Pekerjaan	Umur
1.	Putri Ayu Andani	S1 Ekonomi	Komisaris	36 Thn
2.	Eka Rini Wardani	S1 Pendidikan	Wakil Komisaris	30 Thn
3.	Oka Muhammad Sayuti	S1 Manajemen Informatika	Creative Director	40 Thn
4.	Ahmad Afandi	S1 Manajemen Informatika	Designer System	32 Thn
5.	Sandi Ardiansyah	S1 Manajemen Informatika	Chief Technology Officer	27 Thn
6.	Hartanto	S1 Manajemen	Pemasaran	42 Thn
7.	Khairani Astuti	S1 Ekonomi	Keuangan	38 Thn
8.	Muhammad Iqbal	SMA	Lapangan	28 Thn
9.	Adrian	SMA	Lapangan	23 Thn
10.	Ubay	SMA	Lapangan	20 Thn

Tabel 6.

Latar belakang karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa.

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Merupakan komisaris yang sudah bekerja dari awal CV terbentuk. ⁴³
2.	ERW	Merupakan wakil komisaris yang sudah bekerja sejak berdirinya CV.
3.	OMS	Merupakan Creative Director yang bekerja sejak 2 tahun yang lalu..
4.	AA	Merupakan Designer System yang bekerja sejak awal dari ada nya ide membuat CV ini.
5.	SA	Merupakan Chief Technology Officer yang bekerja baru 1 tahun belakangan ini.
6.	H	Merupakan bagian pemasaran dan bekerja di CV dari 2 tahun lalu.
7.	KA	Merupakan bagian keuangan yang sudah bekerja selama 14 bulan.
8.	MI	Merupakan bagian lapangan dan sudah bekerja sejak berdirinya CV ini.
9.	A	Merupakan bagian lapangan yang sudah bekerja sejak 6 bulan yang lalu.
10.	U	Merupakan bagian lapangan yang sudah bekerja sejak 8 bulan lalu.

2. Peran Manajemen qalbu mampu meningkatkan kualitas kinerja CV. Tiga Pilar Perkasa.

Tabel 7.

Bagaimana cara karyawan Memanajemen Kegiatan ?

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Memanajemen kegiatan yang saya lakukan adalah: Datang tepat waktu, mengucapkan salam (mengutamakan etika) Mengerjakan tugas dengan disiplin. Mengikuti kegiatan sesuai peraturan. Dan yang sebagainya.

⁴³Putri Ayu Handani, CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 26 November 2021

2.	ERW	Memanajemen kegiatan bagi saya sendiri lebih tepat untuk memberikan batasan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, agar saya termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan bisa menyelesaikan dari waktu yang telah di berikan kepada saya.
3.	OMS	Dalam mengatur kegiatan baik itu kegiatan pekerjaan harian maupun dalam pekerjaan lembur atau hari libur nasional pun saya akan tetap mengikuti kegiatan pekerjaan, dengan cara membagi waktu untuk hal keluarga dan pekerjaan.
4.	AA	Untuk mengatur kegiatan di dalam pekerjaan langkah awal yang akan saya lakukan adalah untuk mempelajari pekerjaan yang di berikan , karena dengan hal itu saya lebih cepat untuk memahami dan mengerti pekerjaan yang akan saya selesaikan, dan bertujuan agar lebih menghemat waktu dalam mengerjakannya.
5.	SA	Sabagai chief technolog officer dalam memanajemen waktu saya akan membawa pekerjaan yang bisa di selesaikan dirumah untuk saya kerjakan Karen adengan itu saya akan bisa memanfaatkan waktu berkumpul bersama keluarga sekaligus mneyelesaikan pekerjaan.
6.	H	Bagian pemasaran dalam pekerjaan harus lebih teliti dalam menyampaikan atau menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada saya, maka dari itu saya mebiaskan diri saya untuk mengatur kegiatan pekerjaan saya untuk dicatat atau direkam sehingga akan mempermudah saya untuk mengingat kembali
7.	KA	Saya memiliki tanggung jawab yang cukup berat bekerja di bagian keuangan membuat saya harus mengatur kegiatan saya dalam hal apapun untuk mencatut dengan jelas baik pengeluaran maupun pemasukan dan saya sering menggunkan waktu istirahat saya agar bisa selesai kegiatan tepat waktu.
8.	MI	Untuk kami dalam melakukan kegiatan di lapangan sering terjadi keterlamabatan yang di lakukan oleh customer sehingga menghambat kami dalam bekerja, tetapi kami sering memanfaatkan waktu ketika customer terlamabat hadir di dalam pemasangan jaringan maka kami perguna untuk istirahat, jadi waktu istirahat kami
9.	A	
10.	U	

		untuk dipergunakan untuk pekerjaan , jadi itulah solusi kami dalam manajemen kegiatan pekerjaan.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 8.

Bagaimana karyawan Memanajemen Qalbu/ Hati ?

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Menurut saya manajemen qalbu adalah bagaimana cara kita memanajemen/mengatur hati untuk tetap dapat bekerja keras secara maksimal dan sesuai keinginan kita. Dimana manajemen ini penting dalam menjaga kinerja perusahaan terutama bagi karyawan/tenaga kerja perusahaan itu sendiri. Dan cara saya dalam memanajemen hati, saya selalu bersabar dan menahan amarah ketika terjadinya permasalahan.
2.	ERW	Manajemen Qalbu pada perusahaan adalah cara mengatur hati agar dapat menjadi lebih baik dalam bekerja. Maka dari itu saya selalu mengatur hati saya agar tidak mengikuti kemauan/hawa nafsu semata. ⁴⁴
3.	OMS	Manajemen Qalbu untuk diri saya artinya adalah dapat mengatur emosi, dengan mengatur emosi saya dapat memnajemen hati saya agar tidak melakukan kesalahan di perusahaan. ⁴⁵
4.	AA	Memanajemen hati saya sendiri harus lebih banyak saya bersabar, karena sering ketika terjadi permasalahan saya terpancing emosi, akan tetapi saya berfikir bahwa tindakan itu tidak bisa memajukan CV.
5.	SA	Mengatur/ memanajemen hati tetap sejuk, tidak mudah marah dan emosi, dapat bekerja sama tanpa adanya konflik yang terjadi. Tidak mudah untuk saya akan tetapi ketika itu semua mau terjadi saya teringat akan tuhan dan saya teringat akan kemajuan CV, maka dari itu saya tetap berusaha sabar.
6.	H	Bagi saya manajemen Qalbu adalah bagaimana kita sebagai manusia dapat mengatur hati kita

⁴⁴ Eka Rini Wardani , CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 26 November 2021

⁴⁵ Oka Muhammad Syayuti, CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 26 November 2021

		terutama dalam melakukan aktivitas harus banyak sabar terutama dalam bekerja yang dimana harus toleransi satu sama lain.
7.	KA	Manajemen Qalbu merupakan cara kita dapat mengendalikan diri dan hati kita dari nafsu, emosi, dan hal-hal buruk lainnya. Kita harus dapat bekerja sama dengan yang lain, baik dalam berbicara dan berperilaku, dan saya sangat berterima kasih karena di CV selalu membuat kegiatan rutin pengajian, tausiah, dll.
8.	MI	Manajemen hati artinya mengendalikan hati menjadi lebih baik dalam segala hal terutama bekerja karena bekerja di lapangan juga tidak mudah untuk menghindari konflik yang terjadi.
9.	A	
10.	U	

Tabel 9.

Bagaimana cara karyawan bersikap jujur dan adil dalam bekerja ?

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Selama saya bekerja saya adil kepada siapapun dan saya selalu berdiskusi dalam memecahkan suatu masalah, dengan diskusi terbuka maka semua keputusan sama-sama diketahui sehingga tidak ada yang di sembunyikan satu sama lain, dengan ini saya yakin saya dan seluruh karyawan bisa bersikap jujur, dan tidak lupa untuk saling mengingatkan sehingga terjadi keadilan di antara seluruh karyawan.
2.	ERW	Hal utama yang saya lakukan untuk bersikap jujur adalah dengan mengatur hati saya terlebih dahulu agar tidak mengikuti hawa nafsu saya sendiri, sehingga dengan cara itu saya mampu bersikap jujur dan adil baik itu untuk diri saya maupun pekerjaan saya.
3.	OMS	Cara saya dalam bersikap jujur dan adil, dengan cara mensinkronkan hati, perbuatan dan perkataan saya sehingga tidak terjadinya perselisihan Antara diri saya dengan perbuatan saya, ketika perbuatan, perkataan dan hati saya sudah sama maka saya yakin akan bersikap jujur dan adil.

4.	AA	Berbuat dengan sesuai etika, norma dan kepantasan hal utama yang saya lakukan untuk diri saya agar saya bersikap jujur dan adil. ⁴⁶
5.	SA	Terkadang banyak godaan setan yang menggoda diri saya untuk tidak bersikap jujur, maka dari itu saya senantiasa untuk terus beristiqfar kepada Allah agar saya mengingat bahwa kehidupan dunia tidak abadi.
6.	H	Dalam menjalankan amanah di dalam suatu pekerjaan saya selalu melakukan yang terbaik sesuai dengan kemampuan saya, bersikap jujur dan adil sudah diajarkan dari orang tua saya dalam hal apapun. Maka dari itu saya sudah terbiasa untuk bersikap jujur dan adil dalam hal apapun.
7.	KA	Setiap pekerjaan harus mengutamakan sikap jujur dan adil agar memajukan CV dalam bekerja.
8.	MI	Pekerjaan di lapangan yang tidak dipantau oleh atasan membuat kita harus mengendalikan hati dan diri kita untuk tetap bersikap jujur dan adil agar kita bisa melakukan pekerjaan yang baik dan meningkatkan pekerjaan kita tersebut.
9.	A	Cara saya dalam bersikap jujur dan adil dengan cara selalu mengucapkan hal yang terjadi sesuai dengan kenyataan sehingga dengan itu saya bisa bersikap jujur dan adil.
10.	U	Di lapangan banyak hal yang terjadi yang tidak bisa diduga, agar saya bisa bersikap jujur dan adil saya selalu melindungi diri dari pengaruh buruk dari lingkungan pekerjaan dan lingkungan sekitar.

Tabel 10.

Apa yang dilakukan karyawan untuk bersikap amanah dan ikhlas?

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Prinsip saya dalam bekerja adalah ibadah, dengan pemikiran seperti ini saya akan menjalankan dengan amanah dan ikhlas, agar hasil kerja saya bisa menjadi suatu ibadah yang

⁴⁶ Ahmad Afandi, CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 29 November 2021

		saya kerjakan.
2.	ERW	Dalam bekerja kita harus memberikan pelayan yang terbaik agar hasil kerja yang kita lakukan tdiak sia-sia, setiap pekerjaan yang kita lakukan dengan baik terbentuklah pekerjaan yang amanah dan ikhlas sehingga membuat pekerjaan kita tercapai kepada tujuan.
3.	OMS	Setiap pekerjaan pasti ada kenaikan gaji atau jabatan, dan itu hanya di dapatkan bagi karyawan yang berikap loyalitas amanah dan ikhlas, maka ketika suatu pekerjaan yang saya kerjakan dengan ikhlas dan amanah pasti ada nikmat yang saya dapatkan.
4.	AA	Hal yang pertama yang agar saya bersikap amanah dan ikhlas adalah mencintai pekerjaan yang saya lakukan, membawa rileks dalam melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga saya dapat amanah dalam dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan.
5.	SA	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah termasuk amanah yang saya jalani, dengan melaksanakan tugas dan kewajiban kita harus bersikap ikhlas sehingga pekerjaan itu akan dilaksanakan dengan amanah ⁴⁷
6.	H	Pekerjaan pemasaran harus memberikan pelayanan terbaik kepada semua orang, melayani harus dengan hati yang tulus sehingga ikhlas dan amanah dalam bekerja
7.	KA	Yang saya lakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan melampirkan hati terlebih dahulu, sehingga saya bisa menjalankan dengan amanah dan ikhlas.
8.	MI	Yang membuat saya amanah dan ikhlas dalam bekerja adalah dengan mengerjakan tanggung jawab pekerjaan yang halal sehingga saya akan menjalankan dengan baik, amanah dan ikhlas.
9.	A	Hal yang saya lakukan adalah dengan menjaga diri saya untuk tidak tergoda dengan sogokan yang di berikan diluar dari pekerjaan saya

⁴⁷Sandi Ardiansyah , CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 26 November 2021

		sehingga saya akan menjalankan amanah yang di berikan dengan baik dan ikhlas.
10.	U	Saya bekerja untuk mencukupi kebutuhan dan memberikan yang terbaik kepada setiap pekerjaan adalah tujuan utama saya, agar saya bisa amanah an ikhlas saya sellau menyampaikan apa yang terjadi sesuai dengan fakta yang ada di lapangan.

Tabel 11.

Bagaimana tanggung jawab karyawan dalam bekerja ?

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Tanggung jawab karywan dalam bekerja adalah (1) Mematuhi peraturan dan pengaturan yang sudah ditentukan. (2) Bersopan satun dalam bekerja. (3) Menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.
2.	ERW	Dalam bekerja saya selalu mengutamakan menyelesaikan tugas yang di berikan kepada saya untuk dikerjakan sebelum waktu deadline, karena merupakan tanggung jawab yang harus saya selesaikan.
3.	OMS	Pekerjaan yang di berikan kepada saya adalah tanggung jawab penuh yang harus saya selesaikan dengan ketelitian, ketepatan, dan kerapian agar kerja yang saya lakukan maksimal dan sampai kepada tujuannya.
4.	AA	Bagi saya tanggung jawab yang harus saya lakukan adalah sesuai dengan standart oprasi prosedur yang telah di tentukan.
5.	SA	Hal yang paling utama dalam tanggung jawab karyawaan harus memiliki rasa hormat kepada sesama rekan kerja, dan harus menjaga nama baik perusahaan, serta menyelesaikan tugas yang beriikan dengan baik.
6.	H	Komunikasi, kekompakan, stabilitas kerja juga merupakan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga bisa memajukan tempat kita bekerja tersebut. ⁴⁸
7.	KA	Bertanggung jawab dalam bekerja sangat di

⁴⁸ Hartanto, CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 30 November 2021

		perlu sehingga tidak melakukan hal hal yang dapat merugikan tempat kita bekerja, tanggung jawab harus di tanamkan di setiap diri karyawan sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang baik. ⁴⁹
8.	MI	Bertanggung jawab dalam bekerja harus di dukung dengan lingkungan yang aman yang membawa sifat positif untuk pekerjaan tersebut.
9.	A	Menurut saya tanggung jawab bisa dilaksanakan dikarenakan perturan dan pengaturan yang jelas sehingga setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.
10.	U	Bertanggung jawab bagi saya bukan cuman hanya menyelesaikan tugas yang di berikan akan tetapi mampu karyawan menjaga privasi dari setiap tempat dia bekerja, karena itu juga merupakan tanggung jawab

3. Hambatan peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan CV. Tiga Pilar Perkasa.

Tabel 12

Apa saja hambatan yang terjadi dalam penerapan Manajemen Qalbu ?

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Hambatan yang sering terjadi adalah sulitnya penerapan kebijakan yang terlalu mengatur kegiatan di kantor bagi karyawan
2.	ERW	Beratnya dalam melakukan segala aktivitas yang betul-betul diatur, tapi itu semua kita dapat mengambil hikmahnya
3.	OMS	Sulitnya bertukar pikiran dalam berkomunikasi karena sering terjadi kesalahpahaman
4.	AA	Berat dalam mengatur diri sendiri untuk tetap benar-benar menjalani semuanya
5.	SA	Diawal mungkin akan terasa sangat berat dalam menahan emosi dan amarah terutama apabila ada karyawan yang tidak sesuai tupoksi kerjanya
6.	H	Sangat sulitnya memahami antar sesama

⁴⁹ Khairani Astuti, CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 30 November 2021

		karyawan karena pendapat yang sering berbeda-beda
7.	KA	Komunikasi menjadi hal yang paling intens ketika menerapkan manajemen qalbu ini. Pemilihan bahasa yang tepat menjadi acuannya.
8.	MI	Bagi saya, yang susah itu adalah tetap membekali diri dengan amalan-amalan yang dapat menghindari perpecahan. Terkadang saya harus memaksakan diri untuk datang pengajian di jadwal yang padat ⁵⁰
9.	A	Menurut saya, yang berat ketika kita sudah dalam keadaan yang malas bergerak sehingga untuk menjalaninya terasa amat berat
10.	U	Bagi saya seorang yang ada di lapangan, mengarahkan diri saya untuk selalu berlaku ikhlas sangatlah berat karena terkadang beban tugas tersebut dilimpahkan kepada saya

Tabel 13.

Coba jelaskan kendala apa saja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja?

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Kendalanya yaitu tantangan antar pribadi rekan kerja antar sesama karyawan atau atasan
2.	ERW	Menurut saya yang paling sering terjadi ialah target suatu perusahaan dalam pencapaian yang sudah ditetapkan pihak perusahaan
3.	OMS	Sering terjadi pengajuan cuti / libur yang sulit di beberapa perusahaan yang berakibat fatal
4.	AA	Kesalah fahaman atau buruknya komunikasi antar sesama karyawan dalam bekerja yang berakibat sering juga disebut miss komunikasi jika tidak segera diselesaikan maka akan berlanjut dan tidak baik
5.	SA	Menurut saya ketidakselarasan antara jabatan dan job description yang berakibat setelah hr melakukan rekrutmen karyawan dan menempatkan seorang karyawan di departemen yang dirasa cocok, ternyata ia merasakan ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita. Hal

⁵⁰ Muhammad Iqbal, CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 1 Desember 2021

		ini dapat menghambat prestasinya.
6.	H	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dengan generasi millennial umumnya lebih senang bekerja pada perusahaan yang menghargai waktu yang mereka miliki. Keluhan karyawan akan muncul ketika tuntutan lembur tidak dikelola dengan baik, sehingga mereka merasa tidak memiliki 'kehidupan' di luar pekerjaan.
7.	KA	Pelecehan atau diskriminasi di tempat kerja yaitu keluhan karyawan menyangkut hal satu ini tak mudah terdeteksi.
8.	MI	Perhitungan gaji dan tunjangan benefit selalu menjadi perhatian karyawan, bahkan karyawan yang paling berdedikasi sekalipun. Tak menjamin transparansi atas perhitungan gaji dan tunjangan, termasuk potongannya seperti pph 21, bpjs, dan lain-lain.
9.	A	Kewalahan menangani pekerjaan pada suatu titik ketika beban pekerjaan terasa meningkat, semua deadline pekerjaan akan ditumpahkan kepada karyawan. Kemudian karyawan akan kewalahan membagi-bagi waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan tersebut.
10.	U	Kurang nya pelatihan dari perusahaan yang berdampak ketika suatu target yang tidak tercapai maka akan disalahkan kpd karyawan itu tsb

Tabel 14.

Bagaimana peran manajemen qalbu dalam menangani masalah karyawan?

No.	Nama/Inisial	Hasil Penelitian
1.	PAN	Terjadinya permasalahan yg dihadapi karyawan, sering di selesaikan dengan pernah manajemen qalbu karyawan sendiri, karena dengan bisa mengatur hati maka, masalah karyawan dapat diselesaikan dengan cara menahan emosi, sabar dan ikhlas.
2.	ERW	Menut saya peran dari manajemen qalbu yg dapat menangani masalah, di karena setiap manusia/ karyawan memiliki hati dan pikiran, jadi sama sama kita ketahui, ketika hati kita

		berkata" maka fikirkan juga mulai bekerja, maka dari itu, peran manajemen ini mampu mengatur dan mengendalikan diri manusia atas apa yg dilakukannya, maka ketika ada masalah, peran yg utama adalah mengatur hati dan diri kita sendiri
3.	OMS	Peran manajemen qalbu dalam menangani masalah : (1) Dengan mengatur hati bisa berfikir secara positif sehingga bisa menyelesaikan Masalah yg di hadapi (2) Dalam menyelesaikan masalah harus dalam kondisi nyaman dengan mengatur jalannya komunikasi .
4.	AA	Menurut saya peran manajemen qalbu dalam menyelesaikan masalah sangat membantu karena dengan kebesaran hati manusia bisa menghadapi masalah dan mengontrol masalah dengan baik.
5.	SA	Dengan adanya peran dari manajemen qolbu ini sangatlah membantu di suatu perusahaan, dikarenakan seluruh karyawan akan diajari bagaimana caranya mencari solusi dari setiap masalah dengan hati yang bersih tenang.
6.	H	Apabila terjadi masalah cara mendapatkan solusi terbaik salah satunya dengan cara mengontrol hati kita dengan baik, dengan cara untuk sabar tidak cepat mengambil keputusan disetiap masalah agar tidak terjadi hal hal yang tidak diinginkan
7.	KA	Melalui manajemen qolbu ini para karyawan dapat diarahkan agar menjadi sangat peka dalam mengelola sekecil apapun masalah" Yang timbul di dalam suatu perusahaan agar sesuatu tsb tidak menjerumuskan ke hal yang merugikan.
8.	MI	Apabila seorang karyawan mengalami suatu masalah disinilah peran dari manajemen qolbu sangat amat diperlukan, dengan cara menahan amarah satu sama lain antar karyawan dan selalu bersikap positif
9.	A	Jika seseorang sudah dibekali cara memajemen qolbu nya. Maka ketika terjadi suatu permasalahan yang pertama ia lakukan dengan mengatur hatinya untuk tetap sabar tawakkal ikhlas karena jika hati kita sudah bisa kita kontrol insyallah permasalahan apapun akan bisa kita

		selesai kan ⁵¹ .
10.	U	Jika seorang karyawan sudah tau bagaimana cara memajemen qolbu. Maka otomatis iya akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan pasti tidak akan ada masalah yang begitu besar. ⁵²

C. Analisis penelitian

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan yang mencakup manusia, material, dan sumber daya keuangan dalam suatu lingkungan organisasi.⁵³ Dengan mengkaji manajemen, kita akan memperoleh sejumlah data dan informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi.

Qalbu adalah hati atau lubuk hati yang paling dalam, yang merupakan sarana terpenting yang telah dikaruniakan Allah kepada manusia. Hati adalah tempat bersemayamnya niat, yakni yang menentukan nilai perbuatan seseorang, berharga atau sia-sia, mulia atau nista. Niat ini selanjutnya diproses oleh akal pikiran agar bisa direalisasikan dengan efektif dan efisien oleh jasad dalam bentuk amal perbuatan.⁵⁴

Sehingga Mmnajemen qalbu merupakan suatu upaya yang dilakukan secara terus menerus untuk melatih dan menata hati (qalbu) sehingga qolbu tersebut memiliki sifat yang hanif (lurus), serta menjadikan niat ibadah sebagai landasan dalam melakukan perbuatan apapun.⁵⁵

Peran merupakan suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak

⁵¹ Adrian, CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 2 Desember 2021

⁵² Ubay, CV. Tiga Pilar Perkasa wawancara 2 Desember 2021

⁵³ Amin Widjaja, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), hlm 31

⁵⁴ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), Cet. III, hlm 493

⁵⁵ Nurbaiti, A., *Inovasi Pendidikan Akhlak Berbasis Manajemen Qolbu Perspektif Kh. Abdullah Gymnastiar*, Skripsi (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), Hlm. 48

orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran merupakan sesuatu yang menjadi bagian terpenting dari tugas yang sedang dijalankan oleh individu dalam terjadinya suatu peristiwa baik itu menyangkut dalam perkara agama maupun hal-hal yang sering terjadi dalam maupun luar yang bersifat stabil.

Peran manajemen qalbu adalah diharapkan dengan pengelolaan hati yang baik, maka seseorang juga dapat merespons segala bentuk aksi atau tindakan dari luar dirinya baik itu positif maupun negatif secara proporsional⁵⁶. Respons yang terkelola dengan sangat baik ini akan membuat reaksi yang dikeluarkannya menjadi positif dan jauh dari hal-hal mudharat. Dengan kata lain, setiap aktivitas lahir dan batinnya telah tersaring sedemikian rupa oleh proses manajemen qalbu. Karena itu, yang muncul hanyalah satu, yaitu sikap yang penuh kemuliaan dengan pertimbangan nurani yang tulus.

Dengan demikian, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa manajemen qalbu bertujuan untuk membentuk pribadi muslim yang memiliki aqidah bersih, ibadah yang benar dan berakhlak mulia, melalui pembiasaan ibadah dan tata cara hidup yang islami, memiliki pemahaman islam, sehingga bermanfaat untuk dirinya dan orang lain. Manajemen qalbu, seseorang bisa diarahkan agar menjadi sangat peka dalam mengelola sekecil apapun potensi yang ada dalam dirinya sendiri maupun makhluk Allah lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang mencakup penerapan prinsip manajemen qalbu pada CV. Tiga Pilar Perkasa didapati hasil bahwasanya hati adalah amanah

⁵⁶ Budi putra, Pendidikan Karakter Berbasis Manajemen Qolbu Dalam Mengembangkan Karakter Religius Sebagai Bagian Pendidikan Kewarganegaraan Di Pesantren, *Citizenship Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan* Vol 6 No 1 April (2018), hal 65

yang harus dijaga dengan penuh kesungguhan, manusia tidak bisa mengatur dan menata hati, kecuali dengan memohon pertolongan Allah SWT agar dia selalu menjaga hati. Hati adalah pangkal kehidupan, jika Allah memberi hati yang bening, kita akan mendapat banyak keuntungan dan bisa menjadi apa saja sesuai dengan keinginan. Pekerjaan menjadi lancar, menjadi orang yang dicintai, karyawan yang teladan, menjadi apa yang diinginkan akan terwujud jika akhlaknya mulia dimata Allah SWT.

a) Pemahaman Manajemen Qalbu

Menurut hasil wawancara oleh narasumber, didapati pengertian manajemen qalbu adalah bagaimana cara seseorang untuk dapat mengontrol hati dalam melakukan tindakan berupa mengontrol emosi, nafsu dan stress yang merujuk terjalannya kerjasama dan komunikasi antar struktur perusahaan dalam bekerja dengan naungan Allah SWT. ⁵⁷Hati mempunyai sifat yang selalu berubah karena hati adalah tempat dari kebaikan dan kejahatan, kebenaran dan kesalahan, hati adalah tempat dimana Tuhan mengungkapkan diri-Nya sendiri kepada manusia.

Hal ini sesuai dengan inti dari konsep manajemen qalbu yaitu dapat memahami diri, dan kemudian mau dan mampu mengendalikan diri setelah tau siapa diri ini sebenarnya. ⁵⁸

b) Implementasi/Penerapan Manajemen Qalbu

Adapun kebijakan yang dilakukan oleh CV. Tiga Pilar Perkasa adalah sebagai berikut :

⁵⁷ Al-Kuwarasani, Abi Aunillah, *Biarkan Hatimu Bicara*, (Yogyakarta: Saufa 2015)

⁵⁸ Abdullah Gymnastiar, *Jagalah Hati*, (Bandung : Khas MQ 2005), hlm. 16

Disiplin dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang di inginkan.

1. Mengutamakan sopan dan santun kepada seluruh karyawan dan saling menghargai satu sama lain.
2. Bertanggung jawab, ikhlas, amanah dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Melakukan Kegiatan Sosial dan Keagamaan

Perusahaan sering melakukan acara rutin yaitu setiap akhir bulan untuk melakukan pengajian ataupun mengumpul bersama yang dapat lebih mengeratkan hubungan antar karyawan sehingga memudahkan komunikasi antar karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwasanya kepribadian dan suasana memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Hal ini mempunyai implikasi praktis yang penting dalam menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian yang paling penting. Dapat dikatakan bahwa makin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka makin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta makin cenderung karyawan membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara menoleransi situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan.⁵⁹

⁵⁹ Dian Anggraini Kusumajati “*Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan*” *Jurnal Humaniora*, Volume 5 Nomor 1, edisi 1 April 2014, hal. 65-66

4. Melakukan breifing di pagi hari

Untuk menjaga kekompakan karyawan, perusahaan ini melakukan kegiatan briffing setiap pagi hari, yang dipimpin langsung oleh pimpinan dan akan ada ceramah yang diberikan mengenai tentang pentingnya mengontrol emosional dalam pekerjaan, kita-kita berhasil untuk kerja team dan individu. Nasehat-nasehat inilah yang akan dapat menjaga karyawan untuk selalu kompak dan tidak gegabah dalam mengahapi konflik yang ada.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yaitu ⁶⁰breifing adalah komunikasi tatap muka yang paling efektif dan cepat untuk menjalankan tugas sehari-hari dan untuk menyatukan persepsi dan arah kerja tim dan ⁶¹briefing merupakan komunikasi yang paling efektif untuk saling menguatkan peran kerja, meguatkan komitmen bersama, dan meningkatkan etos untuk mencapai kinerja terbaik.

c) Peran seluruh pengurus perusahaan dalam penerapan manajemen qalbu

Berdasarkan hasil wawancara, masing-masing orang memiliki perannya masing-masing dalam menjalankan manajemen qalbunya. Ada yang berpartisipasi dalam meningkatkan hubungan melalui komunikasi terhadap sesama komponen perusahaan maupun dengan cara berpartisipasi dalam beribadah dan mengikuti seluruh kegiatan/kebijakan perusahaan dalam menjaga kestabilan kinerja karyawan.

Ketenangan hati dimulai dari individu masing-masing, individu

⁶⁰ Djajendra, 2014. “*Briefing Adalah Komunikasi Tatap Muka Yang Menyatukan Pimpinan Dengan Stafnya.*” <https://DjajendraMotivator.Com/?P=8981>, diakses pada 1 September 2021 pukul 15.30 WIB

⁶¹ Dadang, Feri Heriyanto “*Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Gmf Aeroasia Tbk.*” artikel dimuat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang, hal. 55-56

yang tenang dapat membuat tenang sekelilingnya. Jika semua karyawan sudah memulai segala pekerjaan dengan kelapangan hati maka dampak ceria dalam bekerja akan dirasakan. Kerumitan dalam pekerjaan juga bisa teratasi dengan hati tenang, konflik-konflik mulai dari kecil hingga besar juga dapat terselesaikan tanpa berlarut-larut dalam menghadapinya.

Dalam usaha menata qalbu Aa Gym juga selalu menekankan tiga hal, mulai dari diri sendiri, mulai dari yang kecil, mulai dari diri sendiri. Dibarengi dengan usaha terus menerus dengan niat kuat yang memang tertanam dari lubuk hati yang paling dalam, dengan izin Allah qalbu itu bisa tertata dan terkendali. Orang yang hatinya tertata dan terkendali semua hal yang dilakukannya akan menjadi bermanfaat, baik bagi dirinya maupun bagi orang lain. Misal orang yang unsur positif menguasai qalbunya, ketika ditangan ada uang, dia akan menggunakan uang itu untuk hal-hal yang baik seperti sedekah, bantuan pembangunan masjid, dan lain sebagainya⁶²

d) Peran dan fungsi manajemen qalbu terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil wawancara, manajemen qalbu yang diterapkan di CV. Tiga Pilar Perkasa menunjukkan hasil yang baik, dimana para responden menyatakan adanya peningkatan secara baik terhadap kinerja mereka baik secara langsung maupun tidak langsung. Manajemen qalbu sangat penting bagi perusahaan demi menjaga reputasi dan kinerja

⁶² Nurbaiti, A., *Inovasi Pendidikan Akhlak Berbasis Manajemen Qalbu Perspektif Kh. Abdullah Gymnastiar*, Skripsi (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), Hlm. 52

karyawan di sebuah perusahaan, karena pada dasarnya manajemen qalbu langsung menyentuh individu secara personal. Jika individu baik maka baiklah lingkungannya dan lingkungan yang baik sangat didambakan bagi setiap perusahaan.

Penciptaan lingkungan yang dilakukan oleh CV. Tiga Pilar Perkasa dengan menerapkan kebijakan sholat 5 waktu, melakukan kegiatan sosial dan keagamaan, melakukan briefing di pagi hari, serta peran serta komponen perusahaan yang baik ternyata memberikan dampak yang positif terhadap kinerja masing-masing karyawan.

Tujuan dari manajemen qalbu adalah membentuk lingkungan dengan orang-orang yang memiliki karakter dan ketakwaan yang baik didalamnya. Akhlak terpuji juga merupakan bentuk representasi ketakwaan manusia.

Ada tujuh indikator seseorang disebut sebagai manusia yang mempunyai tingkat ketakwaan yang tinggi, yaitu :

- (1) Ia memiliki lidah yang selalu sibuk untuk berdzikir kepada Allah. Lisannya tidak pernah digunakan untuk berdusta, menggunjing, mengadu domba, dan lain sebagainya.
- (2) Ia memiliki qolbu yang selalu melahirkan perasaan tidak bermusuhan, dengki, marah kepada orang lain.
- (3) Penglihatannya tidak terfokus pada hal-hal yang diharamkan oleh agama, ia memandang dunia, materi tidak dengan dorongan nafsu, tetapi didasarkan dorongan mengambil pelajaran (i'tibar).

- (4) Tidak pernah mengkonsumsi makanan kedalam perutnya sesuatu yang diharamkan oleh agama, karena yang demikian adalah dosa.
- (5) Tidak pernah panjang tangan kepada hal yang negatif.
- (6) Telapak kakinya tidak pernah berjalan dalam maksiat, tetapi ia berjalan di jalan Allah dan berteman dengan orang shaleh
- (7) Ketaatannya ia perlihatkan sebagai ketaatan murni dan tulus karena Allah semata.

Dari tujuh indikator tersebut, dapat dikatakan telah mencakup ranah akhlak manusia sebagai orang yang bertakwa apabila mampu memperlihatkan akhlak mulia kepada dirinya sendiri, kepada orang lain, dan lingkungan. Dan menciptakan hubungan dengan Allah dan manusia dengan cara yang baik⁶³

e) Hambatan dalam penerapan manajemen qalbu pada CV. Tiga Pilar

Perkasa

1. Identifikasi Hambatan

Berdasarkan hasil wawancara yang mencakup hambatan dalam penerapan prinsip manajemen qalbu pada CV. Tiga Pilar Perkasa didapati hasil bahwasanya hambatan utamanya adalah seringnya terjadi kesalahpahaman dalam melakukan pekerjaan. Karena ini adalah perusahaan yang berbasis IT dan para pekerjanya saling berhubungan dalam melakukan pekerjaan, pastilah banyak terjadi permasalahan berupa salah dalam melakukan tugas dikarenakan miss komunikasi atau kesalah

⁶³ Khozin. *Khasanah Pendidikan Agama Islam*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)

pahaman.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang menyebutkan⁶⁴ komunikasi organisasi dan komunikasi antar manusia mempengaruhi apa dan bagaimana fenomena studi komunikasi organisasi terjadi. Kesalahpahaman pesan ini terjadi karena pesan yang disampaikan oleh pimpinan diinterpretasi berbeda oleh karyawan.

Kesalah pahaman pesan ini menyebabkan hasil kerja karyawan kurang maksimal dan tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Dalam berkomunikasi secara lisan, seringkali terjadi kesalahpahaman dalam penerimaan pesan oleh karyawan. Kesalahpahaman pesan yang terjadi dapat disebabkan oleh banyak hal seperti pesan yang disampaikan terlalu singkat, keterbatasan pengetahuan dari penerima pesan, aksen bahasa yang digunakan antara pemberi dan penerima pesan berbeda, gangguan dari luar (suara mesin yang sedang beroperasi), dan lain-lain.⁶⁵ Komunikasi ke bawah biasanya bermasalah dan ditandai dengan distorsi pesan, informasi yang kurang dan salah tafsir.⁶⁶

2. Solusi terhadap hambatan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan didapati solusi dari hambatan dalam penerapan manajemen qalbu pada CV. Tiga Pilar Perkasa

⁶⁴ Jablin, F.M, *Handbook of organizational communication*, (California: SAGE Publications, 1987)

⁶⁵ Pricillia Johanna, "Hambatan Downward Communication Antara Pimpinan Dan Karyawan Pt. Makmur Jaya", *Jurnal E-Komunikasi*, Volume 1 Nomor 5, tahun 2013, hlm 33-34

⁶⁶ Stevens, B. dan Hisle, J, "Hotel managers' perceptions of upward and downward communication", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Volume 8 Nomor 1, Tahun 1996, hlm 29-32

yaitu dengan melakukan perundingan dan diskusi terhadap kesalahan pemahaman komunikasi yang dialami dengan dipimpin oleh pemimpin perusahaan dalam hal ini komisaris atau wakilnya. diharapkan dengan diskusi dengan baik-baik akan memberikan ketenangan yang akan membawa pada titik terang atas permasalahan yang dihadapi. Sebagaimana tugas seorang pemimpin yaitu mampu memecahkan masalah dengan baik, mampu mengembangkan konflik sehingga dapat mencapai titik kritis namun jangan sampai tiba pada titik kepatahan atau “breaking point” , adalah betul-betul mengandung resiko dan bahaya dan merupakan tugas yang sangat berat. Seorang Pemimpin haruslah memiliki jiwa yang dinamis, kreatif, berani, bertanggung jawab dan berdedikasi penuh pengabdian.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yaitu bila dua kelompok atau dua individu memiliki tujuan yang berbeda karena masing-masing menganut sistem nilai yang berbeda, maka penyelesaian masalahnya ialah:

- a. Duduk bersama, berunding, dan bermusyawarah
- b. Melihat masalah dengan kepala dingin dan mendiskusikannya
- c. Melalui sikap kooperatif orang berusaha melepaskan perbedaan-perbedaan yang tidak prinsipil, untuk lebih banyak menemukan titik-titik persamaan
- d. Tidak selalu mau menang sendiri dan mengharuskan pihak lain mengalah. Bersedialah mengalah dengan itikad baik untuk

memecahkan masalah.⁶⁷

Perusahaan CV. Tiga Pilar Perkasa yang melakukan diskusi ketika ada masalah memberikan sebuah gambaran akan adanya solusi terhadap permasalahan tersebut sehingga dapat menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Hal ini berkaitan dengan implementasi manajemen qalbu yang dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan yaitu shalat 5 waktu, melakukan kegiatan sosial dan keagamaan serta briefing di pagi hari yang menciptakan lingkungan yang baik untuk bekerja.

Untuk karyawan istilah manajemen qalbu adalah wajib dan menjadi sebuah keharusan untuk dipelajari dan diamalkan. Karena karyawan satu akan menjadi figur bagi karyawan lainnya. Dalam menciptakan karyawan yang berakhlakul karimah ya salah satunya dengan manajemen qalbu. Dengan hati yang baik maka akan menciptakan akhlak yang baik. Dengan hati yang buruk akan menciptakan akhlak yang buruk. Hati yang baik akan menjadikan pekerjaan apapun menjadi baik juga, baik dalam konteks pelaksanaannya maupun dalam melihat hasilnya nanti.

Manajemen qalbu itu sebuah sumber dari sebuah perbuatan manusia. Segala sesuatu harus diniatkan dari hati. Pentingnya manajemen qalbu itu yang pertama dapat membuka hati menerima segala sesuatu yang tidak diharapkan, mencoba untuk ikhlas, yang kedua dapat membersihkan hati, dengan taqarub kepada Allah dengan membersihkan hati dapat

⁶⁷ Denis Yuniaty, *“Peran Pimpinan Dalam Menyelesaikan Konflik Di Organisasi”*, Tugas Akhir (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013) hlm. 52-53

menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, yang ketiga dapat menyehatkan hati ketika hati sehat dapat bergairah dalam menjalankan hal positif seperti halnya dalam beribadah. Dan juga dapat menajamkan hati karena segala sesuatu itu memang sudah diatur oleh Allah.

Pentingnya manajemen qolbu itu agar kita selamat dari dunia dan akhirat, dan mati dalam keadaan khusnul khotimah. Karena orang yang beruntung adalah orang yang datang kepada Allah itu dengan membawa hati yang selamat artinya hati yang bersih. Jadi, yang menyebabkan matinya su'ul khotimah itu ya orang yang memiliki penyakit hati. hati itu seperti laut apabila dikasih kotoran se-truk maka tidak akan mengubah kondisi air laut, tapi kalau hatinya sempit masih banyak penyakit hati diibaratkan seperti gelas apabila dikasih gula, maka semua air akan terasa manis. Dengan begitu, ketika hati itu bersih dan luas maka ketika mendapat masalah sebesar apapun akan dinilai kecil.⁶⁸

⁶⁸ Fatma, K.N.A. "Implementasi Manajemen Qolbu Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Pondok Pesantren An-Nur Tuntang Kabupaten Semarang", Skripsi (Salatiga:(Iain) Salatiga, 2020)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memajukan perusahaan di CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang adalah dengan cara sebagai berikut :
 - a. Disiplin dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang di inginkan.
 - b. Mengutamakan sopan dan santun kepada seluruh karyawan dan saling menghargai satu sama lain.
 - c. Bertanggung jawab, ikhlas, amanah dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
 - d. Melakukan Kegiatan Sosial Dan Keagamaan untuk meningkatkan solidaritas dan hubungan antar karyawan.
 - e. Melakukan briefing di pagi hari memberikan ruang untuk meminimalisir kesalahan dan memberikan arahan yang lebih tepat untuk pekerjaan yang dilakukan.
 - f. Peran Serta Seluruh Komponen yang saling bersinambungan membuat lingkungan saling peduli sehingga terciptalah lingkungan yang nyaman dan baik sesuai manajemen qalbu
2. hambatan-hambatan peran manajemen qalbu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di CV. Tiga Pilar Perkasa Desa Dagang Kelambir

Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Kesalah pahaman komunikasi antar karyawan sehingga untuk mengatasin adalah dengan menggunakan metode diskusi yang memberikan kesempatan untuk mengevaluasi dan mencari solusi akan permasalahan yang terjadi.

B. Saran-saran

Adapun saran yang penulis tawarkan kepada CV. Tiga Pilar Perkasa Dagang Kelambir kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan tausiyah di tingkatkan seperti pengajian dan tausiyah waktunya lebih di perbanyak
2. Perlu adanya pengawasan yang lebih ekstra untuk menghindari hal-hal berupa kesalah pahaman antar karyawan
3. Perlunya peran serta masing-masing karyawan yang lebih intensif untuk memberikan contoh tentang manajemen qalbu ini. Sehingga dapat terus menciptakan lingkungan yang baik untuk bekerja.
4. Perlunya tambahan ide-ide kreatif untuk mengimplementasikan manajemen qalbu ini supaya tidak membosankan. Misalnya kunjungan liburan ke tempat-tempat ibadah untuk memperkuat keimanan kepada Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuzi, Ahmad, Rusdi Hidayat. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Al-Ghazali. 2003. *Mutiara ihya' 'Ulumddin*, Bandung, Mizan.
- Al-Kuwarasani, Abi Aunillah. 2015. *Biarkan Hatimu Bicara*. Yogyakarta: Saufa.
- Alwi, Hasan. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Alain, Y.M. 2008. *Ajaklah Hatimu Bicara*. Yogyakarta: Lkiss.
- Aziza, F.M.N. 2020. Implementasi Manajemen Qolbu Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Pondok Pesantren An-Nur Dusun Klego Desa Candirejo Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
- Baharuddin. 2004. *Pradigama Psikologi Islam*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc. Graw-Hill.
- Biddle dan Thomas dalam Sarlito Wirawan Sarwono. 1995. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Dadang dan Heriyanto, F. 2020. Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Gmf Aeroasia Tbk. *Artikel Ilmiah*. Tangerang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang, hal. 55-56
- Djajendra, 2014. "Briefing Adalah Komunikasi Tatap Muka Yang Menyatukan Pimpinan Dengan Stafnya." <https://DjajendraMotivator.Com/?P=8981>, diakses pada 29 April 2019 pukul 20.30 WIB
- Gymnastiar, A. 2002. *Meraih Bening Hati Dengan Manajemen Qolbu*. Jakarta : Gema Insani
- Gymnastiar, Abdullaah, 2004, *Manajemen Qalbu untuk melejitkan Potensi*, Bandung: MQ.Publicing
- Guru Tim Indonesia , 2010, *Buku Pintar Belajar*, Jakarta:Wahyu Media,2010.
- Hasan, A. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan III*. Jakarta: Balai

Pustaka

- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, S. 2009. Fungsi Pengawasan Dalam penyelenggaraan Manajemen Korporasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 2(1).
- Hermono & M. Deden Ridwan. 2004. *Aa Gym dan Fenomena Daruut Tauhid*. Bandung: Mizan Pustaka.
- Huberman and Miles. 2009. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode - Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Ibnu Qoyyim al-Jauziyyah. 2002. *Menyelamatkan Hati Dari Tipu Daya Setan Terjemahan Nawn Murtadho Cetakan III*. Solo: al-Qawwam. Halaman 45-48
- Jablin, F.M. 1987. *Handbook of organizational communication*. California: SAGE Publications.
- Johanna, P. 2013. Hambatan Downward Communication Antara Pimpinan Dan Karyawan Pt. Makmur Jaya. *Jurnal E-Komunikasi*. 1(5):33-34
- John M. Echlos dan Hasan shadily. 1994. *Kamus Inggris*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Khozin. 2013. *Khasanah Pendidikan Agama Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kusumajati, D.A. 2014. Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Humaniora*. 5(1):65-66
- Lantaeda, S.B., Lengkong, F.D.J., dan Ruru, J.M. 2017. Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*. 4(48):2
- Mamik. 2015. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo:Zifatama Publisher.
- Meleong, L.J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muzakkir. 2020. *Hidup Sehat dan Bahagia Dalam Persepektif Tasawuf*. Jakarta: Siraja.
- Penyusun Tim. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Putri, D., Suwena, K., dan Wijaya, N.M.S. 2017. Peran Dan Pengembangan Industri Kreatif Dalam Mendukung Pariwisata Di Desa Mas Dan Desa

- Peliatan, Ubud'. *Jurnal Analisis Pariwisata*. 17(2):84–92.
- Pendidikan Dapertemen Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Primadha, R. 2008. Peran Fungsi Manajemen Dalam Menciptakan Kondisi Perusahaan Yang sehat. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(3).
- Putra, B. 2018. Pendidikan Karakter Berbasis Manajemen Qolbu Dalam Mengembangkan Karakter Religius Sebagai Bagian Pendidikan Kewarganegaraan Di Pesantren, Citizenship. *Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan*. 6(1):65
- Rosady and Ruslan. *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Setyawan, A. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*. 2(1):68-70
- Sodik, M.A. dan Syioto, S. 2015. *Dasar Metdologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Stevens, B. dan Hisle, J. 1996. Hotel Managers' Perceptions Of Upward And Downward Communication. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 8(1):29-32
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet.
- Suryani, H. 2015. Peran masjid sebagai roda penggerak perekonomian masyarakat. *Jurnal Ekonomi*. 2(5).
- Sunu, P.J. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Terry, George, R. 2006. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung, : PT. Alumni.
- Yuniaty, D. 2013. Peran Pimpinan Dalam Menyelesaikan Konflik Di Organisasi. *Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Halaman 52-53
- <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=al+baqarah+ayat+45> di akses pada tgl 20 Juli 2021 pkl, 14.53.
- <https://asyyariah.com/baiknya-kalbu-baiknya-seluruh-jasad/> di akses pada tgl 20 Juli 2021 pkl, 14.53.

www.tigapilarperkasa.com Diakses pada tanggal 31 Agustus 2020, pukul 15.00 WIB.

Wawancara dengan pengurus CV. Tiga Pilar Perkasa.

DAFTAR WAWANCARA

Adapun pertanyaan wawancara yang peneliti tanyakan dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana cara karyawan memajemen kegiatan ?
2. Bagaimana karyawan memajemen qalbu?
3. Bagaimana cara karywan bersikap jujur dan adil dalam bekerja?
4. Apa saja yang dilakukan karyawan untuk bersikap amanah dan ikhlas?
5. Bagaimana tanggung jawab karyawaan dalam bekerja?
6. Apa saja hambatan yang terjadi dalam penerapan manajemen qalbu?
7. Coba jelaskan kendala apa saja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja?
8. Bagaimana peran manajemen qalbu dalam menangani masalah karyawan?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Ainun Khairiah
Nim : 0104172119
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Universitas : Universitas Islam Negri Sumatra Utara
TTL : Sei Blumai, 03 juli 1999
Alamat : DSN III Dagang Kelambir
No hp : 081990816902
Nama Ayah : Sukardi
Nama Ibu : Kamariah

B. Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2005 – 2011 : SD Swasta Muhammadiyah Tanjung Morawa
Tahun 2011 – 2014 : MTS Al- Jami'iyatul wasliyah Deli Serdang
Tahun 2014 – 2017 : MAN 1 Medan Sinembah
Tahun 2017 – sekarang : Universitas Islam Negri Sumatra Utara

Lampiran 1

Keterangan: Surat Izin Riset dari Fakultas

12/8/21, 3:32 PM

<https://siselma.uinsu.ac.id/pengajuan/cetakaktif/MTc2NTg=>

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-2729/DK/DK.V.1/TL.00/11/2020 16 November 2020
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala Riset penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Ainun Khairiah
NIM : 0104172119
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Blumai, 03 Juli 1999
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : DUSUN III DG KELAMBIR Kecamatan TANJUNG MORAWA

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Sei blumai hilir no 01, tanjung Morawa Deli Serdang Sumatera Utara, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

Peran Manajemen Qolbu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di CV. TIGA PILAR PERKASA Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang”.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 16 November 2020
 a.n. DEKAN
 Wakil Dekan I



Digitally Signed

Dr. Rubino, MA
 NIP. 197312291999031001





Tembusan:

- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan

info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat

Lampiran II

Keterangan: Surat Balasan Izin Riset dari tempat Penelitian (CV. Tiga Pilar Perkasa)

		
		
<p>Customer Orientation For IT Solutions</p>		
No	:	001/3PP/II/2021
Lamp	:	-
Hal	:	Izin Untuk Riset
<p>Kepada Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Di Medan</p>		
<p>Dengan hormat,</p>		
<p>Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara dengan nomor surat B-2729/DK/DK.V.1/TL.00/11/2020 tanggal 28 Januari 2021 yakni perihal permohonan izin riset guna syarat penyusunan skripsi (Karya Ilmiah) kepada mahasiswa:</p>		
Nama	:	Ainun Khairiah
NIM	:	0104172119
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
<p>Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat kami terima untuk melaksanakan riset di perusahaan kami terhitung mulai dari tanggal 01 Februari 2021.</p>		
<p>Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.</p>		
<p>Tanjung Morawa, 05 Februari 2021</p>		
		
<p>Ahmad Afandi, S.Kom Manajemen Oprasional</p>		
<p>Address Jln. Sei Blumai Hilir No 1 City, Tanjung Morawa - Deli Serdang 20362</p>		<p>Email info.tigapilarperkasa@gmail.com Phone 085372713636</p>
		<p>Website www.tigapilarperkasa.com</p>

Lampiran III

Keterangan: Dokumentasi



Gambar 1 : Wawancara bersama Ibu Putri Handani selaku sebagai komisaris



Gambar 2: Wawancara bersama Ibu Eka Rini Wardani selaku wakil komisaris



Gambar 3 : Wawancara bersama bapak Ahmad Afandi selaku designer system



Gambar 4: Wawancara bersama bapak Sandi Ardiansyah selaku Chief Technology Officer



Gambar 5 : Wawancara bersama Ibu Khairani Astuti selaku Keuangan



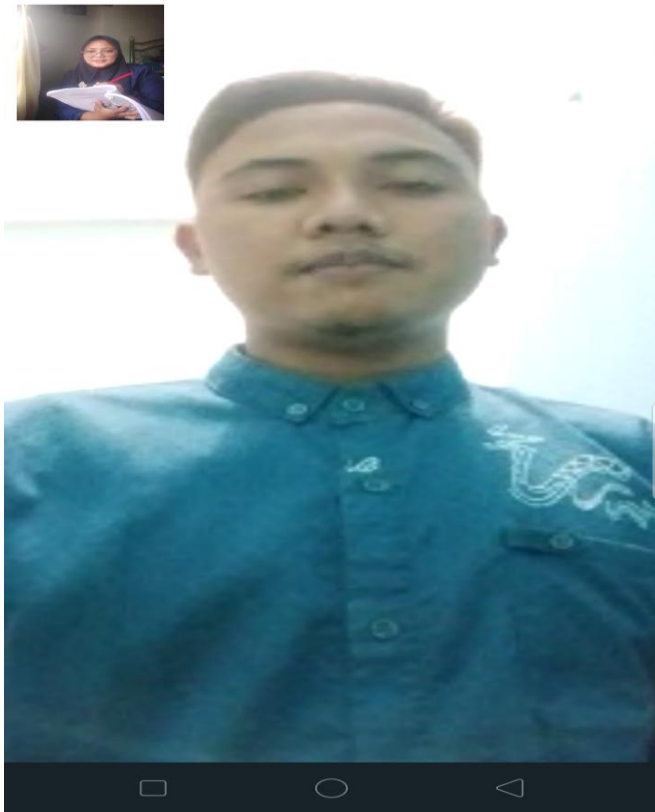
Gambar 6 : Wawancara bersama Bapak Adrian selaku Bagian Lapangan



Gambar 7: Wawancara bersama Ubay selaku Bagian Lapangan



Gambar 8: Wawancara bersama Oka Muhammad Sayuti selaku Creative Director



Gambar 9: Wawancara bersama Hartanto selaku Pemasaran



Gambar 10: Sosialisasi SIMRS RSUD Bangkatan Binjai



Gambar 11: Potret sosialisasi SIMRS RSUD Tanjung Selamat