

**PERAN PEMIMPIN PELAKU BISNIS DALAM PENGELOLAAN
DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN (ANALISIS Kecerdasan ESQ Pemimpin
Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memenuhi Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora
Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi**

Oleh :

**Laily Noor Hidayah
Nim: 1504046016**

**FAKULTAS USHULUDIN DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2019

**PERAN PEMIMPIN PELAKU BISNIS DALAM PENGELOLAAN DAN
PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (ANALISIS
KECERDASAN ESQ PEMIMPIN PELAKU BISNIS DI PABRIK JENANG RIZQINA
KOTA KUDUS)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memenuhi Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Dalam Ilmu Ushuluddin dan Humaniora
Jurusan Tasawuf dan Psikoterapi

Oleh :

Laily Noor Hidayah

Nim: 1504046016

Semarang, 7 Oktober 2019

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Abdullah Hadziq ,M.A

NIP.19500103 197703 1002

Pembimbing II



Dr. H. Sulaiman, M. Ag.

NIP.19730627 200312 1 003

NOTA PEMBIMBING

Lampiran : -
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum wr, wb

Setelah kami membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Laily Noor Hidayah
NIM : 1504046016
Fak/Jurusan : Ushuluddin dan Humaniora / Tasawuf dan Psikoterapi
Judul Skripsi : Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Analisis Kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus)

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pembimbing I



Prof. Dr. Abdullah Hadziq ,M.A
NIP.19500103 197703 1002

Semarang, 7 Oktober 2019

Pembimbing II



Dr. H. Sulaiman, M. Ag.
NIP.19730627 200312 1 003

PENGESAHAN

Skripsi Saudara **Laily Noor Hidayah** No. Induk Mahasiswa **1504046016** telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, pada tanggal :

16 Oktober 2019

dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Ushuluddin dan Humaniora.

Ketua Sidang



Fitriyati, S. Psi, M.Si

NIP. 19690725 200501 2 002

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Abdullah Hadziq, M.A

NIP. 19500103 197703 1 002

Penguji I



Dr. H. Abdul Muhaya, M.A

NIP. 19621018 199101 1 001

Pembimbing II



Dr. H. Sulaiman, M.Ag

NIP.19730627 200312 1 003

Penguji II



Wisnu Buntaran, S.Psi, M.Psi, Psikolog

NIP. 19720814 200701 1 002

Sekretaris Sidang



Sri Rejeki, S. Sos. L., M.Si

NIP. 19790304 200604 2 001

DEKLARASI KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laily Noor Hidayah
NIM : 1504046016
Jurusan : Tasawuf dan Psikoterapi
Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora
Judul Skripsi : Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Analisis Kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus)

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan dalam pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini atau disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 7 Oktober 2019

Deklarator,



Laily Noor Hidayah

1504046016

MOTTO

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ:
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ
وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي
مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (متفق عليه)

Dari Ibnu Umar ra., ia berkata: Saya mendengar Rasulullah saw. bersabda: “Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin, di rumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu, kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (HR. Bukhari dan Muslim)

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim.

Segala puji hanya milik Allah SWT, tiada harapan dan mimpi yang dapat mencapai pada perwujudannya kecuali Allah telah memeluk dan merestui harapan tersebut. Maka hanya kepada-Nya lah segala ikhtiar disandarkan pada keagungan dan keindahan nama-nama-Nya. Shalawat serta salam semoga terlimpah kepada Nabi Muhammad, sang junjungan yang senantiasa menjadi teladan sepanjang masa serta sang kota ilmu yang kapasitas intelektualitas, spriritualitas, dan akhlaknya menjadi inspirasi bagi umat manusia.

Skripsi yang berjudul **“Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Analisis Kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus)”** merupakan refleksi pemikiran yang peneliti geluti selama menempuh studi di UIN Walisongo Semarang dan aktivitas-aktivitas di luar kuliah yang turut memberikan sumbangsih pengalaman yang amat berharga. Banyak ide dan dorongan semangat yang senantiasa datang dari berbagai penjurur untuk mendukung penyelesaian tulisan atau penelitian ini. Oleh karena itu, terima kasih yang sedalam-dalamnya peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag. selaku Rektor UIN Walisongo, yang telah memberikan restu peneliti untuk menimba ilmu dan mendukung peneliti dalam pengerjaan skripsi.

2. Dr. H. Hasyim Muhammad, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang, yang telah merestui pembahasan skripsi ini.
3. Ibu Fitriyati, S. Psi, M, Si. selaku Ketua Jurusan Tasawuf Psikoterapi dan bapak H. Ulin Ni'am Masruri, Lc., M.A selaku Sekretaris Jurusan Tasawuf Psikoterapi yang telah memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Prof. Abdullah Hadziq, selaku pembimbing I dan Dr. Sulaiman Al-Kumayi, M. Ag, selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan. Karena dengan bimbingan, pengarahan, dan petunjuknya selama penyusunan skripsi, penulis mampu mengembangkan dan mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Prof. Abdullah Hadziq selaku Wali Dosen sekaligus sebagai Pembimbing 1 yang telah membimbing peneliti saat menempuh kuliah di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Miswan S, Ag., SIP. M. selaku Kepala Perpustakaan Pusat UIN Walisongo Semarang, yang telah memberikan ijin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Para Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Walisongo Semarang, yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Malik Syaifuddin sekeluarga selaku pemilik dari Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di industri tersebut. Serta para tenaga kerja atau karyawan yang telah berkenan memberikan bantuan informasi, dan kesempatan waktu untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua saya yang tercinta, Bapak Kistiyono dan Ibu Husnul Khotimah yang senantiasa mendoakan dan mendukung untuk mewujudkan banyak harapan dan cita-cita. Dan untuk kakak saya, Fajhria yang telah menginspirasi dan memberikan dukungan kepada saya dalam penyelesaian skripsi, serta adik-adik saya, Fitri, Huki, dan Hana, yang telah mengajarkan kepada saya pentingnya sikap bertanggung jawab.
10. Semua sahabat-sahabatku angkatan 2015, khususnya Tasawuf Psikoterapi '15', sebagai teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan warna dalam hidup saya selama belajar di UIN Walisongo Semarang. Serta untuk semua sahabat-sahabat TP-A 2015 yang saling memberi motivasi satu sama lain. Saya ucapkan terima kasih atas dukungan dan semangatnya.
11. Teman-teman Tim KKN UIN Walisongo Posko 32 Desa Mrisen Kota Demak yang telah memberikan arti indahnya persahabatan dan kebersamaan.

12. Teman-teman saya di Pondok Pesantren Daarun Najaah Semarang, baik teman seangkatan, kakak tingkat maupun adik tingkat yang semuanya telah memberikan motivasi dan semangat kepada saya dalam menjalani kehidupan yang lebih baik, menemani hari-hari saya dalam suka maupun duka. Saya ucapkan banyak terma kasih atas dukungan kalian.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga amal yang telah dicurahkan akan menjadi amal yang saleh, dan mampu mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Demikian yang dapat penulis sampaikan. Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam dunia pendidikan dan wirausaha serta dapat bermanfaat untuk kita semua. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulisan skripsi masih belum terbilang sempurna, namun dengan adanya penelitian selanjutnya, maka akan dapat menyempurnakan penelitian ini.

Semarang, 7 Oktober 2019

Penulis,

Laily Noor Hidayah

NIM: 1504046016 .

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 150 tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987.

Secara garis besar uraiannya sebagai berikut :

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan Transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal adalah bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
---◌---	Fathah	A	A
---◌---	Kasrah	I	I
---◌---	Dhammah	U	U

b. Vokal rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
--◌--ي	fathah dan ya`	ai	a-i
--◌--و	fathah dan wau	au	a-u

kataba كَتَبَ - yazhabu يَذْهَبُ
fa'ala فَعَلَ - su'ila سُئِلَ

zukira ذُكِرَ - kaifa كَيْفَ - haula هَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	fathah dan alif	Ā	a dan garis di atas
يَ	fathah dan ya	Ā	a dan garis di atas
يِ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	Dhammah dan wawu	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla
رَمَى - ramā
قِيلَ - qīla
يَقُولُ - yaqūlu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ	-	raudah al-aṭfāl
رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	-	raudatul aṭfāl
المدينة المنورة	-	al-Madīnahal-Munawwarah Atau al-Madīnatul Munawwarah
طلحة	-	Ṭalḥah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	-	rabbanā
نَزَّلَ	-	nazzala
الْبِرِّ	-	al-birr
الْحَجِّ	-	al-hajj
نَعْمَ	-	na'ama

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sandang.

Contoh:

الرجل	-	ar-rajulu
السيدة	-	as-sayyidatu
الشمس	-	asy-syamsu
القلم	-	al-qalamu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تأخذون	-	ta'khuzūna
النوء	-	an-nau'
شيئ	-	syai'un

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَ إِنَّ اللَّهَ هُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wa innallāha lahuwa khair arrāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
إِبْرَاهِيمَ الْكَلِيلَ	Fa aful al-kaila wal mīzāna
بِسْمِ اللَّهِ بِحَرْفِهَا وَمُرْسَاهَا	Fa aful kaila wal mīzāna
	Ibrāhīm al-khalīl
	Ibrāhīm al-khalīl
	Bismillāhi majrēhā wa mursahā

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

Walillāhi ‘alan nāsi hijju al-baiti
Manistaṭā’a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā Muḥammadun illā rasūl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكَةٌ	Inna awwala baitin wuḍ’a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakatan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	Syahru Ramaḏāna al-laḏī unzila fihi al-Qur’ānu, atau Syahru Ramaḏāna al-laḏī unzila fihil Qur’ānu
وَلَقَدْ رَآهُ بِالأُفُقِ الْمُبِينِ	Wa laqad ra’āhu bi al-ufuq al-mubīni
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Alḥamdu lillāhi rabbi al-‘ālamīna, atau Alḥamdu lillāhi rabbil ‘ālamīna

Penggunaan huruf kapital Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain, sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرًا مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ	Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	Lillāhi al-amru jamī'an
	Lillāhil amru jamī'an
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	Wallāhu bikulli syai'in alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi Arab Latin (versi Internasional) ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

ABSTRAK

Emotional Spiritual Quotient atau Kecerdasan ESQ merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan manusia karena berhubungan dengan kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial dan pengelolaan relasi serta cara mereka dalam memaknai kehidupan. Kecerdasan ESQ tampak dalam perilaku manusia ketika mereka dihadapkan pada suatu stressor. Sebagaimana yang kita tahu bahwa manusia dikenal sebagai makhluk sosial yang saling berhubungan satu sama lain. Dalam hal ini, kecerdasan ESQ yang tinggi sangat dibutuhkan, terutama pada seseorang yang akan melakukan kegiatan bisnis. Karena kegiatan bisnis merupakan aktivitas yang sering sekali melibatkan interaksi antar individu untuk mencapai kesuksesan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang implikasi kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnis pada peran pemimpin pelaku bisnis dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab bagaimana implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumen. Metode analisis data yang digunakan ada tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Jenang Rizqina di desa Kaliputu, Kecamatan Kota, Kabupaten Kudus.

Hasil penelitian tentang “Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Analisis Kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus)”, dapat ditemukan bahwa aktivitas rutin yang dilakukan oleh pemimpin pelaku bisnis di Pabrik jenang Riziqna Kota Kudus seperti istighosah selapanan, manaqiban, dan memberikan santunan kepada anak yatim dapat menumbuhkan kecerdasan ESQ pada pemimpin pelaku bisnis. Sehingga dapat mempengaruhi pemimpin dalam perilaku dan sikap kepemimpinannya. Pemimpin yang mempunyai kecerdasan ESQ memiliki integritas atau kejujuran, energi dan semangat dalam bekerja, menginspirasi dan memiliki ide atau berinisiatif, memiliki kebijaksanaan, dan berani dalam mengambil keputusan. Dengan terpenuhinya nilai-nilai

tersebut pada pemimpin pelaku bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus, maka diikuti dengan produktivitas kerja karyawannya.

Kata kunci: Kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnis, Produktivitas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
DEKLARASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
TRANSLITERASI.....	xi
ABSTRAK	xx
DAFTAR ISI.....	xxii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
D. Tinjauan Pustaka.....	12
E. Metode Penelitian	16
F. Sistematika Penelitian.....	25

BAB II LANDASAN TEORI

A. Peran	29
1. Pengertian Peran	29
2. Jenis-Jenis Peran.....	31

3.	Fungsi Peran	33	
4.	Perangkat Peran	34	
5.	Peran Manajerial Pemimpin	35	
B.	<i>Emotional Spiritual Quotient</i> (ESQ).....	36	
1.	<i>Emotional Quotient</i> (EQ)	36	
a.	Pengertian <i>Emotional Quotient</i> (EQ).....	36	
b.	Karakteristik <i>Emotional Quotient</i> (EQ).....	39	
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat <i>Emotional Quotient</i> (EQ) pada Seseorang.....	42	
d.	Komponen-komponen <i>Emotional Quotient</i> (EQ)	44	
e.	Peran <i>Emotional Quotient</i> (EQ) dalam Kehidupan Pemimpin	47	
2.	<i>Spiritual Quotient</i> (SQ)	50	
a.	Pengertian <i>Spiritual Quotient</i> (SQ)	50	
b.	Karakteristik <i>Spiritual Quotient</i> (SQ)	52	
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) pada Seseorang	53	
d.	Komponen-komponen <i>Spiritual Quotient</i> (SQ)		54
e.	Peran <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) dalam Kehidupan Pemimpin	55	
f.	Tanda-Tanda <i>Spiritual Quotient</i> (SQ) yang Telah Berkembang	58	
3.	Hubungan antara <i>Emotional Quotient</i> (EQ), dengan <i>Spiritual Quotient</i> (SQ).....	59	
4.	Karakteristik ESQ berdasarkan ESQ Model	64	
5.	Hasil Implementasi ESQ Model.....	66	
C.	Pemimpin dan Kepemimpinan.....	68	
1.	Pengertian Pemimpin.....	68	
2.	Karakteristik Kepemimpinan.....	70	
3.	Kewajiban-Kewajiban Pemimpin.....	71	

4. Corak Interaksi Pemimpin dengan Karyawannya.....	75	
5. Ciri-Ciri Pemimpin yang Berhasil.....	78	
6. Tipe Kepemimpinan Seorang Pemimpin.....	81	
D. Produktivitas Kerja Karyawan.....	82	
1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	82	
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.....	85	
3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	86	
4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.....	88	88
5. Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan.....	88	

BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG PABRIK JENANG RIZQINA DAN PERAN PEMIMPIN DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

A. Profil Pabrik Jenang Rizqina	92
B. Visi dan Misi.....	94
C. Struktur Organisasi	95
D. Tenaga Kerja (Karyawan).....	95
E. Letak Geografis Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus..	96
F. Keadaan Sarana dan Prasarana	96
G. Kegiatan Produksi di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus	97
H. Program-Program Perusahaan	103
I. Produk-Produk Perusahaan.....	104
J. Hasil Wawancara	104
K. Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus.....	108

BAB IV ANALISIS DATA

- A. Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas..... 114
- B. Implikasi Kecerdasan ESQ Pemimpin terhadap Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan..... 122

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan 132
- B. Saran-saran 133

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Karakteristik ESQ Berdasarkan Prinsip ESQ Model Rancangan Ary Ginanjar	64
Tabel II. 2	Hasil Implementasi Berdasarkan Prinsip ESQ Model Rancangan Ary Ginanjar	66
Tabel III. 1	Sarana dan Prasarana	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Keadaan di dalam pabrik	97
Gambar 3.2	Keadaan di dalam pabrik	97
Gambar 3.3	Karyawan memarut kelapa menggunakan mesin	98
Gambar 3.4	Karyawan selesai memeras kelapa menjadi santan ..	98
Gambar 3.5	Karyawan menggiling tepung menggunakan mesin	98
Gambar 3.6	Karyawan mencampur tepung dengan santan.....	98
Gambar 3.7	Karyawan mencampurkan semua adonan ke dalam kawah.....	99
Gambar 3.8	Karyawan mengaduk adonan jenang menggunakan mesin.....	99
Gambar 3.9	Karyawan mengatur sumbu api untuk bahan bakar mesin.....	99
Gambar 3.10	Karyawan mengaduk adonan jenang secara manual	99
Gambar 3.11	Pemimpin memeriksa tekstur jenang.....	100
Gambar 3.12	Pemimpin memberikan tanggapan terhadap tekstur jenang.....	100
Gambar 3.13	Karyawan memindahkan adonan jenang ke dalam loyang-loyang	100
Gambar 3.14	Adonan jenang didiamkan sejenak	100
Gambar 3.15	Pemimpin memberikan pengawasan sedangkan karyawan melinting jenang dan mengumpulkannya.	101
Gambar 3.16	Karyawan mengemas jenang hasil linting	101
Gambar 3.17	Karyawan membawa jenang untuk dimasukkan ke dalam Mobil.....	101

Gambar 3.18 Jenang dimasukkan ke dalam mobil untuk didistribusikan.....	101
Gambar 3.19 Jenang didistribusikan ke toko Oemah Djenang Koedoes Rizqina.....	102
Gambar 3.20 Pemimpin melakukan pengecekan pada jenang yang akan didistribusikan	102
Gambar 3.21 Pemimpin melakukan pengecekan pada jenang yang akan didistribusikan	102
Gambar 3.22 Pemimpin mengantar pesanan jenang ke konsumen	102
Gambar 3.23 Karyawan menyiapkan jenang ke dalam mobil	103
Gambar 3.24 Jenang siap dikirim kepada karyawan di luar pabrik untuk dilinting.....	103

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kegiatan pokok dalam muamalah yaitu kegiatan bisnis. Di dalam aktivitas bisnis kebutuhan akan sumber daya manusia sangat diperhatikan. Karena salah satu bentuk kemajuan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusianya, salah satunya adalah karyawan. Pada sebuah organisasi bisnis, karyawan berperan sebagai roda putar perekonomian. Karyawan dapat diibaratkan sebagai mesin yang menggerakkan mobil mainan ketika suatu daya menarik tuas lajunya. Melalui visualisasi mobil mainan ini, apakah dapat dikatakan bahwa hanya mesinlah yang dapat menggerakkan mobil mainan? Tentu saja tidak. Perlu adanya daya yang menarik tuas pada laju mainan itu agar mainan dapat berjalan. Jadi dalam hal ini, siapakah yang berperan sebagai penarik tuasnya? Dalam konteks organisasi bisnis, yang mempunyai peran dalam menarik tuas untuk memberikan daya agar mesin bekerja adalah pemimpin pelaku bisnisnya. Jadi dapat dikatakan bahwa sebaik apapun kualitas pekerjanya tidak akan dapat menggerakkan laju perusahaan apabila tidak ada daya yang mampu menarik tuasnya.

Perlu kita ketahui bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penggerak, pembangkit semangat dan inspirator untuk para pekerjanya. Kemungkinan bahwa permainan strategi, penetapan visi

misi dan ide-ide hebat seorang pemimpin pelaku bisnis dapat menjelaskan mengapa mereka bisa begitu efektif dalam pekerjaannya, namun kenyataannya seorang pemimpin pelaku bisnis tidak hanya dominan pada hal-hal tersebut dan dapat dibenarkan bahwa seorang pemimpin pelaku bisnis memimpin dengan melibatkan emosinya. Kecerdasan emosi pemimpin pelaku bisnis dapat sangat diperlukan untuk mengkomunikasikan tujuannya dengan baik kepada pekerjanya. Selain itu, mempunyai etos kerja yang baik, berperilaku baik, mampu menjalin hubungan kerja dengan baik di lingkungan kerjanya sangat dibutuhkan. Hal ini diperlukan sebagai pembentukan suasana kerja atau iklim perusahaan yang nyaman. Suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi suasana hati pekerja dan tentu sangat berpengaruh kepada kinerja karyawannya. Dibuktikan dalam sebuah kajian terhadap 19 perusahaan asuransi, iklim yang diciptakan oleh CEO perusahaan menjadi tolok ukur kinerja bisnis seluruh organisasi. Dalam 75 persen kasus, iklim saja sudah bisa memilah perusahaan-perusahaan ke dalam kelompok yang memiliki laba di dalam pertumbuhan perekonomian yang tinggi dan kelompok yang memiliki laba sedang pertumbuhan perekonomiannya rendah. Perasaan karyawan tersebut memiliki peran atas 20 sampai 30 persen kinerja bisnis. Motivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya akan berakibat positif pada hasil-hasil faktual suatu bisnis. Sedangkan sekitar 50 sampai 70 persen persepsi karyawan terhadap iklim organisasinya dapat dilacak kepada tindakan-tindakan satu

orang, yaitu pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin atau bos berperan dalam menciptakan kondisi-kondisi yang langsung menentukan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik.¹ Seorang pemimpin yang terampil dalam mengelola emosi dirinya maupun kelompoknya memiliki sifat kooperatif karena tahu bagaimana caranya untuk menyeimbangkan pemusatan kelompok pada tugas yang ada dengan perhatian terhadap kualitas relasi anggota-anggotanya. Secara alami pemimpin seperti ini mampu menciptakan iklim yang bersahabat tetapi efektif, yang mengangkat semangat setiap orang.²

Pada makalah McClelland tahun 1973 yang dikemukakan oleh Goleman dalam bukunya “*Working with Emotional Intelligence*” tentang, “testing for Comperence Rather than Intelligence”. McClelland berpendapat bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup.³ Oleh kerena itu, satu-satunya patokan kecerdasan seseorang

¹Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership; Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Diterjemahkan oleh Susi Purwoko, dengan judul asli dari Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership, Realizing the Power of Emotional Intelligence* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 20

²Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership...h. 16*

³Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi; Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Diterjemahkan oleh Alex Tri Kantjono Widodo, dengan judul asli dari Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), h. 25

tidak hanya terpaku pada kecerdasan intelektual manusia saja. Melalui bukti penelitian perusahaan asuransi di atas dan menurut pendapat McClelland bahwa EQ (*Emotional Quotient*) menjadi faktor keberhasilan usaha pemimpin pelaku bisnis. Namun tidak serta merta EQ menjadi unggul dalam berbagai hal dan menjadi penentu kesuksesan seseorang. Berdasarkan analisa Ary Ginanjar dalam bukunya ESQ, bahwa EQ juga mempunyai kelemahan-kelemahan. Ia menjabarkan tentang paham yang dianut oleh Peter Drucker dalam sebuah bukunya yang berjudul "*Management by Objective*" bahwa banyak sekali orang-orang yang telah diperbudak oleh material dunia di bidang ekonomi, efisiensi, dan teknologi. Sehingga yang dirasakan adalah tidak tentramnya hati karena ada sesuatu yang hilang. Lalu muncullah aliran Thaoisme yang mengagungkan ketentraman dan keseimbangan batin namun menghasilkan manusia-manusia yang lari dari tanggung jawab ekonomi. Kemudian Ary Ginanjar melanjutkan analisisnya melalui pemikiran Dale Carnegie yang menyatakan tentang pentingnya arti sebuah penghargaan hingga hal ini telah memengaruhi pikiran jutaan orang di dunia dalam bertingkah laku. Tetapi masih juga belum menyentuh sisi terdalam dari inti pemikiran, dan hasilnya adalah hampir seluruh manusia di dunia ini mendewakan penghargaan.⁴ Jika masalah-masalah tersebut tidak segera

⁴Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ; Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001), h. 20

ditemukan solusinya maka bisa jadi akan berdampak terhadap krisis ekonomi, sosial maupun budaya.

Adapun fenomena yang mencerminkan rendahnya kualitas EQ seseorang berdasarkan pendapat praktisi ekonomi, Hariyadi B. Sukamdani, beliau menjelaskan bahwa salah satu penyebab dari krisis ekonomi di Indonesia yang sedang kita hadapi sekarang ini berpangkal pada mutu sumber daya manusia itu sendiri, telah terbukti sekarang bahwa perilaku dan etika berwirausaha telah jauh dari nilai-nilai kemanusiaan dan nilai kebenaran yang hakiki. Yang terjadi adalah berlakunya “Hukum Rimba Bisnis” yang sangat tidak manusiawi, yang kuat memakan yang lemah, dan orientasi jangka pendek semata. Hukum rimba ini mengakibatkan terganggunya keseimbangan tatanan ekonomi, sosial, budaya dan politik secara meluas dan sangat dalam, yang akhirnya berujung pada “keterpurukan” yang kita rasakan sekarang.⁵ Oleh karena itu selain hanya kecerdasan emosional yang menjadi kunci keberhasilan, pemahaman akan kesatuan nilai-nilai moral juga sangat diperlukan agar pekerjaan yang dijalankan tidak mendatangkan kemudharatan.

Bertens dalam bukunya mengemukakan pendapat Plato tentang bisnis bahwa negara yang ideal adalah negara agraris yang sedapat mungkin berdikari, sehingga perdagangan hampir tidak perlu. Perdagangan mempertebal keserakahan manusia. semestinya

⁵ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*,... h. xiii

yang paling berharga bagi manusia adalah keutamaan dan bukan kekayaan duniawi. “Orang yang dihantui nafsu untuk memperoleh uang dengan cara tidak benar dan tidak merasa jijik karena perolehan itu, akan mendapatkan bahwa jiwanya tidak diperindah dengan harta itu. Semua emas di atas bumi dan semua emas di bawahnya tidak dapat mengimbangi kekurangan keutamaan”.⁶ Pendapat tersebut disampaikan oleh Plato karena kekecewaannya dalam sebuah praktik perdagangan yang sering kali ia jumpai pada ketidakjujuran dan sikap ingin memiliki yang lebih dari manusia. Berdasarkan fenomena ini bukan praktik perdagangan yang seharusnya ditiadakan, namun kesadaran akan nilai dan moral yang seharusnya ditanamkan dalam benak individu, dan hal tersebut ada pada kecerdasan SQ.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, akan lebih efisien jika menggabungkan antara dua kecerdasan ini agar lebih optimal. Di satu sisi, kecerdasan EQ memberikan kemampuan pada penggunaannya untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi dirinya. Dan di sisi lain, kecerdasan SQ memberikan kemampuan pada individu untuk memilih suatu situasi. Apakah individu tersebut ingin berada pada situasi tersebut atau ingin merubah situasi tersebut dan sebagainya. Di dalam ajaran agama manapun manusia telah diajarkan bagaimana caranya untuk bersikap dan manusia juga telah dibiasakan untuk melakukan kebaikan. Pada umumnya

⁶ K. Bertens, *Pengantar Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Kanisius, 2000), h.

individu yang memiliki SQ tinggi cenderung bergulat dengan ihwal baik dan jahat, serta untuk membayangkan kemungkinan yang belum terwujud seperti harapan, cita-cita yang mengangkat diri dari kerendahan”.⁷Jadi kecerdasan spiritual memberikan manfaat kepada seorang pemimpin pelaku bisnis dalam menentukan perkara baik yang harus dilakukan dan menjaga keharmonisan antara rutinitas pekerjaan dengan kretivitas dirinya. Sehingga kecerdasan spiritual sangat penting manfaatnya bagi seorang pemimpin pelaku bisnis dalam memberi makna terhadap pekerjaannya..

Dalam penelitian kali ini, peneliti tertarik untuk meneliti tentang kecerdasan ESQ melalui peran pemimpin pelaku bisnis dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus karena Kota Kudus merupakan kota religius yang di dalamnya terdapat dua makam Wali Allah, yaitu Sunan Muria yang bertempat atau dimakamkan di daerah gunung Muria, dan Sunan Kudus yang bertempat atau dimakamkan di kecamatan Kota Kudus. Kota Kudus merupakan kota yang melestarikan nilai-nilai spiritual melalui tradisi masyarakatnya. Salah satunya dibuktikan dengan banyaknya pondok pesantren yang berada di sekitar kawasan menara Kudus tempat Sunan Kudus, Syekh Ja'far Shodiq dimakamkan. Kota Kudus juga merupakan kota yang sangat strategis dalam kegiatan

⁷Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual*, Diterjemahkan oleh Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib Burhani, Ahmad Baiquni, dengan judul asli dari Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Spiritual Intelligence; The Ultimate Intelligence*, (Bandung: Mizan, 2007), h. 5

dagangnya. Dibuktikan dengan kemajuan perekonomian Kota Kudus dalam sektor industrinya yang berkontribusi hingga mencapai 61,44 persen terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) kabupaten Kudus, yang mana sektor ini dibedakan dalam kelompok industri besar, industri sedang, industri kecil, dan industri rumah tangga.⁸

Kegiatan bisnis di Kota Kudus ini berkembang sangat pesat dikarenakan letak kota yang sangat strategis, terletak pada persimpangan jalur transportasi utama Jakarta-Semarang-Surabaya dan Jepara-Grobogan. Sehingga memiliki peran utama sebagai pusat aktivitas ekonomi yang melayani wilayah hinterland, yaitu kabupaten di sekitarnya. Perkembangan ekonomi khususnya pada sektor perdagangan dapat diketahui dari banyaknya pasar yang ada, sehingga semakin banyak proses transaksi terjadi berarti makin tinggi pula potensi sektor perdagangan. Data dari Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Kudus menyatakan bahwa, pada tahun 2014, terdapat 53 pasar modern, 6 buah pasar daerah, 22 buah pasar desa dan 2 buah pasar hewan. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang cukup besar jika dibandingkan dengan jumlah kecamatan yang ada, atau rata-rata per kecamatan ada sekitar 3

⁸Admin Ekonomi, *Industri dan Perkembangannya*, Diakses dari http://kuduskab.go.id/p/173/industri_dan_perkembangannya/, pada, tanggal 3 Maret 2019

sampai 4 buah pasar.⁹ Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa potensi perekonomian Kota Kudus dalam bidang industri atau bisnis sangat besar. Sehingga bentuk perdagangan di Kota Kudus tidak lagi menjadi hal yang tabu untuk diperbincangkan di ranah masyarakat. Hal yang menarik yang membuat peneliti ingin melakukan penelitian di Kota Kudus karena pesatnya perkembangan industri di Kota Kudus tidak lepas dari peran pemimpin pelaku bisnis dalam mengelola dan mengembangkan produktivitas kerja karyawannya.

Ditemukannya beberapa fenomena tentang kecerdasan ESQ seorang pemimpin pelaku bisnis memberikan kesadaran terhadap diri kita sendiri terhadap pentingnya memiliki pengetahuan mengenai kecerdasan emosional dan spiritual guna memberdayakan sumber daya manusia yang cerdas dan bermoral sejak dini. Tidak hanya bertolak ukur pada IQ saja namun juga mengenal tipe-tipe kecerdasan yang lainnya seperti EQ, dan SQ, karena IQ manusia relatif stabil sepanjang hidupnya, terkecuali ia menderita penyakit atau kerusakan otak. Berbeda dengan IQ, EQ bisa dipelajari, dipelihara dan ditingkatkan. Sedangkan SQ, setiap manusia terlahir dengan potensi untuk ber-SQ tinggi¹⁰, begitulah pendapat Danah

⁹Admin Ekonomi, *Kondisi Perekonomian Kabupaten Kudus*, Diakses dari http://kuduskab.go.id/p/67/kondisi_perekonomian_kabupaten/, pada tanggal 3 Maret 2019

¹⁰ Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, Diterjemahkan oleh Helmi Mustofa, dengan judul asli dari Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Wealth We Can Live by*

Zohar dan Ian Marshall. Ini merupakan tanda bahwa sikap dan perilaku moral dapat dilestarikan melalui penanaman jiwa keagamaan yang kemudian dapat memunculkan kesadaran terhadap individu mengenai pentingnya pengetahuan tentang tingkah laku dan metode penerapannya. Kecerdasan manusia dalam memahami nilai-nilai agama berkemungkinan mengurangi dampak terhadap pelanggaran etika kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat memperbaiki etos kerjanya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Analisis Kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus)”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran pemimpin pelaku bisnis dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya?
2. Bagaimana implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk memperjelas sasaran yang akan dicari melalui penelitian ini adalah sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui peran pemimpin pelaku bisnis dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya.
- b. Untuk mengetahui implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menambah ilmu pengetahuan tentang implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya serta sebagai bahan referensi untuk penulis-penulis lain yang akan mengadakan penulisan serupa dimasa yang akan datang.
- b. Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1) Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan atau memberikan informasi atau referensi bagi peneliti-peneliti lain, terutama dalam penelitian terkait kecerdasan ESQ pada pemimpin pelaku bisnis.

2) Akademisi

Memberikan masukan bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang Tasawuf Psikoterapi pada perguruan tinggi dalam mendidik, dan mendiskusikan mengenai pentingnya pemahaman tentang kecerdasan emosional dan spiritual dalam dunia bisnis kepada mahasiswa karena kedua hal tersebut dapat mempengaruhi persepsi mahasiswa.

3) Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan, referensi dan evaluasi perusahaan mengenai kecerdasan emosional dan spiritual pemimpin ataupun calon pemimpin dalam mengembangkan produktivitas kerja karyawan.

D. Tinjauan Pustaka

Hakikat dari sebuah penelitian adalah sebagai bahan auto kritik terhadap penelitian yang sudah ada, mengenai kelebihan maupun kekurangannya, sekaligus sebagai bahan perbandingan terhadap kajian yang terdahulu. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini bukanlah penelitian baru yang membahas tentang kecerdasan ESQ pemimpin dan produktivitas kerja maka dari itu penulis akan memaparkan beberapa bentuk tulisan yang sudah ada, diantaranya:

Berikut daftar penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai tinjauan pustaka:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Nurfitria, dengan judul “*Pengaruh Pelaksanaan Training ESQ Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Training ESQ memberikan efek keterbukaan komunikasi pada karyawan yang membuat kinerjanya menjadi lebih baik, (2) Training ESQ berdampak pada sikap karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada yang membutuhkan bantuan, (3) Training ESQ memberikan keyakinan dan kepercayaan kepada karyawan yang berpengaruh terhadap keberhasilan mereka dalam bekerja. (4) Training ESQ membuat karyawan lebih berpikir terbuka, mereka tidak lagi mengabaikan kritik yang bersifat ekstrim namun dapat menjadikan kritikan tersebut sebagai bahan masukan yang membangun dalam pekerjaannya. Pelaksanaan training ESQ memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,628 yang artinya bahwa hubungan kedua variable sangat kuat dan memiliki korelasi positif yang menunjukkan bahwa hubungan searah. Artinya semakin sering mengadakan kegiatan training ESQ maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta akan meningkat dan diperkuat dari uji t-test yang menyatakan pengaruh pelaksanaan training ESQ terhadap kinerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta signifikan.¹¹

¹¹Nadia Nurfitria, *Pengaruh Pelaksanaan Training ESQ Terhadap*

2. Penelitian yang dilakukan oleh Andri Setiawan dan M Djudi Mukzam, dengan judul “*Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Peran dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi telah terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dari terpenuhinya peran-peran yang dilaksanakan pemimpin/manajer, (a) Peran interpersonal yang terdiri dari sebagai tokoh, pemimpin dan sebagai penghubung. (b) Peran informasional yang terdiri dari sebagai pemonitor, pembagi informasi dan sebagai juru bicara, (c) Peran pengambil keputusan yang terdiri dari sebagai wirausaha, sebagai pereda gangguan, sebagai pengalokasi sumber daya dan sebagai penegosiasi. Peran-peran tersebut telah dirasakan dengan baik oleh para karyawan dalam meningkatkan komitmen (2) Pemimpin/manajer PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi telah berhasil membuat komitmen organisasional karyawan meningkat melalui perannya yang dilakukan kepada karyawan. Hal ini dibuktikan dengan peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan, dengan meyakinkan karyawan mengenai kebaikan

dan manfaat bekerja di PT. BRI Kantor Cabang Malang Kawi.

(3) Terdapat alasan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi untuk memberikan komitmen kepada perusahaan, diantaranya karir yang meningkat, rekan kerja yang kooperatif, rasa kekeluargaan dan rasa memiliki perusahaan yang tinggi, dan kesejahteraan yang tercukupi dengan baik yang juga membuat karyawan betah, setia dan bangga terhadap perusahaan.¹²

3. Jurnal “*ESQ dalam Kepemimpinan Pendidikan*” oleh Ali Ridho, STAI Al-Khairat Pamekasan. Menjelaskan tentang kepemimpinan pendidikan yang merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan di sini sebagaimana diketahui bahwa tujuan *humanity* atau lebih dikenal dengan memanusiakan manusia. Ada banyak karakteristik ataupun tipe dari seorang pemimpin, namun yang menjadi target serta idealitas seseorang pemimpin adalah pemimpin yang demokratis. Yang mana dalam kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikut sertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan. Pemimpin pendidikan atau kepala sekolah yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi anggotanya atau guru-

¹² Andri Setiawan, M.Djudi Mukzam, dkk, *Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi)*, Jurnal, Universitas Brawijaya Malang, 2017

guru yang ada di bawahnya dalam rangka membina sekolah. Dalam penerapan ESQ pada kepemimpinan pendidikan juga dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) ESQ dalam fungsi perencanaan, yaitu menyusun program dengan melibatkan dewan guru, komite sekolah dan wakil murid, (2) ESQ dalam fungsi pengorganisasian, yaitu melakukan penggalian informasi guna mendukung, mengkolaborasikan antara program satu dengan program yang lainnya, (3) ESQ dalam fungsi pelaksanaan, melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti shalat dhuha bersama, dan lain-lain, (4) ESQ dalam fungsi pengawasan, yaitu penetapan standar pelaksanaan, analisa penyimpangan dan pengambilan tindakan koreksi.¹³

Berbeda dengan penelitian di atas, penelitian ini difokuskan pada implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan. Meskipun terdapat kesamaan yang berupa kutipan atau pendapat-pendapat yang berkaitan dengan konsep kecerdasan ESQ, penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Jenang Rizqina di Kota Kudus.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang

¹³ Ali Ridho, *ESQ dalam Kepemimpinan Pendidikan*, Jurnal, STAI Al-Khairat Pamekasan, tt

digunakan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian¹⁴. Metode penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial melalui gambaran holistik dan pemahaman mendalam¹⁵. Jenis penelitian dikategorikan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan di kancah atau medan terjadinya gejala.¹⁶

Penelitian ini memaparkan tentang bagaimana implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya. Hasil akhir dari penelitian ini adalah sebuah deskripsi hasil penelitian yang berdasarkan pada kenyataan dari objek yang diteliti.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Pabrik Jenang Rizqina, Jl. Sosro Kartono, Kaliputu, Kudus. Pabrik Jenang Rizqina merupakan salah satu sektor industri pangan kecil pembuatan jenang yang banyak digemari masyarakat. Tidak hanya masyarakat Kudus sendiri melainkan juga sampai pada luar kota. Industri pangan ini memberikan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang kuliner dengan varian rasa dan keunikan rasanya. Alasan peneliti memilih

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ed. Revisi Cet. 30, (Bandung : Rosda Karya, 2016), h. 6.

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, h. 31.

¹⁶ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 11

lokasi ini sebagai subjek penelitian karena mengingat industri ini merupakan industri pangan yang tidak terlepas dari aktivitas bisnis yang tentu saja erat kaitannya dengan peran pemimpin pelaku bisnis dan pengelolaan serta pengembangan produktivitas kerja karyawannya

Adapun pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 Agustus 2019 sampai dengan 31 Agustus 2019.

3. Data dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data¹⁷. Adapun data primer yang dimaksud dalam menunjang penelitian ini adalah pemimpin pelaku bisnis, dan karyawan di Pabrik Jenang Rizqina. Sumber data tersebut dicatat dengan catatan tertulis, rekaman video, dan pengambilan photo¹⁸.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh penulis dari subjek

¹⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 62.

¹⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, h. 157.

penulisan¹⁹. Adapun data sekunder yang dimaksud dalam menunjang penelitian ini berupa sumber arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi²⁰.

4. Fokus dan Ruang Lingkup Penelitian

Fokus Penelitian merupakan pemusatan konsentrasi terhadap tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Fokus penelitian harus diungkapkan secara eksplisit untuk mempermudah peneliti sebelum melaksanakan observasi. Fokus penelitian adalah garis besar dari penelitian, jadi observasi serta analisa hasil penelitian akan lebih terarah.²¹

Adapun fokus penelitian yaitu implikasi kecerdasan ESQ Pemimpin terhadap Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawannya di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus, meliputi upaya pemimpin dalam mengelola dan mengembangkan produktivitas kerja karyawannya di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus. Penelitian ini difokuskan pada pemimpin pelaku bisnis karena pemimpin mempunyai peran dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan.

¹⁹ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penulisan dan Teknis Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 104.

²⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, h. 159.

²¹ Area Baca, *Fokus Penelitian*, Diakses dari www.areabaca.com, pada tanggal 23 April 2019

Ruang lingkup dalam implikasi kecerdasan ESQ Pemimpin terhadap Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Jenang Rizqina meliputi pengelolaan di Pabrik Jenang Rizqina yang diwujudkan dalam kegiatan pemimpin, kegiatan kerja di pabrik, lingkungan di pabrik dan lingkungan di masyarakat sekitar.

5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang benar-benar valid dalam penulisan, perlu ditentukan teknik-teknik pengumpulan data yang sesuai, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya dengan si penjawab atau responden²². Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara semiterstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menentukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya²³. Adapun narasumber dalam

²² Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bandung: Ghalia Indonesia, 2009).
h, 193.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,
(Bandung: Alfabeta, 2011), h. 233

pelaksanaan wawancara ini adalah pemimpinpelaku bisnis, dan karyawan di Pabrik Jenang Rizqina.

b. Observasi (pengamatan)

Mengamati berarti memperlihatkan fenomena di lapangan melalui kelima indera peneliti, seringkali dengan instrumen atau perangkat, dan merekamnya untuk tujuan ilmiah²⁴. Adapun pelaksanaan observasi ini dilakukan ketika peneliti mengamati tentang Implikasi kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis terhadap Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawannya. Dalam hal ini peneliti akan mengamati secara langsung proses pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus.

Observasi di sini dilakukan dengan observasi partisipan dan observasi non partisipan. Observasi partisipan yaitu observasi yang dilakukan peneliti mengikuti langsung kegiatan pemimpin pelaku bisnis dalam mengelola dan mengembangkan produktivitas kerja karyawannya untuk mendapatkan hasil observasi tentang implikasi kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnis terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya. Observasi non partisipan adalah observasi yang dilakukan peneliti secara tidak langsung, observasi ini dilakukan untuk

²⁴ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 231.

mendapatkan hasil tentang lingkungan yang digunakan dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.²⁵ Dan dokumentasi yang ada mempunyai hubungan dengan tujuan penelitian.

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang produktivitas kerja karyawan. Teknik dokumentasi juga digunakan peneliti untuk memperoleh data-data lain yang dibutuhkan seperti data profil pabrik, foto-foto yang meliputi aktivitas kerja karyawan, dan lingkungan sekitar di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus.

6. Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul maka dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data menurut Miles dan Huberman, yang mana analisis ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data ini yaitu dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk dicari

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...* h.

tema dan polanya (*data reduction*), lalu data disajikan dalam sebuah pola yang sesuai dengan kajian (*data display*), dan setelah itu ditarik sebuah kesimpulan yang menghasilkan sebuah hipotesis dan deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar-samar atau gelap menjadi jelas (*conclusion drawing*) atau (*verification*).²⁶

a. Reduksi Data

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* bahwa reduksi adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.²⁷

Tahapan reduksi data dilakukan untuk menelaah data secara keseluruhan yang diperoleh dari lapangan. Dalam penelitian ini, berarti mereduksi data meliputi data yang diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan pemimpin pelaku bisnis, asisten pelaku bisnis, dan karyawan Pabrik Jenang Rizqina. Observasi yang dilakukan peneliti dari secara langsung dan tidak langsung yang berkaitan dengan fokus penelitian. Dokumentasi yang didapat peneliti dari Pabrik Jenang Rizqina berupa profil pabrik, data karyawan,

246 ²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*... h.

247 ²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*... h.

dan lain-lain. Serta hal-hal pokok yang dianggap penting yang diperoleh dari lapangan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah mendisplaikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya dengan mendisplaikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.²⁸

Dalam penelitian ini, akan mendeskripsikan data berdasarkan fakta-fakta yang diperoleh dari lapangan yang dihasilkan dari data observasi (langsung dan tidak langsung), data wawancara (pemimpin pelaku bisnis, dan karyawan), dan data dokumentasi yang didapat di Pabrik Jenang Rizqina dengan secara rinci terkait dengan fokus penelitian yang disajikan dengan teks naratif.

c. Verifikasi dan Penyimpulan Data

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada atau berupa gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...* h.

menjadi jelas. Kesimpulan ini masih sebagai hipotesis, dan dapat menjadi teori jika didukung oleh data-data yang lain.²⁹

Dalam penelitian ini, berarti kesimpulan yang didapat merupakan temuan mengenai implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus yang telah diperoleh dari data penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi dalam tiga bagian besar, yaitu bagian awal atau depan, bagian isi yang merupakan inti penelitian dan bagian akhir atau belakang yang pada umumnya memuat lampiran-lampiran.

Bagian awal dari penelitian ini meliputi judul skripsi, halaman nota pembimbing yang merupakan halaman persetujuan atas disetujuinya skripsi sebagai skripsi yang layak untuk diujikan dan ditandatangani oleh dosen pembimbing.

Halaman pengesahan sebagai tanda bukti skripsi telah diterima dan disahkan oleh dewan sidang, halaman pernyataan yang berisi pernyataan dari peneliti akan proses pembuatan skripsi secara mandiri, halaman motto yang merupakan kata-kata yang menjadi

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...* h.

motivasi peneliti, halaman persembahan yang berisi persembahan skripsi kepada orang-orang terdekat peneliti, kata pengantar sebagai prakata dari peneliti, abstrak yang berisi informasi secara singkat mengenai penelitian dan hasilnya, transliterasi sebagai pedoman penulisan istilah arab dalam penelitian, daftar isi, daftar lampiran dan daftar table yang merupakan acuan halaman isi penelitian, lampiran dan tabel.

Bagian isi memuat 5 bab yaitu: pendahuluan, landaan teori, hasil penelitian, dan pembahasan, serta kesimpulan. Pada Bab 1 Pendahuluan berisi latar belakang masalah yang merupakan hal-hal yang diungkapkan pada penelitian ini yang mendasari munculnya penelitian, rumusan masalah yang berisi pembatasan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, tujuan penelitian yang memuat tujuan dari diadakannya penelitian, manfaat penelitian yang berisi kemanfaatan dari diadakannya penelitian ini, temuan penelitian terdahulu sebagai kajian pustaka sekaligus wacana terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang mempunyai tema hampir sama dengan penelitian ini, metode penelitian berisi tentang hal-hal yang meliputi aspek metode penelitian yaitu jenis kegiatan yang dijelaskan pada penelitian ini dan merupakan jenis penelitian apa, tempat dan waktu penelitian, sumber data, fokus dan ruang lingkup penelitian. Teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan yang terakhir sistematika penulisan skripsi yang berisi penjelasan mengenai bagaimana skripsi ini disusun secara sistematis.

Bab kedua adalah Landasan Teori. Bab ini mendeskripsikan tentang teori-teori yang terkait dengan tema besar yang akan diteliti oleh peneliti. Landasan teori ini disampaikan secara umum, teori tersebut memuat tentang peran, kecerdasan ESQ, pemimpin dan kepemimpinan serta produktivitas kerja karyawan. Kemudian secara rinci akan disampaikan dalam bab berikutnya terkait dengan proses pengolahan dan analisis data. Uraian bab ini dapat dikatakan sebagai kerangka acuan implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan.

Bab ketiga adalah Penyajian Data Penelitian. Bab ini berisi tentang temuan-temuan penelitian yang telah ditemukan di lapangan dan akan dibahas pada bab ini. Yaitu berisi secara lengkap tentang data-data hasil penelitian atas objek tertentu yang menjadi fokus kajian bab berikutnya. Hasil penelitian ini berupa hasil gambaran umum tentang Pabrik Jenang Rizqina di Kota Kudus dan peran pemimpin dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya.

Bab keempat adalah Analisis Data. Bab ini merupakan unsur terpenting dalam sebuah penelitian, karena dengan berpatokan pada metode penelitian yang sudah tervalidasi oleh standar penelitian, maka arah penelitian akan sistematis. Pada bab ini akan dipaparkan tentang: implikasi kecerdasan ESQ pemimpin terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus.

Bab kelima adalah Penutup. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari segala hal yang telah diuraikan dalam bab yang telah mendahuluinya yang meliputi dua hal pokok, yaitu kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran

1. Pengertian Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peran memiliki arti perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.³⁰

Peran menurut Soerjono Soekanto adalah aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.³¹

Menurut Horton dan Hunt, peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai suatu status. Seorang yang berperan berarti ia melakukan suatu perangkat kewajiban dan hak-haknya.

Mengetahui dan mempelajari suatu peran dapat diketahui melalui dua aspek:

- a. Orang yang ingin mempelajari tentang peran harus mengetahui terlebih dahulu perannya untuk melaksanakan kewajiban dan menuntut hak-haknya

³⁰ Kbbi.online.com

³¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 210-211

- b. Orang yang ingin mempelajari tentang peran harus memiliki sikap, perasaan, dan harapan-harapan yang sesuai dengan peran tersebut.

Dari kedua aspek ini, aspek kedualah yang paling penting. Dalam memainkan perannya seseorang bisa dengan mudah mempelajari bagaimana melakukan sesuatu. Misalkan seorang ibu rumah tangga dapat dengan cepat mempelajari bagaimana cara memandikan bayi, menyuapi makan bayinya, mendidik, dan mengenakan popok. Namun ia tidak dapat dengan mudah belajar mengenai sikap dan peran yang membuat pekerjaan memelihara bayi sebagai kegiatan yang memberikan kepuasan dan imbalan. Menurut Horton dan Hunt, "Seseorang tidak dapat mengisi peran dengan senang dan sukses tanpa disosialisasikan untuk menerima bahwa peran tersebut berguna, memuaskan dan sesuai".³²

Sedangkan menurut Levinson, peranan mencakup tiga hal, yaitu:

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.

³² Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, *Sosiologi*, Diterjemahkan oleh Aminuddin Ram dan Tita Sobari, dengan judul asli dari Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, *Sosiologi*, (Jakarta: Erlangga, 1999), h. 118

- b. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.³³

2. Jenis-Jenis Peran

- a. Berdasarkan jenis kelamin

Peran yang bersifat maskulin dan feminin memiliki keanekaragaman yang tak terbatas, namun masyarakat telah memiliki sepasang peran seks yang diakui dimana orang-orang diharapkan mengikutinya. Di negara Pakistan kaum pria adalah pelayan rumah tangga, di Philipina para ahli farmasi umumnya adalah kaum wanita sedangkan kaum pria lebih suka sebagai sekretaris, di kepulauan Marquesas pekerjaan mengasuh bayi, memasak dan memelihara rumah tangga merupakan tugas yang tepat bagi kaum pria sementara kaum wanita mempergunakan sebagian besar waktunya untuk bersolek, dan kebanyakan di bagian dunia pekerjaan tani yang berat dilakukan oleh wanita.

Masyarakat mungkin memberikan toleransi pada individu-individu untuk menghindari beberapa bagian pola tadi pada waktu-waktu tertentu, tetapi mereka menanggung akibat pengucilan dari masyarakat, kecuali bila mereka

³³ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar...* h. 211

mampu mengidentifikasi diri mereka dengan peran yang diharapkan menurut jenis kelamin mereka.³⁴

b. Berdasarkan usia

Peran berdasarkan usia sangat berbeda dalam setiap masyarakat. Masyarakat tidak memperlakukan anak-anak, orang dewasa dan orang tua dengan cara yang sama. Anak-anak di Amerika menggunakan masa kanak-kanaknya dengan bermain dan bermanja-manja. Berbeda dengan anak-anak di Amerika, anak-anak suku Navayo pada masa kanak-kanaknya menggembala biri-biri dan menenun.

Orang tua pada zaman revolusi Cina adalah tokoh yang berkuasa dan dihormati di lingkungan keluarga selama mereka hidup, sementara orang tua di Amerika bagian besar sering ditampung dalam rumah jompo. Dan orang tua yang perilakunya tidak sejalan dengan status umurnya ditertawakan dan diejek.

Kaum remaja yang menuntut hak-hak orang dewasa dianggap menjengkelkan sedangkan orang dewasa yang berperilaku sebagai anak remaja akan dicela, cenderung mereka akan diminta untuk berperilaku sesuai dengan usia mereka.³⁵

³⁴ Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, *Sosiologi* ... h. 123

³⁵ Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, *Sosiologi* ... h. 124-125

c. Berdasarkan jasa

Di era sekarang mungkin kita telah mengembangkan suatu bentuk status semu melalui kecenderungan kita ke arah meritokrasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)³⁶, meritokrasi adalah sistem yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memimpin berdasarkan kemampuan atau prestasi, bukan kekayaan, senioritas, dan sebagainya. Dapat dikatakan bahwa meritokrasi merupakan suatu sistem sosial dimana status diberikan berdasarkan jasa. Dan dewasa ini, jasa sangat umum diukur dengan skor (angka) berdasarkan tes yang telah distandardisasikan yang mengendalikan ke arah program pendidikan dan peran jabatan. Bila seseorang menganggap bahwa angka-angka ini cukup memuaskan untuk seorang individu, maka hasilnya semacam sistem tingkatan dimana angka-angka tes dapat membentuk seluruh kehidupan seseorang.³⁷

3. Fungsi Peran

Peranan erat kaitannya dengan kedudukan. Tidak ada peranan tanpa kedudukan, atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana dengan kedudukan peranan memiliki dua arti setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan kehidupannya. Hal ini

³⁶ Kbbi.online.com

³⁷ Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, *Sosiologi* ... h. 126

memberikan pengertian bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan yang diberikan masyarakat kepadanya. Fungsinya peranan adalah ia mengatur perilaku seseorang. Peranan menyebabkan seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain. Orang yang bersangkutan akan dapat menyesuaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya.³⁸

4. Perangkat Peran

Berbagai macam peran yang dijalani oleh seorang individu disebut dengan perangkat peran. Kompleksnya peran yang diemban oleh seseorang mempengaruhi bagaimana ia bersikap. Misalkan seorang ibu rumah tangga, yang ia juga sebagai seorang anak perempuan, seorang anggota keluarga, seorang tetangga, seorang warga negara, seorang nyonya rumah, seorang tukang masak, mungkin juga seorang pengajar, seorang majikan, seorang tokoh politik, dan lain-lain. Jadi perangkat peran merupakan sejumlah peran yang saling berhubungan dan cocok. Seseorang bisa saja mengisi beberapa peran yang berbeda pada saat yang sama. Misalkan seorang ibu rumah tangga yang juga seorang pengusaha, orang tua, tokoh politik, pengurus dalam suatu pengajian dan lain-lain. Banyaknya peran terkadang membuat seseorang terasa berat dalam menjalani

³⁸ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar...*, h. 211

hidup, namun juga dapat meningkatkan prestasi menyeluruh serta kepuasan hidup seseorang.³⁹

5. Peran Manajerial Pemimpin

Menurut pandangan Henry Mintzberg tentang peran manajerial seorang pemimpin dikategorikan dalam tiga jenis utama, yaitu decisional, interpersonal, dan informasi.⁴⁰

1. Peran interpersonal yaitu hubungan antara pemimpin dengan orang yang ada di sekelilingnya, meliputi: a. Figurehead/ pemimpin symbol: pemimpin berperan sebagai simbol dalam acara-acara perusahaan. b. Leader/Pemimpin: pemimpin berperan dalam memberi motivasi kepada para karyawan serta mengatasi permasalahan yang muncul. c. Liaison/Penghubung: pemimpin menjadi penghubung dengan pihak internal maupun eksternal.
2. Peran informasi adalah peran pemimpin dalam mengatur informasi yang dimiliki, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, meliputi: a. monitor/pemantau: pemimpin berperan dalam mengawasi, memantau, mengikuti, mengumpulkan dan merekam kejadian atau peristiwa yang terjadi baik informasi yang didapat secara langsung maupun tidak langsung, b.

³⁹ Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, *Sosiologi* ... h. 120

⁴⁰ Wa Ode Zusnita Muizu dan Ernie Tisnawati Sule, *Manajer dan Perangkat Manajemen Baru*, Jurnal, Universitas Padjadjaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9, No. 2, Juli 2017, h. 156-157

Disseminator/penyebar: pemimpin berperan dalam menyebarkan informasi yang didapat kepada orang-orang yang ada di dalam organisasi, c. spokesperson/ juru bicara: pemimpin berperan untuk mewakili unit yang dipimpinnya kepada pihak luar.

3. Peran pengambil keputusan adalah peran pemimpin dalam membuat keputusan baik yang ditentukan oleh dirinya sendiri maupun yang dihasilkan bersama pihak lain, meliputi:
 - a. Enterpreneur/kewirausahaan: pemimpin berperan dalam membuat ide yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja unit kerja.
 - b. Disturbance handler/ penyelesaian permasalahan: pemimpin berperan dalam mencari jalan keluar dan solusi terbaik dari setiap persoalan yang timbul,
 - c Resource Allicator/ pengalokasi sumber daya: pemimpin berperan dalam menemukan siapa yang menerima sumber daya serta besar sumber dayanya,
 - d. Negotiator/Negosiator: pemimpin berperan dalam melakukan negosiasi dengan pihak dalam dan luar untuk kepentingan unit kerja atau perusahaan.

B. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)*

1. *Emotional Quotient (EQ)*

a. *Pengertian Emotional Quotient (EQ)*

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian *Emotional Intelligence* atau bisa disebut sebagai

kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain dan alam sekitar.⁴¹

Dalam kamus lengkap psikologi karya J.P. Chaplin pengertian emotional mencakup hal-hal berikut:

- 1) Berkaitan dengan ekspresi emosi, atau dengan perubahan-perubahan yang mendalam yang menyertai emosi.
- 2) Mencirikan individu yang mudah terangsang untuk menampilkan tingkah laku emosional.⁴²

Jika emosional dikaitkan dengan konteks kecerdasan berarti kemampuan individu dalam mengolah suatu ekspresi emosi yang disebabkan oleh rangsangan tertentu.

Kecerdasan emosional diungkapkan pertama kali oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk mengungkapkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan hidup. Kualitas ini antara lain: empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan

⁴¹ Kbbi.online.com

⁴² James P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, Diterjemahkan oleh Kartini Kartono, dengan judul asli dari James P. Chaplin, *Dictionary of Psychology*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 165

masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan dan sikap hormat.

Menurut Lawrence E. Shapiro kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan.⁴³

Gardner dalam bukunya, dengan judul “Frame of Mind” yang dikutip oleh Goleman mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika atau logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal, dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional.⁴⁴

⁴³ Nur Hayati, *Menstimulasi Kecerdasan Emosional Anak Sejak Usia Dini*, Jurnal, Universitas Negeri Yogyakarta, tt, h. 2

⁴⁴ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi; Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Diterjemahkan oleh Alex Tri Kantjono Widodo, dengan judul asli dari Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), h. 50

b. Karakteristik *Emotional Quotient* (EQ)

Kecerdasan emosional erat kaitannya dengan pengetahuan akan diri (*Self Science*). Dibuktikan ketika seseorang yang telah menginjak usia remaja. Mereka cenderung ingin menunjukkan siapa diri mereka, melalui kontrol emosi yang masih belum stabil. Maka penting bagi seseorang untuk mengenali siapa dirinya sehingga ia dapat menemukan jati dirinya. Jadi dalam hal ini, kecerdasan emosional sangat erat kaitannya dengan pengetahuan diri. Kecerdasan emosional pun dapat dikatakan berbeda dengan kecerdasan intelektual, karena kecerdasan intelektual hanya menekankan kepada pemahaman secara logistik tanpa mempertimbangkan aspek perasaan. Sedangkan dalam menjalin relasi atau kerja sama antar individu memerlukan sebuah kepercayaan satu sama lain sehingga aktivitas yang dijalani dapat terealisasikan dengan baik.

Adapun unsur-unsur utama dalam pengetahuan diri, yaitu:⁴⁵

- 1) Kesadaran diri
- 2) Pengambilan keputusan pribadi
- 3) Mengelola perasaan

⁴⁵Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional; Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Diterjemahkan oleh T. Hermaya, dengan judul asli dari Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996)h. 428

- 4) Menangani stres
- 5) Empati
- 6) Komunikasi
- 7) Membuka diri
- 8) Pemahaman
- 9) Menerima diri sendiri
- 10) Tanggung jawab pribadi
- 11) Ketegasan
- 12) Dinamika kelompok
- 13) Menyelesaikan konflik

Menurut W.T. Grant Consortium, tentang unsur-unsur aktif program pencegahan agresivitas pada individu, bahwa pengembangan keterampilan emosional meliputi:⁴⁶

- 1) Mengidentifikasi dan memberi nama perasaan-perasaan
- 2) Mengungkapkan perasaan
- 3) Menilai intensitas perasaan
- 4) Mengelola perasaan
- 5) Menunda pemuasan
- 6) Mengendalikan dorongan hati
- 7) Mengurangi stres
- 8) Mengetahui perbedaan antara perasaan dan tindakan.

⁴⁶ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional* ... h. 426

Adapun keterampilan emosi lain yang telah dijadikan pegangan oleh American Quality Foundation dalam menunjang kesuksesan dalam kepemimpinan meliputi:⁴⁷

- 1) Mendengarkan
- 2) Mencari informasi yang jelas
- 3) Menilai
- 4) Tetap tegar dan terus maju
- 5) Belajar dan melakukan inovasi
- 6) Membuat pertimbangan
- 7) Mengingat-ingat
- 8) Bersikap empati
- 9) Berubah dan memotivasi diri.

Salovey meletakkan kecerdasan pribadi Gardner dalam pokok definisi tentang kecerdasan emosional serta memperluas kemampuan ini menjadi lima wilayah utama.⁴⁸

- 1) Mengenali emosi diri
- 2) Mengelola emosi
- 3) Memotivasi diri sendiri
- 4) Mengenali emosi orang lain
- 5) Membina hubungan

⁴⁷Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, *Executive EQ; Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Diterjemahkan oleh Alex Tri Kantjono Widodo, dengan judul asli dari Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, *Executive EQ; Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), h. 68

⁴⁸ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi...* h. 31

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat *Emotional Quotient* (EQ) pada Seseorang

Seorang ahli saraf di Center for Neural Science di New York University, Joseph LeDoux, merupakan orang pertama yang menemukan peran amigdala dalam otak emosional manusia. Penelitian LeDoux menjelaskan cara amigdala mengambil alih kendali suatu hal yang kita kerjakan bahkan sewaktu otak yang berpikir, neokorteks, masih menyusun keputusan. Hal ini terjadi karena fungsi-fungsi amigdala dan pengaruhnya pada neokorteks yang merupakan inti kecerdasan emosional.⁴⁹

Penelitian LeDoux merupakan langkah revolusioner dalam usaha memahami kehidupan emosional karena penelitiannya merupakan yang pertama dalam mengamati jalur saraf untuk perasaan yang melangkahi peran neokorteks. Perasaan yang mengambil jalan pintas menuju amigdala mencakup perasaan kita yang paling primitif dan berpengaruh. Sirkuit ini sangat bermanfaat untuk menjelaskan kekuatan emosi yang mengalahkan rasionalitas.⁵⁰ Begitulah cara LeDoux menjelaskan peranan amigdala dalam proses ingatan seseorang.

Penelitian LeDoux dan para ahli saraf sekarang lebih condong kepada suatu pendapat bahwa *hippocampus*

⁴⁹ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional...* h. 20-21

⁵⁰ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional ...*, h. 23

merupakan bagian dari sistem limbik yang berkaitan dengan perekaman dan pemaknaan pola persepsi ketimbang reaksi emosional. Peranan utama *hippocampus* adalah untuk menyediakan ingatan terperinci terhadap suatu konteks.⁵¹ Maka dengan demikian, *hippocampus*-lah yang memegang peranan penting dalam memori individu dalam menentukan respon emosinya.

Goleman berpendapat bahwa, "kecakapan-kecakapan emosi dapat dipelajari kapan saja. Tidak peduli orang tersebut peka atau tidak, pemalu, pemarah, atau sulit bergaul dengan orang lain sekalipun dengan motivasi dan usaha yang benar, orang tersebut dapat mempelajari dan menguasai kecakapan emosi tersebut".⁵²

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh LeDoux mengenai peran amigdala dalam pengamatannya melalui jalur saraf yang berhubungan dengan emosi manusia bahwa otak manusia telah dirancang sedemikian rupa oleh Tuhan sehingga menyimpan potensi untuk mengekspresikan perasaannya. Yang kemudian berdasarkan pendapat Goleman bahwa untuk mempunyai kecakapan-kecakapan emosi tersebut dapat dipelajari dengan motivasi dan usaha yang benar. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat faktor

⁵¹ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, h. 26

⁵² Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ; Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001), h. lii

yang mempengaruhi tingkat EQ pada seseorang adalah dengan berdasarkan kematangan perilakunya terhadap kegiatan belajarnya.

d. Komponen-komponen *Emotional Quotient* (EQ)

Terdapat empat dimensi kecerdasan emosi untuk mengembangkan kepemimpinan yang baik. Dari ke empat dimensi kecerdasan emosi tersebut di bagi menjadi dua komponen yaitu:⁵³

1. Kompetensi pribadi

Kompetensi pribadi merupakan kemampuan-kemampuan untuk menentukan cara kita dalam mengelola diri kita pribadi. Adapun kompetensi pribadi mencakup, diantaranya:

a. Kesadaran diri

- 1) Kesadaran diri emosi, yaitu kemampuan dalam membaca emosi diri sendiri dan mengenali dampaknya menggunakan insting untuk menuntun keputusan.

⁵³.Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership: Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Diterjemahkan oleh Susi Purwoko, dengan judul asli dari Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership, Realizing the Power of Emotional Intelligence* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 44

- 2) Penilaian diri yang akurat, yaitu kemampuan dalam mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri
 - 3) Kepercayaan diri, yaitu kemampuan dalam kepekaan yang sehat mengenai harga diri dan kemampuan diri.
- b. Pengelolaan diri
- 1) Kendali diri emosi, yaitu kemampuan dalam mengendalikan emosi dan dorongan yang meledak-ledak.
 - 2) Transparansi, yaitu sikap untuk menunjukkan kejujuran dan integritas, dan kelayakan untuk dipercaya.
 - 3) Kemampuan menyesuaikan diri, yaitu kemampuan dalam kelenturan beradaptasi dengan perubahan situasi atau mengatasi hambatan
 - 4) Pencapaian, yaitu dorongan untuk memperbaiki kinerja untuk memenuhi standar-standar prestasi yang ditentukan oleh diri sendiri.
 - 5) Inisiatif, yaitu kesiapan untuk bertindak dan menggunakan kesempatan
 - 6) Optimisme, yaitu kemampuan dalam melihat sisi positif suatu peristiwa.

2. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan-kemampuan untuk menentukan cara kita dalam mengelola suatu relasi. Adapun kompetensi sosial mencakup, diantaranya:

a. Kesadaran sosial

- 1) Empati, yaitu merasakan emosi orang lain, memahami sudut pandang mereka, dan berminat aktif dalam kekhawatiran mereka.
- 2) Kesadaran organisasional, yaitu kemampuan dalam membaca apa yang sedang terjadi, keputusan jaringan kerja, dan politik ditingkat organisasi.
- 3) Pelayanan, yaitu kemampuan dalam mengenali dan memenuhi kebutuhan pengikut, klien atau pelanggan.

b. Pengelolaan relasi

- 1) Kepemimpinan yang menginspirasi, yaitu kemampuan dalam membimbing dan memotivasi dengan visi yang semangat.
- 2) Pengaruh, yaitu kemampuan dalam menguasai berbagai taktik membujuk
- 3) Mengembangkan orang lain, yaitu menunjang kemampuan orang lain melalui umpan balik dan bimbingan.

- 4) Katalis perubahan, yaitu memprakarsai, mengelola, dan memimpin di arah yang baru.
- 5) Pengelolaan konflik, yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pertengkar.
- 6) Membangun ikatan, yaitu kemampuan dalam menumbuhkan dan memelihara jaringan relasi.
- 7) Kerja kelompok dan kolaborasi, yaitu kemampuan dalam bekerjasama dalam pembangunan suatu kelompok.

e. Peran *Emotional Quotient* (EQ) dalam Kehidupan Pemimpin

Kecerdasan emosional mempunyai peranan tersendiri yang berbeda dengan kecerdasan intelektual. Dimana komponen dari kecerdasan emosional itu terletak pada unsur perasaan yang melibatkan emosi. Sehingga dalam berhubungan sosial seorang manusia yang mempunyai tingkat emosional lebih tinggi dari pada kecerdasan intelektualnya dapat dikatakan lebih sukses dari pada manusia yang memiliki tingkat intelektual yang lebih tinggi namun rendah dalam mengelola emosinya. Hal tersebut dijelaskan dalam kasus berikut:

Dalam sebuah kajian terhadap 19 perusahaan asuransi, iklim yang diciptakan oleh CEO perusahaan menjadi tolok ukur kinerja bisnis seluruh organisasi. Dalam 75 persen

kasus, iklim saja sudah bisa memilah perusahaan-perusahaan ke dalam kelompok yang memiliki laba di dalam pertumbuhan perekonomian yang tinggi dan kelompok yang memiliki laba sedang pertumbuhan perekonomiannya rendah. Perasaan karyawan tersebut memiliki peran atas 20 sampai 30 persen kinerja bisnis. Motivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya akan berakibat positif pada hasil-hasil faktual suatu bisnis. Sedangkan sekitar 50 sampai 70 persen persepsi karyawan terhadap iklim organisasinya dapat dilacak kepada tindakan-tindakan satu orang, yaitu pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin atau bos berperan dalam menciptakan kondisi-kondisi yang langsung menentukan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik.⁵⁴ Seorang pemimpin yang terampil dalam mengelola emosi dirinya maupun kelompoknya memiliki sifat kooperatif karena tahu bagaimana caranya untuk menyeimbangkan pemusatan kelompok pada tugas yang ada dengan perhatian terhadap kualitas relasi anggota-anggotanya. Secara alami pemimpin seperti ini mampu menciptakan iklim yang bersahabat tetapi efektif, yang mengangkat semangat setiap orang.⁵⁵

Berdasarkan pendapat McMlelland yang sesuai dengan konsep kecerdasan emosional menurut Salovey bahwa

⁵⁴Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership*; ... h. 20

⁵⁵Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership*...h. 16

“ilmu pengetahuan itu hanya kemampuan ambang kecakapan yang diperlukan untuk masuk ke dalam suatu bidang pekerjaan. Oleh karena itu, dalam hal ini dibandingkan kecerdasan inteligensi, kecerdasan emosional-lah yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang”.⁵⁶

Seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan EQ yang tinggi cenderung meraih kesuksesan secara humanis. Hal ini dapat terjadi karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan khusus untuk membaca perasaan terdalam mereka yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama seorang yang memiliki kecerdasan emosional dapat memotivasi diri sendiri, dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Singkatnya, seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional mampu mengantisipasi, mengelak dan memecahkan masalah yang menjadi kendala pada suatu perusahaan.⁵⁷

Seseorang tidak dapat menjalankan bisnis dengan baik tanpa kecerdasan emosional, karena kecerdasan emosional

⁵⁶ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi...* h. 31

⁵⁷ Henry R. Meyer, *Emotional Intelligence: Cara Humanis Memimpin Bisnis*, Diterjemahkan oleh Munir, dengan judul asli dari Henry R. Meyer, *Managing with Emotional Intelligence; It Takes Two in Tango*, (Bandung: NUANSA, 2011), h. 58

merupakan perekat sosial yang mengikat semua orang. Oleh sebab itu, dalam usaha membangun laju perusahaan penting bagi seorang pemimpin perusahaan menetapkan sebuah gaya manajemen dalam suatu organisasi guna membangun kerja tim yang efektif.⁵⁸

2. *Spiritual Quetient (SQ)*

a. *Pengertian Spiritual Quetient (SQ)*

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian *Spiritual Intelligence* atau bisa disebut sebagai kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar berdasarkan keyakinan akan adanya Tuhan Yang Maha Esa.⁵⁹

Dalam kamus lengkap psikologi karya J.P. Chaplin pengertian spiritual mencakup hal-hal berikut:

- 1) Berkaitan dengan roh, semangat, atau jiwa
- 2) Religius, yang berhubungan dengan agama, keimanan, kesalehan, menyangkut nilai-nilai transendental
- 3) Bersifat mental, sebagai lawan dari material, fisik atau jasmaniah.⁶⁰

Bila spiritual dimasukkan dalam konteks kecerdasan berarti kemampuan individu dalam mengolah suatu perilaku

⁵⁸ Henry R. Meyer, *Emotional Intelligence...*, h. 59

⁵⁹ Kbbi.online.com

⁶⁰ James P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi...* h. 480

berdasar pada keimanan yang dimiliki dalam memegang teguh nilai-nilai transcendental..

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshal, kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan yang kita pakai untuk merengkuh makna, nilai, tujuan terdalam, dan motivasi tertinggi kita. Kecerdasan spiritual adalah cara kita menggunakan makna, nilai, tujuan, dan motivasi itu dalam proses berpikir kita, dalam keputusan-keputusan yang kita buat, dan dalam segala sesuatu yang kita pikir patut dilakukan. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan moral kita yang memberi kita sebuah kemampuan bawaan untuk membedakan yang benar dengan yang salah. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang menyangkut jiwa kita.⁶¹

Sedangkan menurut Robert K Cooper PhD, “Kecerdasan spiritual mengaktifkan nilai-nilai kita yang terdalam, mengubahnya dari sesuatu yang kita pikir menjadi sesuatu yang kita jalani. Spiritual mampu mengetahui hal-hal mana yang tidak boleh, atau tidak dapat diketahui oleh pikiran kita. Kecerdasan spiritual merupakan sumber kebahagiaan dan semangat, integritas serta

⁶¹Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, Diterjemahkan oleh Helmi Mustofa, dengan judul asli dari Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Wealth We Can Live by Using Our Rational, Emotional, and Corporate Culture*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2005), h.. 24-25

komitmen. Kecerdasan spiritual adalah sumber energi dan perasaan mendalam yang menuntut kita untuk melakukan pembelajaran, menciptakan kerjasama, memimpin serta melayani.⁶² Kecerdasan spiritual yang dimaksud dalam kutipan Robert K Cooper, yang ia ambil dari kata-kata Robert Frost, bahwa apa yang mereka tinggalkan dibelakang dan acapkali mereka lupakan adalah aspek yang disebut oleh Robert Frost sebagai aspek hati.⁶³

b. Karakteristik *Spiritual Quetient* (SQ)

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall ada tujuh karakteristik kecerdasan spiritual yang lebih tinggi, yaitu:⁶⁴

- 1) Menyadari dimana diri sekarang
- 2) Dapat merasakan dengan kuat bahwa diri ingin berubah
- 3) Mampu merenungkan pusat diri sendiri dan menemukan motivasi diri yang paling dalam
- 4) Dapat menemukan dan mengatasi rintangan
- 5) Mampu menggali banyak kemungkinan untuk melangkah maju
- 6) Mampu menetapkan hati pada sebuah jalan

⁶²Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ; Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2009), h. 7

⁶³ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi ...* h. 5

⁶⁴Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual*, Diterjemahkan oleh Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib Burhani, Ahmad Baiquni, dengan judul asli dari Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Spiritual Intelligence; The Ultimate Intelligence*, (Bandung: Mizan, 2007), h. 231

7) Tetap menyadari bahwa ada banyak jalan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat *Spiritual Quotient* (SQ) pada Seseorang

1) God Spot

Penelitian oleh neuropsikolog Michael Persinger di awal tahun 1990-an, dan penelitian yang lebih baru pada 1997 oleh neurologi V.S. Ramachandran bersama timnya di Universitas California mengenai adanya “titik Tuhan” (god Spot) dalam otak manusia.⁶⁵ Dalam penelitiannya, Ramachandran menemukan adanya lobus temporal di dalam bagian otak yang meningkat ketika pengalaman religius dan spiritual berlangsung atau sedang terjadi. Ia mengatakan bahwa titik Tuhan mempunyai peranan secara biologis untuk menentukan pengalaman spiritual.

2) Potensi Qalb

Dalam pandangan Al-Ghazali, qalb dikonotasikan dalam dua arti yaitu segumpal daging yang berbentuk belahan sanubari yang berada di dada sebelah kiri yang berisi darah merah kehitaman yang merupakan sumber ruh kehidupan. Adapun makna yang kedua berarti sifat kelembutan (*lathifah*), *Rabbaniyyah*, *ruhaniyyah*, yang melekat pada kalbu jism, ia memiliki ketergantungan

⁶⁵ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual*,... h. 10

yang sama seperti tergantungnya jiwa dengan raga, atau seperti tergantungnya sifat dengan hal yang disifati. *Lathifah* sendiri dalam hal ini merupakan hakikat manusia yang memiliki kemampuan memahami, mengetahui, berdialog, yang berpotensi diberi pahala ataupun disiksa.

Selain itu Al-Ghazali juga mengatakan bahwa qalb sebagai pusat dan sumber ilmu pengetahuan dapat mencetak setiap sesuatu yang dipelajarinya dalam hati dan kemudian diperjelas di dalamnya. Al-Ghazali mengungkapkan bahwa adanya ilmu pengetahuan merupakan esensi dari hati dimana di dalamnya terdapat banyak fakta dan informasi.⁶⁶

d. Komponen-komponen *Spiritual Quetient* (SQ)

Robbert A. Emmons menyebutkan lima ciri utama yang dimiliki oleh mereka yang cerdas spiritualnya,⁶⁷

- 1) Kemampuan untuk mentransendensikan yang fisik dan yang material
- 2) Kemampuan untuk mengalami tingkat kesadaran yang memuncak

⁶⁶ Khafidhi, *Peranan Akal dan Qalb dalam Pendidikan Akhlaq (Studi Pemikiran Al-Ghazali)*, TESIS, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2013, h. 8-9

⁶⁷ Abdul Jalil, *Spiritual Enterpreneurship*, (Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2013), h. 6

- 3) Kemampuan untuk menyakralkan pengalaman sehari-hari
- 4) Kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber spiritual untuk menyelesaikan masalah
- 5) Kemampuan untuk berbuat baik, memberi maaf, mengekspresikan terima kasih, sederhana, dan bersahaja, serta menunjukkan kasih sayang dan kebijaksanaan.

e. Peran *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Kehidupan Pemimpin

Berdasarkan pendapat Dr. Gay Hendricks dan Dr. Kate Ludeman dalam buku *The Corporate Mystic* secara lugas menyatakan bahwa, “Pada era pasar global, kita akan menemukan orang-orang suci, mistikus, atau sufi diperusahaan bukan di tempat keagamaan. Para mistikus ini bergerak dengan mudah dari spiritual ke dunia bisnis. Mereka adalah para visioner dengan kaki yang tegak di atas tanah”.

Adapun ciri-ciri para mistikus korporat menurut Hendricks dan Ludeman, yaitu:

- 1) Kejujuran Total
- 2) *Fairness*
- 3) Pengetahuan tentang diri
- 4) Fokus pada kontribusi

- 5) Spiritual
- 6) Mencapai lebih banyak hasil dengan lebih sedikit upaya
- 7) Membangkitkan yang terbaik dalam diri mereka dan orang lain
- 8) Keterbukaan terhadap perubahan
- 9) Cita rasa humor yang tinggi
- 10) Disiplin diri yang ketat
- 11) Keseimbangan hidup⁶⁸

Dalam sebuah pertemuan CEO (Chief Executive Officer) perusahaan terkemuka Amerika Serikat mendiskusikan tentang bagaimana nilai-nilai spiritual yang mampu membantu mereka menjadi *powerful leaders*. Sehingga mereka semua sepakat bahwa paham spiritualisme mampu menghasilkan lima hal yaitu:⁶⁹

- 1) Integritas atau kejujuran.
- 2) Energi atau semangat.
- 3) Inspirasi atau ide dan inisiatif.
- 4) *Wisdom* atau bijaksana
- 5) Keberanian dalam mengambil keputusan.

⁶⁸ Ahdajaudah, *Review Buku Motivasi: Sukses Berbisnis dengan Hati by Gay Hendricks dan Kate Ludeman| The Corporate Mystic*, Diakses dari <http://steemit.com/indonesia/@ahdajaudah/review-buku-motivasi-sukses-berbisnis-dengan-hati-by-gay-hendricks-dan-ludeman-or-the-corporate-mystic>, pada, tanggal 23 Oktober 2019

⁶⁹ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Power; Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*, (Jakarta: Arga, 2004), h. 5

Dalam peranannya kecerdasan spiritual dapat berkembang apabila seorang pemimpin mempertimbangkan aspek modal spiritualnya (*Spiritual Capital*). Modal spiritual (*Spiritual Capital*) oleh pemimpin merupakan modal yang dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam jiwa manusia. Spiritual merupakan suatu kebutuhan dalam upaya menempatkan tujuan dan makna yang lebih luas. *Spiritual capital* berfungsi sebagai *drive* dan *inner value system* yaitu berupa bisikan suara hati spiritual, atau yang lebih umum dinamakan *qalb*. *Spiritual capital* terletak di dalam God Spot. Spiritualitas sejatinya bersifat suci dan tidak dapat diubah karena berasal dari tiupan Ilahi. Namun ia dapat diberdayakan secara maksimal apabila emosi yang mengelilinginya dalam keadaan terkendali.⁷⁰

Mengenai peran kecerdasan spiritual terhadap seorang pemimpin, diantaranya yaitu untuk membedakan antara yang baik dan yang buruk, memberikan kebenaran yang menyangkut tentang moralitas kehidupan, memberikan kemampuan untuk menyesuaikan aturan yang kaku bersamaan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan

⁷⁰ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Power; Sebuah Inner Journey ...*, h.li

setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya.⁷¹

Penelitian Patricia, Hendricks-Kate, Danah Zohar-Ian Marshall, dan Stephen Covey membuktikan bahwa spiritualitas memiliki andil besar terhadap kesuksesan seorang pemimpin. Mengapa? Karena ketika bisnis sudah mengarah pada proses mekanisasi, maka saat itu ia terjebak dalam dehumanisasi, hingga pada gilirannya produktivitas menurun.⁷²

f. Tanda-Tanda *Spiritual Quotient* (SQ) yang Telah Berkembang

Beberapa tanda yang menjadi tolak ukur berkembangnya SQ seseorang yakni:⁷³

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
- 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai

⁷¹ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual...* h. 5

⁷² Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship...*, h. 16

⁷³ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual...* h. 14

- 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik)
- 8) Kecenderungan nyata untuk bertanya “Mengapa?” dan “Bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar
- 9) Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai “bidang mandiri” yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi yang buruk.

3. Hubungan antara *Emotional Quotient* (EQ), dan *Spiritual Quotient* (SQ)

Adapun penyelarasan antara, EQ, dan SQ menghasilkan manfaat yang luar biasa. Integrasi antara kedua kecerdasan ini terletak pada suatu konsep ESQ. Konsep ESQ rancangan Ary Ginanjar tidak hanya mengandalkan kecerdasan intelektual saja dalam menangani setiap *problem* kehidupan melainkan juga menggabungkan kecerdasan emosional dan spiritual untuk menyeimbangkan kehidupan manusia, dimana ESQ merupakan solusi atas berbagai macam persoalan dewasa ini.

Ary Ginanjar mengatakan bahwa pemahaman akan nilai-nilai ihsan dapat mengoptimalkan tingkat kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ). Kata Ihsan sendiri berasal dari sebuah kata kerja yang mempunyai arti berbuat atau menegakkan sesuatu

dengan kualitas terbaik. Pada konsep ESQ Ary Ginanjar terdapat berbagai macam dimensi yang menentukan kunci kesuksesan di dalam kehidupan.⁷⁴

- a. Dimensi fisik (IQ) berperan sebagai aplikasi atau penerapan.
- b. Dimensi emosi (EQ) berperan sebagai motivasi tertinggi dan abadi.
- c. Dimensi spiritualitas (SQ) melalui nilai-nilai Ihsan berperan sebagai penggerak hati untuk bertindak selaras dan harmonis. Singkatnya, Ihsan berfungsi untuk memunculkan niat yang selaras dengan tindakannya, menyelaraskan rasionalitas, mentalitas, dan spiritualitas.

Di dalam kehidupan manusia di era modern IQ memegang peran yang penting pada tahap pemanfaatan teknologi untuk efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Begitu pula dengan peran EQ yang memegang kendali dalam membangun hubungan dan perluasan relasi antar manusia yang efektif dan juga peranannya dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan pendapat Ary Ginanjar, tanpa SQ keberhasilan itu hanyalah akan menghasilkan hitler-hitler baru atau firaun-firaun kecil di muka bumi karena SQ berperan dalam mengajarkan nilai-nilai kebenaran,. Oleh karenanya, kita perlu mensinergikan potensi kecerdasan itu ke dalam satu formula yang dinamakan ESQ

⁷⁴ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Power; Sebuah Inner Journey ...*, h. xlix

Model, yaitu formula yang menyatukan unsur EQ, IQ, dan SQ dalam satu kesatuan sistem yang terintegrasi.⁷⁵

Ary ginanjar membuat sebuah terobosan mengenai pemahaman tentang ESQ yang dapat kita ketahui melalui konsep ESQ model. Dimana ESQ model ini merupakan pola sinergi dengan mengolaborasikan antara 6 rukun iman, 5 rukun Islam, dan 1 konsep ihsan. Dimana konsep ihsan sendiri mempunyai peran sebagai penjernihan emosi secara mental dan ke-6 rukun iman berfungsi sebagai prinsip-prinsip yang menguatkan mental, sebagaimana yang Ary Ginanjar sebut sebagai pembangunan mental dengan berpedoman kepada prinsip 6 rukun iman yaitu *Star Principle*, *Angel Principle*, *Leadership Principle*, *Learning Principle*, *Vision Principle*, dan *Well Organized Principle*. Kemudian dilanjutkan dengan 5 rukun islam yang mempunyai peran sebagai penetapan misi, pembangunan karakter dan pengendalian diri yang Ary Ginanjar sebut sebagai ketangguhan pribadi. Adapun dua rukun Islam selanjutnya terdapat dalam *Strategic Collaboration*, dan *Total Action* yang Ary Ginanjar sebut sebagai ketangguhan sosial. Penetapan 5 rukun Islam ini yang dalam konsep ESQ Model terdapat dua prinsip ketangguhan yaitu ketangguhan pribadi dan sosial merupakan pembangunan prinsip secara fisik atau aplikasinya dalam kehidupan. Maka dengan begitu konsep ESQ

⁷⁵ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Power; Sebuah Inner Journey ...*, h. 65

Model dalam rancangan Ary Ginanjar menggabungkan antara aspek mental dan fisik.

Konsep ESQ Model rancangan Ary ginanjar diyakini mampu melahirkan manusia unggul, namun perlu diketahui bahwa hal tersebut tidak bisa terjadi tanpa suatu proses yang berkelanjutan dan komitmen yang kuat pada diri individu. ESQ Model berpusat pada prinsip atau kebenaran hakiki yang bersifat universal dan abadi. Sejarah menunjukkan bahwa orang-orang sukses adalah orang yang berpegang teguh pada prinsip.

Dalam pembahasan pertama konsep ESQ Model membahas tentang *Zero Mind Process*. Pada bagian ini Ary Ginanjar berusaha mengungkapkan belenggu-belenggu pikiran dan mencoba mengidentifikasi paradigma itu. Hasil akhir yang diharapkan pada bagian pertama ini adalah lahirnya alam berpikir yang jernih dan suci, atau ia namakan sebagai fitrah atau God-spot, yaitu keadaan hati dan pikiran yang merdeka bebas dari belenggu. Tahap ini merupakan titik tolak dari sebuah kecerdasan emosi. Suara hati yang menjadi landasan dari ESQ.

Di bagian dua konsep ESQ model membahas mengenai *Mental Building*, yang berisi enam prinsip utama pembangunan mental. Bagian ini menjelaskan tentang kesadaran diri yang berhubungan dengan arti pentingnya alam pikiran. Dijabarkan cara membangun alam berpikir dan emosi secara sistematis

berdasarkan rukun iman. Dimulai dari pembangunan unsur bintang atau *Star Principle* (1), *Angel Principle* (2), dilanjutkan dengan *Leadership Principle* (3), lalu *Learning Principle* (4), *Vision Principle* (5), dan yang terakhir adalah *Well Organized Principle* (6). Pada bagian ini diharapkan tercipta format berpikir dan emosi berdasarkan kesadaran diri, serta sesuai dengan hati nurani terdalam dari diri manusia. Di sinilah karakter manusia yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan spiritual terbentuk. Sesuai dengan fitrah manusia dan terbentuk pada tahap awal.

Bagian ketiga, adalah suatu langkah pengasahan hati yang telah terbentuk. Ini dilaksanakan secara berurutan dan sangat sistematis berdasarkan rukun Islam. Pada intinya, bagian ini merupakan langkah yang dimulai dari penetapan misi atau *mission statement* (1) dan dilanjutkan dengan pembentukan karakter secara kontinu dan intensif atau *character building* (2), selanjutnya adalah, pelatihan pengendalian diri atau *self controlling* (3), ketiga langkah ini akan menghasilkan apa yang disebut ketangguhan pribadi (*personal strength*) yaitu proses internalisasi ke dalam diri.

Bagian empat, diuraikan tentang pembentukan dan pelatihan untuk melakukan aliansi, atau sinergi dengan orang lain atau dengan lingkungan sosialnya. Ini merupakan suatu perwujudan tanggung jawab sosial seorang individu yang telah

memiliki ketangguhan pribadi di atas. Pelatihan yang diberikan, dinamakan langkah sinergi atau *strategic collaboration* (4) dan diakhiri “langkah aplikasi total” atau *total action* (5). Pada tahap ini diharapkan akan terbentuk apa yang dinamakan ketangguhan sosial (*sosial strength*). Di sinilah letak sublimasi semua prinsip dan langkah yang dibahas di dalam buku ini yaitu mengarah kepada internalisasi total.⁷⁶

4. Karakteristik ESQ berdasarkan ESQ Model

Pada sebuah konsep ESQ rancangan Ary Ginanjar, ia menyebutkan bahwa EQ dan SQ dapat saling menyempurnakan satu sama lain. Untuk mengetahui karakteristik EQ dan SQ, tidak lagi dipandang secara terpisah antara keduanya melainkan sebagai satu kesatuan, yaitu sebagai berikut:⁷⁷

Tabel II.1

Karakteristik ESQ Berdasarkan Prinsip ESQ Model
Rancangan Ary Ginanjar

No	Prinsip ESQ Model	Karakteristik ESQ
1.	Star Principle	Rasa aman
		Kepercayaan diri
		Integritas
		Kebijaksanaan

⁷⁶ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Power; Sebuah Inner Journey ...*, h. v

⁷⁷ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi ...* h. 240

		Motivasi
2.	Angel Principle	Loyalitas
		Komitmen
		Kebiasaan memberi dan mengawali
		Kebiasaan menolong
		Saling percaya
3.	Leadership Principle	Pemimpin yang dicintai
		Pemimpin yang dipercaya
		Pembimbing
		Pemimpin yang berkepribadian
		Pemimpin yang abadi
4.	Learning Principle	Kebiasaan membaca buku dan situasi
		Kebiasaan berpikir kritis
		Kebiasaan mengevaluasi
		Kebiasaan menyempurnakan
		Memiliki pedoman
5.	Vision Principle	Ketenangan batiniah
		Jaminan masa depan
		Kendali diri dan sosial
		Optimalisasi upaya
		Berorientasi tujuan
6.	Well Organized	Orientasi pemeliharaan sistem-

	Principle	Menjaga sinergi
		Orientasi pembentukan sistem- Prinsip sinergi
		Pemahaman arti proses
		Kepastian hukum sosial
		Kepastian hukum alam

5. Hasil Implementasi ESQ Model

Dari model ESQ yang telah diaktifkan maka dapat ditemukan hasil implementasinya, yaitu sebagai berikut:⁷⁸

Tabel II.2

Hasil Implementasi Berdasarkan Prinsip ESQ Model
Rancangan Ary Ginanjar

No	Prinsip ESQ Model	Hasil Implementasi
1.	Mission Statement	Terbangunnya misi kehidupan
		Dapat membulatkan tekad
		Dapat membangun visi
		Dapat menciptakan wawasan
		Dapat mentransformasi visi
		Mempunyai komitmen total
2.	Character Building	Dapat merelaksasikan diri
		Dapat membangun kekuatan

⁷⁸ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi ...* h. 277-393

		afirmasi
		Dapat meningkatkan ESQ
		Dapat membangun pengalaman positif
		Dapat menyeimbangkan dan membangkitkan energi batiniah
		Dapat mengasah prinsip hidup
3.	Self Control	Dapat meraih kemerdekaan sejati
		Terpeliharanya fitrah
		Dapat mengendalikan suasana hati
		Dapat meningkatkan kecakapan emosi secara fisiologis
		Terkendalinya prinsip
4.	Strategic Collaboration	Mempunyai investasi kepercayaan
		Mempunyai investasi komitmen
		Dapat membangun landasan kooperatif
		Mempunyai investasi kredibilitas
		Mempunyai investasi dalam keterbukaan, empati dan kompromi
5.	Total Action	Pikiran terbebas dari belenggu
		Dapat mengevaluasi dan memvisualisasi upaya untuk masa depan

		Dapat menghadapi tantangan
		Terasah dalam komitmen dan integritasnya
		Terasah AQ nya
		Dapat menciptakan sinergi

C. Pemimpin dan Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpin

Menurut Miftha Thoha dalam bukunya perilaku organisasi, pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Menurut Kartini Kartono, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Henry Pratt Faiechild dalam buku karangan Kartini Kartono, mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha maupun upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang

terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi atau penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya

Menurut Rosalynn Carter, Seorang pemimpin biasa membawa orang lain ke tempat yang ingin mereka tuju. Seorang pemimpin yang luar biasa membawa para pendukung ke tempat yang mungkin tidak ingin mereka tuju, tetapi yang harus mereka tuju.

Sedangkan menurut Jim Collin, pemimpin memiliki beberapa tingkatan. Terdiri dari tingkatan terendah dan tertinggi. Pemimpin dengan tingkatan terendah adalah pemimpin yang andal, kemudian pemimpin yang menjadi bagian dalam tim, lalu pemimpin yang memiliki visi. Sedangkan pemimpin dengan tingkat tertinggi adalah pemimpin yang bekerja bukan berdasarkan ego pribadi, tetapi untuk kebaikan organisasi dan bawahannya.⁷⁹

Berdasarkan definisi-definisi yang ada mengenai istilah pemimpin, maka dapat diambil garis besarnya bahwa pemimpin merupakan seorang yang memiliki pengaruh dan kecakapan dalam mengatur, mengarahkan, mengorganisir

⁷⁹ Hartono Lapan Suroto, 2016, *Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan Menurut Para Ahli dalam Organisasi*, Diakses pada tanggal 1 Juli 2019 dari <https://www.gomarketingstrategic.com/pengertian-pemimpin-dan-kepemimpinan-menurut-para-ahli-dalam-organisasi/>

atau mengontrol upaya orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

2. **Karakteristik Kepemimpinan**

Ada beberapa pendapat mengenai karakteristik dalam kepemimpinan yang efektif yang harus dipenuhi seseorang yang akan menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi bisnis. Menurut Terry, seperti yang dikutip oleh Munandar yang kemudian dikutip kembali oleh Abu Fahmi, Agus Siswanto, dkk, bahwa ada delapan karakteristik dalam kepemimpinan, antara lain:

1. Energik
2. Memiliki keseimbangan atau kematangan emosi (*emotional stability*)
3. Memiliki dan memahami pengetahuan tentang hubungan antar manusia (*knowledge of human relations*)
4. Memiliki motivasi pribadi (*personal motivation*)
5. Kecakapan berkomunikasi
6. Kemampuan mengajar
7. Kecakapan bergaul (*social skills*)
8. Kemampuan teknis (*technical competence*)⁸⁰

Pendapat lain, Ruky, menyatakan bahwa seorang pemimpin yang sukses pada umumnya memperlihatkan ciri-ciri berikut:

⁸⁰Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dkk, *HRD Syariah; Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 204-205

- a. Energik
- b. Ketekunan (*Perseverance*)
- c. Berpendidikan (*Educated and Scholarly*)
- d. Arif bijaksana (*Good Judgement*)
- e. Mempunyai kepribadian (*Personality*) yang menarik
- f. Rasa percaya diri (*Self Confidence*)
- g. Kreativitas dan Inisiatif
- h. Objektif dan seimbang ⁸¹

3. **Kewajiban-Kewajiban Pemimpin**

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Abu Sinn mengenai dimensi kepemimpinan dalam manajemen modern, ada dua kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kemampuan dalam menciptakan strategi dan kemampuan interpersonal. Kemampuan strategis berarti kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam membuat strategi, sedangkan kemampuan interpersonal merupakan kemampuan meliputi kewajiban seorang pemimpin yang tercermin dalam perilaku dan kepemimpinannya di hadapan para bawahan. Diantara kewajiban-kewajiban tersebut meliputi:

- a. Menunjukkan suri teladan (*qudwah hasanah*) yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan
- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, peduli dengan persoalan mereka, dan berlaku adil

⁸¹ Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dkk, *HRD Syariah*; ...h. 205-207

- c. Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat mereka
- d. Melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah
- e. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, dan mendelegasikan beberapa wewenang
- f. Melakukan inspeksi, pengawasan dan audit terhadap kinerja bawahan secara amanah
- g. Memiliki kemampuan teknis⁸²

Di dalam suatu perusahaan syari'ah yang mengedepankan semangat ukhwah islamiah tanpa keluar dari garis ketentuan perundangan yang berlaku di tanah air. Konsepnya lebih kepada biparkit, yaitu hubungan yang harmonis antara kedua belah pihak dengan struktur yang disebut dengan Majelis Insan Perusahaan. Majelis Insan Perusahaan atau Korporasi ibarat sebuah keluarga di dalam suatu perusahaan yang beranggotakan baik manajemen maupun para karyawan dengan tidak membedakan titel atau jabatan. Di dalamnya disusun suatu kepengurusan yang membidangi unit kerja masing-masing. Biasanya ketua Majelis Insan Korporasi adalah pimpinan perusahaan sendiri.

Masing-masing anggota majelis memahami dan menyadari hak dan kewajibannya masing-masing. Sedangkan pihak

⁸²Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dkk, *HRD Syariah*; ... h. 211-212

perusahaan senantiasa berupaya proaktif untuk mengembangkan karyawan, antara lain melalui:

- a. Membuat rancangan pekerjaan-pekerjaan yang di satu sisi memuaskan para karyawan, sementara di sisi lain menguntungkan perusahaan
- b. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan meminimalkan kemungkinan pemutusan hubungan kerja
- c. Memilih para karyawan yang “*qualified*”
- d. Menetapkan standar penilaian prestasi kerja yang adil (*fair*)
- e. Melatih para karyawan dan manajer sehingga memungkinkan mereka mencapai tingkat prestasi yang diharapkan.⁸³.

Adapun kewajiban lain dari seorang pemimpin yang memegang prinsip syariah Islam adalah merealisasikan prinsip-prinsip Islam berupa sistem perlindungan kerja agar tidak ada praktik pelanggaran hak dan ketidakadilan dengan ketentuan:

- a. Transaksi kerja (akad) yang jelas, transparan, dan adil
- b. Perhatian terhadap hak-hak pekerja
- c. Profesionalisme dan standardisasi kerja, gaji dan tunjangan
- d. Jaminan perlindungan pekerja.

⁸³Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dkk, *HRD Syariah*;h. 220-221

Adapun prinsip-prinsip umum yang menyangkut jaminan kerja atau yang lazim disebut jaminan sosial tenaga kerja yang juga merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin dalam bisnis syariah adalah sebagai berikut:

- a. Batas gaji minimum atau upah minimum regional (UMR) hendaklah disesuaikan dengan tingkat kebutuhan pokok dan laju inflasi yang riil
- b. Menyediakan sarana ataupun tunjangan perumahan, transportasi, dan urusan rumah tangganya
- c. Adanya ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja
- d. Adanya hubungan yang harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikatif yang egaliter dan transparan
- e. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra
- f. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagai lazimnya
- g. Penilaian kerja secara objektif, komprehensif dan adil
- h. Pekerja berhak menolak pemotongan gaji yang dilakukan oleh majikannya karena utangnya, jika dia sangat membutuhkan gaji tersebut
- i. Pekerja berhak mendapatkan jaminan hari tua
- j. Jaminan keselamatan kerja serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan risiko kerja.⁸⁴

⁸⁴ Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dkk, *HRD Syariah*; ... h. 220

4. Corak Interaksi Pemimpin dengan Karyawannya

Dalam proses interaksi antara pemimpin dengan karyawannya memiliki hubungan yang saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya agar karyawannya berperilaku sesuai dengan harapannya. Corak interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya. Ada berbagai macam pendekatan yang efektif dalam kepemimpinan diantaranya, teori kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio

a. Kepemimpinan Transaksional

1) *Contingent Reward*

Apabila karyawan melakukan pekerjaan demi kepentingan perusahaan, yang menguntungkan perusahaan, maka kepada mereka dijanjikan imbalan yang sesuai dengan jerih payahnya. Misalnya apabila seorang karyawan mempunyai prestasi yang tinggi, maka ia akan mendapatkan imbalan (*reward*). Transaksinya adalah: “Jika anda bekerja baik akan saya beri imbalan baik”.

2) *Management by Exception-Active*

Pemimpin secara aktif dan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan karyawannya agar mereka tidak melakukan kegagalan maupun kesalahan dalam pekerjaan mereka atau kesalahan atau kegagalan

karyawan dapat segera diketahui untuk diperbaiki. Transaksinya adalah: “Silahkan melaksanakan tugas pekerjaan anda, saya akan awasi secara ketat, sehingga jika saya melihat akan timbul kesalahan, atau jika begitu timbul kesalahan, akan saya bantu anda”.

3) *Management by Exception-Passive*

Pemimpin baru bertindak setelah terjadi kegagalan pada karyawan untuk mencapai tujuan atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius.

4) *Laissez-Faire*

Pemimpin membiarkan karyawannya melakukan tugas pekerjaannya tanpa ada pengawasan dari dirinya.⁸⁵

b. Kepemimpinan Transformasional

1) *Attributed Charisma*

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri. Ia memberikan kesan kepada bawahannya bahwa ia memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaannya, sehingga patut dihargai. Dan bawahannya akan memiliki rasa tenang dan bangga berada dekat dengan pimpinannya, sehingga pemimpin juga dapat merasa tenang dalam menghadapi situasi yang kritikal, dan yakin dapat berhasil mengatasinya.

⁸⁵Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press, 2014), h. 197-198

2) *Inspirational Leadership/Motivation*

Pemimpin mampu memberikan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Sehingga dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk dapat merasa mampu melakukan tugasnya, mampu memberikan berbagai macam gagasan. Karena mereka merasa diberi inspirasi oleh pimpinannya.

3) *Intellectual Stimulation*

Bawahan merasa bahwa pimpinan mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara kerja mereka, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsi tugas-tugas mereka.

4) *Individualized Consideration*

Bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pimpinannya. Pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai seorang pribadi yang mempunyai kecakapan, kebutuhan, keinginannya masing-masing. Ia memberikan nasihat yang bermakna, memberikan pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan mereka. Pemimpin menimbulkan rasa mampu pada bawahannya bahwa mereka dapat melakukan pekerjaannya, dapat

memberikan sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan kelompok.

5) *Idealized Influence*

Melalui pembicaraannya, pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, memiliki tekad mencapai tujuan, mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari keputusan yang diambil. Pemimpin memperlihatkan kepercayaannya pada cita-citanya, keyakinannya dan nilai hidupnya.⁸⁶

5. Ciri-Ciri Pemimpin yang Berhasil

Di Indonesia dikenal sebelas ciri pribadi yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin pelaku bisnis, yaitu:

a. Takwa

Taat terhadap aturan-aturan Tuhan, melakukan perintah-perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya.

b. *Ing Ngarsa Sung Tuladha*

Sebagai seorang pemimpin, orang yang berada didepan senantiasa memberikan suri teladan atau memberikan contoh *figure* yang baik kepada yang dipimpinnya

⁸⁶Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi..* h. 199-201

c. *Ing Madya Mangun Karsa*

Berada di antara pekerjaanya untuk memberikan dorongan dan semangat serta ikut terjun langsung saling bekerja sama bahu membahu.

d. *Tut Wuri Handayani*

Dari belakang selalu memberi dorongan dan arahan arahan terhadap hal-hal yang diharapkan oleh anak buahnya.

e. *Waspada Purba Wisesa*

Selalu berhati-hati dalam segala kondisi, teliti dan membuat perkiraan keadaan secara terus-menerus.

f. *Ambeg Para Maarta*

Pandai dalam memprioritaskan sesuatu. Dapat menentukan mana yang menurut ruang, waktu dan keadaan patut didahulukan

g. *Prasaja*

Bersikap dan bersifat sederhana serta rendah hati dan senantiasa bermuhasabah diri.

h. *Satya*

Loyalitas timbal balik dan bersikap hemat, tidak ceroboh serta memelihara kondisi materiil dengan kecermatan

i. *Gemi Nastiti*

Hemat dan cermat, sadar dan mampu membatasi penggunaan dan pengeluaran hanya untuk yang benar-benar diperlukan.

j. Belaka

Bersifat dan bersikap jujur, terbuka dan siap menerima segala kritik yang membangun, selalu mawas diri dan selalu siap mempertanggung jawabkan perbuatannya.

k. Legawa

Ikhlas dan rela mengundurkan diri pada waktunya dari fungsi kepemimpinannya dan digantikan dengan generasi selanjutnya yang telah mewarisi kesepuluh ciri-ciri ini⁸⁷.

Terdapat sebuah pandangan bahwa menjadi seorang pemimpin adalah sebuah bakat, sehingga hanya orang-orang tertentu saja yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan orang lain yang tidak mempunyai bakat tidak dapat melakukannya. Kemudian kepribadian pemimpinlah yang menjadi tolak ukur efektivitas kepemimpinan, sehingga dianggap bahwa pemimpin itu lebih baik dari pada pengikutnya. Seorang pemimpin memang mempunyai peran yang sangat besar dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan namun perlu diketahui bahwa efektivitas kepemimpinan bukan hanya ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, tapi juga dipengaruhi oleh bawahannya, jenis

⁸⁷ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi...*, h.

pekerjaannya, teknologi yang digunakan dan lingkungan fisiknya.⁸⁸

6. Tipe Kepemimpinan Seorang Pemimpin

Berbagai tipe kepemimpinan tidak dapat dikatakan salah ataupun benar karena setiap tipe kepemimpinan digunakan oleh seorang pemimpin tergantung pada situasi dan kondisi, serta tingkat kedewasaan anak buah.

Menurut Davis dan Newstrom ada 3 tipe kepemimpinan yang masing-masing dari tipe kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya sendiri, diantaranya:⁸⁹

a. Kepemimpinan otoriter atau otokratis

Seorang pemimpin melakukan tipe kepemimpinan otoriter atau otokratis, bila dalam mengambil atau membuat keputusan selalu memusatkan pada kemampuannya sendiri. Keterlibatan staf anak buah sama sekali tidak ada pada saat pemimpin membuat keputusan.

b. Kepemimpinan demokratis atau partisipatif

Seorang pemimpin melakukan tipe kepemimpinan demokratis atau partisipatif, bila dalam pengambilan keputusan selalu didasarkan pada pendapat staf atau karyawannya. Dengan kata lain sebelum membuat

⁸⁸ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi ...* h. 179

⁸⁹ Agus Wijaya, N. Purnomolastu, dkk, *Kepemimpinan Berkarakter*, (Surabaya: Brilian Internasional, 2015), h. 7-8

keputusan, pemimpin selalu meminta pendapat staf atau karyawannya terlebih dahulu.

c. **Kepemimpinan bebas atau lepas**

Seorang pemimpin melakukan tipe kepemimpinan bebas atau lepas, bila segala keputusan diserahkan kepada anggota kelompok, staf atau para bawahan.

D. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

a. **Pengertian produktivitas kerja**

Produktivitas menurut KBBI adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau bisa juga dikatakan dengan daya produksi.⁹⁰

Produktivitas menurut Fremont, diartikan sebagai ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada level masyarakat, organisasi atau individu.

Nawawi mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan.⁹¹

Tohardi, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan

⁹⁰ Kbbi.online.com

⁹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Kencana, 2017), h. 100

bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Ravianto mendukung pendapat tersebut dan mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.⁹²

b. Pengertian Karyawan

Istilah karyawan menurut KBBI berarti orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Karyawan juga biasa disebut dengan pegawai atau pekerja.⁹³

Karyawan bertugas untuk mengelola jalannya aktifitas bisnis agar aktivitas bisnis dapat berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan berguna sebagai SDM yang berpotensi sebagai penggerak organisasi dalam meningkatkan eksistensi perusahaan dan juga merupakan aset yang

⁹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....h. 100

⁹³ Kbbi.online.com

berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis.⁹⁴Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa laju perusahaan tergantung pada kualitas karyawannya.

c. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pengertian yang ada mengenai produktivitas kerja karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental seorang pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga efisiensi dalam penggunaan sumber daya dapat dioptimalkan.

Muchdarsyah menyebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitasnya menunjukkan jumlah tenaga kerja dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja.

Timpe berpendapat bahwa walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat dikembangkan suatu wadah yang mencakup ciri-ciri umum pegawai yang produktif. Adapun ciri-ciri umum pegawai yang produktif tersebut adalah:

- 1) Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan
- 2) Bermotivasi tinggi
- 3) Mempunyai orientasi pekerjaan positif

⁹⁴ Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h. 51

- 4) Kedewasaan
- 5) Dapat bergaul dengan efektif.⁹⁵

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
- j. Disiplin kerja yang keras⁹⁶

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

⁹⁵ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 8

⁹⁶ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 56

- a. Faktor internal, mencakup umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor eksternal, mencakup kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga⁹⁷.

Oleh karena itu, keseimbangan antara faktor internal dan eksternal dalam lingkungan kerja sangat memengaruhi partisipasi karyawan dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- a. Kemampuan
Dalam menyelesaikan tugasnya seorang karyawan sangat bergantung pada kemampuannya sebagai keterampilan yang ia miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, sebab hal ini memberikan daya terhadap seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka emban.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil kerja merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan, sebab melalui produktivitaslah hasil kerja dapat dirasakan bersama-sama.

⁹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h. 103-104

c. Semangat kerja

Suatu cerminan bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sekarang adalah menjadi lebih baik dari pada hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja karyawan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dimaksudkan agar kemampuan kerja karyawan semakin meningkat. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan dan harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik. Jadi dengan meningkatkan mutu berarti meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan yang kemudian akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pemasukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi seorang karyawan.⁹⁸

⁹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...h.* 104-105

4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

a. Perbaikan terus menerus

Satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Di dalam suatu organisasi laju perkembangannya selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus menerus berubah. Secara internal perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, namun peningkatan mutu berarti menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu bukan hanya diberikan karena keberhasilan organisasi dalam meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai

berhasil dalam meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

c. PEMBERDAYAAN SDM

Memberdayakan SDM dalam kaitannya mengandung berbagai kiat yaitu menyangkut harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi. Oleh karena itu pemberdayaan SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi.⁹⁹

5. Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
2. Aspek efisiensi tenaga kerja
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Ravianto mengatakan bahwa faktor manusia telah menjadi fokus penghargaan dunia sejak abad ke-18 yang populer dengan penerapan ilmu perilaku manusia, oleh karena itu produktivitas tidak dilihat sebagai konsep produksi dan ekonomi saja, yang melupakan kepentingan tenaga kerja dan lingkungan.

⁹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* h. 105-107

Singodimedjo mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Hal ini juga disebut dengan indeks produktivitas.

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Uraneck dan Geoller memberikan tiga belas langkah membina pribadi yang dinamis dan kreatif yaitu:

- a. Kemampuan otak untuk menghasilkan gagasan yang tak terbatas jumlahnya
- b. Memperoleh gairah hidup untuk menunjang pribadi yang dinamis
- c. Memecahkan masalah hidup dengan baik dan penuh dengan daya cipta
- d. Memanfaatkan waktu lebih baik, sehingga dapat menambah penghasilan
- e. Melontarkan gagasan kepada orang lain sehingga dapat mendatangkan hasil pelaksanaan yang memuaskan
- f. Mengembangkan suatu kepribadian yang dinamis sepanjang hari

- g. Memperbanyak penghasilan
- h. Berhasil dalam bidang pekerjaan yang telah dipilih
- i. Membuat gagasan yang dapat diterima oleh orang lain dengan lebih efektif
- j. Membina hidup berumah tangga dan pribadi yang lebih dinamis
- k. Menikmati hidup dan memanfaatkan sebanyak mungkin unsur-unsur dalam kehidupan
- l. Menjadi manusia yang lebih baik¹⁰⁰

¹⁰⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* h. 101-102

BAB III

GAMBARAN UMUM TENTANG PABRIK JENANG RIZQINA DAN PERAN PEMIMPIN DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Pada bagian ini mendeskripsikan data hasil dari penelitian. Pada bagian ini data yang dideskripsikan meliputi peran pemimpin dalam mengelola dan mengembangkan produktivitas kerja karyawan.

A. Profil Pabrik Jenang Rizqina

Pabrik Jenang Rizqina di Kota Kudus berdiri pada tanggal 21 April 2004. Didirikan oleh bapak Malik Syaifuddin di Desa Kaliputu Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Pada mulanya beliau hanya menjual bahan baku pembuatan jenang seperti, tepung ketan, gula kelapa, santan, dan lain-lain di tokonya. Lalu dengan bahan pembuatan jenang yang banyak, pemimpin pelaku bisnis mempunyai ide untuk membuat jenang dengan merek sendiri. Maka kemudian dibangunlah pabrik jenang. Awalnya perusahaan ini baru bisa memproduksi satu kawah pemasakan dan alat yang digunakan masih tradisional. Tenaga kerjanya masih terbatas, yaitu dua orang yang mengemas dan satu orang yang membuat. Begitu juga dengan daerah pemasarannya yang masih berada di kawasan Kota Kudus sendiri. Pemimpin pelaku bisnis menjual produk mereka di toko mereka yang sebelumnya hanya menjual bahan baku pembuatan jenang menjadi toko yang khusus menyediakan produk jenang merek sendiri. Lalu diberilah nama pada toko tersebut dengan nama

Oemah DJenang Koedoes Rizqina yang letaknya tidak jauh dari lokasi atau tempat produksi. Selain penjualan yang dipasarkan lewat tokonya sendiri, pemimpin pelaku bisnis juga menyalurkan barang dagangannya melalui distributor resmi. Sehingga sekarang Jenang Rizqina tidak hanya dapat dinikmati oleh masyarakat Kudus sendiri tapi juga dapat dinikmati masyarakat luas. Sampai sekarang capaian distribusi Jenang Rizqina sudah mencakup kota-kota di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Adapun konsumen yang menjadi sasaran dalam interaksi bisnis ini adalah para peziarah yang datang untuk melakukan ziarah di makam-makam Wali Allah.

Pada tahun 2007, produksi perhari sudah mencapai 7 masakan untuk hari-hari biasa. Dan untuk hari-hari besar seperti hari raya idul fitri, hari raya idul adha, maulid nabi, dan pada bulan suro dapat mencapai 20 masakan perharinya.¹⁰¹ Sedangkan pada kisaran tahun 2017 sampai 2019, jumlah produk meningkat menjadi 4- 5 kw pada hari-hari biasa, dan naik menjadi 8 kw sampai 1 ton pada hari-hari besar. Produk yang dihasilkan pun semakin diminati masyarakat karena variasi rasanya yang lebih lengkap. Peningkatan produksi jenang berasal dari minat konsumen yang bertambah dan kesadaran masyarakat akan tingginya tingkat penjualan jenang di daerah rawan peziarah. Hal ini memicu masyarakat yang tinggal di sekitar tempat transitnya peziarah untuk ikut menjual makanan khas Kudus ini. Distributor untuk penjualan Jenang Rizqina pun

¹⁰¹Hasil dokumentasi dari Laporan Pelaksanaan Praktik Kerja Industri PJ.Rizqina, SMK Negeri 3 Kudus pada tahun 2017.

bertambah. Penyaluran pruduk Jenang Rizqina pun meluas tidak hanya pada penjual jenang eceran saja namun juga pada perusahaan konveksi yang terletak di Desa Bangkalan Krapyak Kota Kudus. Tempat ini menjadi strategis dengan banyaknya para pedagang yang menawarkan berbagai macam produk souvenir atau oleh-oleh khas Kudus bagi para peziarah. Biasanya pada bulan-bulan jawa, bulan Apit itu sepi pesanan karena tidak banyak orang yang melakukan kegiatan ziarah ke makam Waliyullah, namun pada bulan-bulan besar Islam seperti hari raya Idul Fitri, hari raya Idul Adha, Maulid Nabi Muhammad SAW, bulan Suro dan lain-lain menjadi ramai pesanan kembali.¹⁰²

B. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi industri yang membantu pemerintah dalam membuka lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran dan mampu memperkenalkan Kota Kudus melalui makanan khasnya

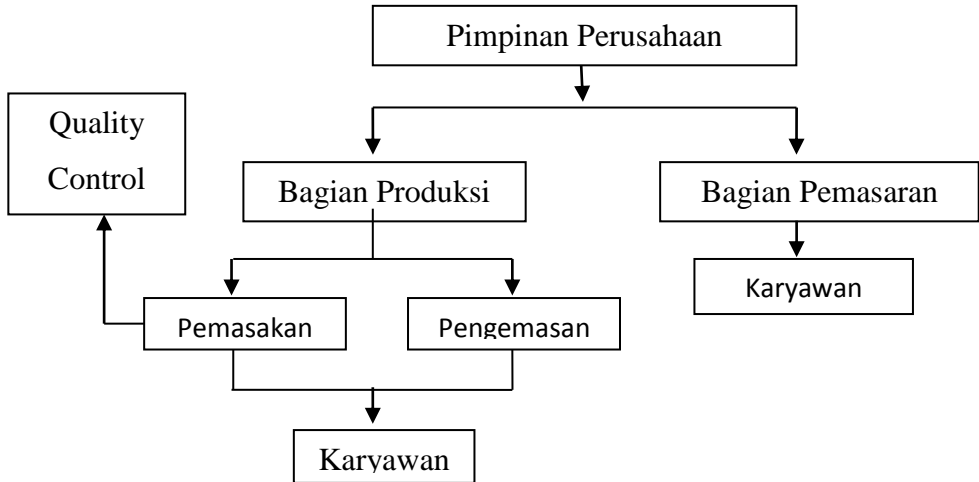
2. Misi

- a. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas produk pangan lokal
- b. Memperkenalkan kualitas produk pangan lokal
- c. Mengembangkan SDM yang berkompeten dalam pekerjaannya

¹⁰²Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

d. Menjadi lembaga perekonomian yang berkualitas.¹⁰³

C. Struktur Organisasi



D. Tenaga Kerja (Karyawan)

Suatu perusahaan atau industri dapat berjalan dengan baik apabila dalam perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja (karyawan) yang bertugas sesuai dengan bidangnya. Jumlah tenaga kerja (karyawan) di Pabrik Jenang Rizqina ada 40 orang. Masing-masing memegang bagian yang berbeda, yaitu:

Bagian Produksi:

¹⁰³Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

1. Proses pengolahan bahan sampai pemasakan, ada 5 orang
2. Proses pengemasan produk, ada 32 orang terdiri dari 3 orang karyawan yang bekerja di pabrik dan 29 orang karyawan bekerja di rumah masing-masing

Bagian Pemasaran:

1. Jaga toko, ada 3 orang¹⁰⁴

E. Letak Geografis Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus

Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus terletak di Jl. Sosro Kartono, Desa Kaliputu, Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59312, Indonesia. Bertempat di lokasi yang representatif untuk sebuah industri rumahan karena didukung oleh kondisi dan situasi yang kompetitif dalam penjualannya karena kebanyakan mata pencaharian penduduk desa Kaliputu adalah wirausahawan jenang. Namun meskipun begitu, masing-masing pelaku bisnis berkompetisi dengan cara yang sehat.

F. Keadaan Sarana dan Prasarana

Proses produksi tidak akan berlangsung dengan baik manakala tidak didukung dengan fasilitas yang memadai sebagai sarana pendukung produktivitas. Adapun beberapa fasilitas yang dimiliki Pabrik Jenang Rizqina, diantaranya:¹⁰⁵

¹⁰⁴Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

¹⁰⁵Hasil dokumentasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 3 Agustus 2019.

Tabel III.1

Sarana dan Prasarana

No	Nama alat	Jumlah
1.	Mesin pamarut kelapa	1
2.	Mesin penggiling tepung	1
3.	Mesin pemeras santan	1
4.	Mesin pengaduk jenang	2



Gambar 3.1

Keadaan di dalam pabrik



Gambar 3.2

Keadaan di dalam pabrik

G. Kegiatan Produksi di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus

Proses produksi bahan baku pembuatan jenang sampai menjadi jenang dilakukan sendiri oleh karyawan di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus. Berikut hasil obesrvasi kegiatan produksi di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus:¹⁰⁶

¹⁰⁶Hasil observasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 9-10 Agustus 2019.

Kegiatan awal dalam proses produksi yang dilakukan oleh karyawan adalah mengolah bahan baku dengan alat yang sudah tersedia di pabrik, seperti mengupas kelapa sampai menjadikannya santan dan memasukkannya ke dalam kawah besar.



Gambar 3.3

Karyawan memarut kelapa menggunakan mesin



Gambar 3.4

Karyawan selesai memeras kelapa menjadi santan



Gambar 3.5

Karyawan menggiling tepung menggunakan mesin



Gambar 3.6

Karyawan mencampur tepung dengan santan



Gambar 3.7

Karyawan mencampurkan semua adonan ke dalam kawah



Gambar 3.8

Karyawan mengaduk adonan jenang menggunakan mesin

Kemudian karyawan pada bagian pemasakan melanjutkan proses produksi dengan cara mengatur sumbu api dan mengaduk adonan jenang hingga mengental.



Gambar 3.9

Karyawan mengatur sumbu api untuk bahan bakar mesin



Gambar 3.10

Karyawan mengaduk adonan jenang secara manual

Setelah itu, pemimpin memberikan tanggapan terhadap tekstur jenang yang telah jadi untuk kemudian menentukan adonan jenang dapat layak atau tidak untuk dipasarkan. Tahapan ini disebut *quality control*.



Gambar 3.11

Pemimpin memeriksa tekstur jenang



Gambar 3.12

Pemimpin memberikan tanggapan terhadap tekstur jenang

Adonan jenang yang sudah melalui tahap quality control dapat langsung dimasukkan ke loyang-loyang untuk kemudian dilinting dan dikemas.



Gambar 3.13

Karyawan memindahkan adonan jenang ke dalam loyang-loyang



Gambar 3.14

Adonan jenang didiamkan sejenak



Gambar 3.15

Pemimpin memberikan pengawasan sedangkan karyawan melinting jenang dan mengumpulkannya



Gambar 3.16

Karyawan mengemas jenang hasil linting

Produk jenang yang sudah melalui proses pengemasan dapat langsung dikirim ke toko Oemah Djenang Koedoes Rizqina atau dikirim ke agen distributor untuk kemudian didistribusikan.¹⁰⁷



Gambar 3.17

Karyawan membawa jenang untuk dimasukkan ke dalam mobil



Gambar 3.18

Jenang dimasukkan ke dalam mobil untuk didistribusikan

¹⁰⁷Hasil dokumentasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 9 Agustus 2019.



Gambar 3.19

Jenang didistribusikan ke toko
Oemah Djenang Koedoes Rizqina



Gambar 3.20

Pemimpin melakukan pengecekan
pada jenang yang akan
didistribusikan



Gambar 3.21

Pemimpin melakukan pengecekan
pada jenang yang akan
didistribusikan



Gambar 3.22

Pemimpin mengantar pesanan
jenang ke konsumen

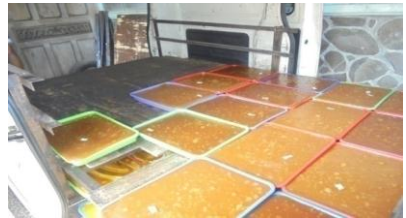
Dikarenakan tidak semua karyawan bekerja di dalam pabrik maka setiap sore, pemimpin pelaku bisnis mengirim beberapa loyang berisi jenang kepada para karyawannya yang bekerja di rumah mereka masing-masing untuk dilakukan tahap

pengelintingan. Dan jenang yang sudah dilinting dapat dikirim ke pabrik pada keesokan harinya.¹⁰⁸



Gambar 3.23

Karyawan menyiapkan jenang ke dalam mobil



Gambar 3.24

Jenang siap dikirim kepada karyawan di luar pabrik untuk dilinting

H. Program-Program Perusahaan

1. Pengajian bulanan atau biasa disebut pengajian selapanan untuk karyawan, istighosah bersama setiap jum'at pon, tujuannya adalah untuk menjalin silaturahmi, agar tidak ada batasan antara karyawan dan pelaku bisnis, karena antara karyawan dan pelaku bisnis sama sama bekerja,
2. Memberikan bingkisan hari raya kepada karyawan dan masyarakat di sekitar perusahaan
3. Santunan anak yatim piatu setiap bulan Suro.¹⁰⁹

¹⁰⁸Hasil dokumentasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 10 Agustus 2019.

¹⁰⁹Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

I. Produk-Produk Perusahaan

Untuk sekarang masih jenang. Adapun varian rasanya adalah rasa wijen, durian, nangka, pandan, kombinasi jahe dan wijen, vanilla, mocca susu, dan ada juga jenang rasa buah-buahan. Jenang dibuat dengan berbagai macam sajian, ada yang berupa klintingan biasa ada juga yang berupa hantaran lamaran, produk lebaran yang dikemas unik, dan ada juga yang ditoples,¹¹⁰

J. Hasil Wawancara

Pabrik Jenang Rizqina di Kota Kudus saat ini masih dalam kategori *home industry*. Berdirinya Pabrik Jenang Rizqina dilatar belakangi oleh kreativitas dan inovasi dari pemimpin pelaku bisnis untuk membuat jenang merek sendiri. Pembuatan Pabrik Jenang Rizqina diawali dari usaha milik pemimpin pelaku bisnis dalam penjualan bahan baku pembuatan jenang yang kurang memuaskan, akhirnya pemimpin pelaku bisnis membuat sebuah pabrik jenang yang kemudian dikelola sendiri bersama istrinya. Pada mulanya pemimpin pelaku bisnis meminta izin kepada orang tuanya untuk membangun sebuah pabrik jenang. Setelah beliau mendapatkan izin dari orang tuanya barulah beliau membangun sebuah pabrik jenang dengan nama Jenang Rizqina. Pemberian nama Jenang Rizqina ini beliau dapat melalui dialog langsung bersama orang alim di desanya. Tidak lama kemudian disusul dengan pengubahan nama

¹¹⁰Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

toko yang sebelumnya digunakan untuk menjual bahan baku pembuatan jenang menjadi sebuah toko yang menjual produk jenang mereknya sendiri dengan nama Oemah Djenang Koedoes Rizqina.

Adapun pengelolaan dari industri pangan jenang ini sudah pemimpin pelaku bisnis ketahui dari orang tuanya sendiri yang juga seorang pengusaha jenang. Sehingga pemimpin telah mengetahui sedikit banyak tentang cara pengolahan produk jenang. Di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus terdapat dua pemimpin yang memegang peran penting terhadap jalannya aktivitas pabrik. Pemimpin utama memegang peran dalam aktivitas internal pabrik yaitu produksi dan pemimpin kedua memegang peran dalam sebagian aktivitas internal yaitu bagian pengemasan dan sekaligus aktivitas eksternal yaitu pemasaran dan pendistribusian. Pemimpin utama dipegang oleh bapak Malik Syaifuddin. Di dalam aktivitas pabrik, beliau memegang bagian produksi. Tugas beliau dibagian produksi adalah pada pengelolaan modal, penyedia bahan baku pembuatan jenang yang akan diproduksi, pengawasan pada karyawan produksi, dan pengawasan pada hasil produksi jenang melalui proses *quality control*. Proses ini mencakup penakaran pada bahan adonan jenang yang akan diproses, pemasakan, sampai

pengecekan pada hasil produksinya berkenaan dengan tekstur dan standart tingkat kematangan.¹¹¹

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan, bapak Malik Syaifuddin menjalankan tugasnya secara sistematis sesuai dengan prosedur. Aktivitas beliau di pabrik yaitu menyiapkan bahan baku pembuatan jenang yang akan diolah, melakukan penakaran pada bahan pembuatan jenang, memberikan intruksi kepada karyawan bagian produksi dan melakukan pengecekan pada tekstur jenang selesai dimasak.¹¹²

Kemudian pemimpin kedua dipegang oleh ibu Hidayati Munaya. Beliau adalah istri dari bapak Malik Syaifuddin. Di dalam aktivitas pabrik, beliau memegang bagian pengemasan hingga pemasaran dan pendistribusian di dalam kota. Tugas beliau dibagian pengemasan adalah melakukan pengawasan terhadap karyawan pengemasan. Sedangkan pada bagian pemasaran dan pendistribusian, terkadang beliau mengantarkan sendiri produk jenang yang telah dikemas ke konsumen atau kepada distributor jenang yang ada di dalam Kota Kudus sendiri.¹¹³

¹¹¹ Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

¹¹² Hasil observasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 11 Agustus 2019.

¹¹³ Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan, aktivitas ibu Hidayati Munaya sebagai pemimpin kedua yang memegang bagian pengemasan dan pemasaran serta pendistribusian, pada bagian pengemasan beliau melakukan pengecekan pada timbangan jenang yang akan didistribusikan, memperhatikan ukuran lintingan, pendataan terhadap pesanan jenang dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Karena terdapat karyawan bagian pengelintingan di luar pabrik maka pemimpin menyiapkan truk untuk membawa loyang-loyang berisi adonan jenang setelah diproduksi untuk diantarkan ke daerah tempat karyawan itu tinggal setiap sore. Dan kemudian akan diambil kembali oleh pemimpin dengan menggunakan truk pada pagi harinya. Sedangkan pada bagian pemasaran dan pendistribusian, beliau awalnya sempat membuat brosur sebagai media promosi. Tetapi karena pembagian tugasnya dengan suami sudah terlalu banyak maka beliau memutuskan untuk tidak lagi menggunakan media tersebut. Dan sekarang media yang dipakai jika meminjam istilah orang Jawa adalah *getok tular* yaitu hanya mengandalkan informasi tentang pemasaran jenang ini dari mulut ke mulut. Dan pada bagian pendistribusian, apabila memungkinkan untuk beliau antarkan sendiri maka beliau akan mengantarkan sendiri produk jenang yang telah dipesan kepada pemesan. Alasan beliau ingin terlibat dalam aktivitas pendistribusian ini adalah untuk mengetahui minat pasar. Sehingga memungkinkan untuk dapat melakukan inovasi pada produk jenang Rizqina ini. Sampai sekarang pendistribusian produk Jenang

Rizqina ini sudah mencapai kawasan di Jawa Tengah dan Jawa Timur, khususnya pada kota-kota rawan peziarah.¹¹⁴

Di dalam aktivitas pabrik, ibu Hidayati Munaya sebagai pemimpin pada bagian pengemasan memberikan kebebasan pada karyawan nglinting untuk mengambil jatah lintingan jenang sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan target. Beliau tidak menetapkan aturan baku untuk jam kerja dan target pada jumlah lintingan. Beliau membolehkan karyawan untuk menyelesaikan tugas nglintingnya di rumah masing-masing, hal tersebut dapat terjadi karena antara karyawan dan pemimpin sudah ada rasa saling percaya. Beliau berada di pabrik untuk mengawasi kinerja karyawan dengan sambil melakukan pengecekan pada hasil kinerjanya yaitu jenang yang telah selesai dikemas. Setelah selesai melakukan pengecekan, beliau mengambil jenang yang telah dipesan untuk kemudian mengantar jenang kepada pemesan. Terkadang ketika tidak banyak orderan beliau berbagi cerita dengan karyawan pada bagian pengemasan.¹¹⁵

K. Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus

Produktivitas kerja adalah sebuah kebutuhan yang mendasar dan harus terpenuhi guna mewujudkan kesuksesan sebuah

¹¹⁴ Hasil observasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 9-10 Agustus 2019.

¹¹⁵ Hasil observasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 9-10 Agustus 2019.

pekerjaan. Pemimpin pelaku bisnis, bapak Malik Syaifuddin dalam mengelola produktivitas kerja karyawan di bagian produksi, beliau memberikan apresiasi untuk karyawan yang bekerja dengan giat, yaitu dengan memberikan uang tip. Beliau juga memerhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan jatah libur setiap minggunya, pemimpin pelaku bisnis mengalihkan tugas keryawan yang tidak berangkat kepada karyawan lain pada bagian produksi, Sehingga dalam hal ini karyawan dapat membagi tugas dan membentuk tim. Pemimpin bersikap tegas dan disiplin dalam bekerja dengan memperhatikan hasil kerja karyawannya. Selanjutnya antara pemimpin dengan karyawan bersikap saling percaya, yaitu pemimpin percaya bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan karyawan percaya bahwa pemimpin telah mengupayakan yang terbaik. Kemudian pemimpin juga mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam acara istighosah selapanan setiap Jum'at Pon sebagai ajang silaturahmi antara pemimpin dan karyawan.¹¹⁶

Selanjutnya, pemimpin pelaku bisnis, ibu Hidayati Munaya dalam mengelola produktivitas kerja karyawan di bagian pengemasan yaitu dengan memberikan kebijakan pada karyawan bagian pengelinting atau pengemasan untuk bekerja di pabrik atau di rumah masing-masing, pemimpin tidak memberikan target yang mempersulit karyawan dengan mempersilahkan karyawan untuk

¹¹⁶ Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Malik Syaifuddin, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

mengambil jatah lintingan semampu mereka, pemimpin memberikan kebebasan izin untuk karyawan yang memang berhalangan hadir, pemimpin pelaku bisnis memberikan motivasi kepada karyawan secara materil berupa bingkisan yang diberikan ketika pemimpin mempunyai rezeki lebih dan non-materil berupa mengadakan acara selapanan rutin untuk para pekerja dan menjalin komunikasi yang baik dengan para pekerja.¹¹⁷

Berdasarkan observasi, pemimpin pelaku bisnis, ibu Hidayati Munaya juga menciptakan iklim kekeluargaan dengan para karyawannya dengan menjalin hubungan pemimpin dan karyawan seperti *partner* dalam bekerja terutama pada karyawan bagian pengemasan, dan menciptakan sikap saling percaya kepada para karyawan dengan membolehkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya di rumah karyawan masing-masing karena tidak sedikit karyawan yang menyelesaikan tugas nglintingnya di rumah mereka. Beliau juga berkomitmen dalam pekerjaannya dengan melakukan inovasi dan perbaikan pada setiap proses yang dilaluinya seperti berinovasi pada produk jenang miliknya dengan menyesuaikan pangsa pasar dan menentukan setiap kebijakan pabrik dengan sikap fleksibel. Beliau bersikap disiplin dan pekerja keras

¹¹⁷Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

dengan menyelesaikan tugas tepat waktu. Beliau mengantar pesanan sendiri dan jujur dalam menentukan timbangannya.¹¹⁸

Dalam mengupayakan produktivitas kerja karyawan, pemimpin pelaku bisnis membuat program perusahaan yang khusus untuk dihadiri para karyawan yaitu *istighosah selapanan* yang dilakukan setiap Jum'at Pon. Acara ini bertujuan sebagai ajang silaturahmi antara pemimpin dengan semua karyawan, baik yang bekerja di dalam pabrik maupun di rumah karyawan masing-masing. Jadi dalam acara ini semua karyawan berkumpul dan dapat saling mengenal satu sama lain. Acara ini juga diselenggarakan oleh pemimpin sebagai ungkapan rasa syukur pemimpin kepada Allah karena telah diberikan jalan rezeki melalui usahanya di Pabrik Jenang Rizqina. Adapun alasan diadakan acara ini pada setiap Jum'at Pon adalah untuk memperingati hari kelahiran jawa dari pemimpin pelaku bisnis di Pabrik Jenang Rizqina sendiri. Acara ini sudah berlangsung dari satu tahun yang lalu dan masih berlanjut sampai sekarang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis:

“Saya mengadakan acara selapan yang dilakukan rutin setiap Jum'at Pon, saya membagikan sembako *pas* ada *event*, *muludan*, *pas wayah rame*, atau *pas rezeki* lebih, biar karyawan bertambah semangat. Juga pada saat lebaran. Kalo *pas* ada *event-event rame* dikasih sembako. Waktu *istighosah* itu karyawan ada yang saya suruh baca al-qur'an

¹¹⁸ Hasil observasi terhadap produktivitas kerja karyawan, di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 3-15 Agustus 2019

atau sholat tapi malu-malu, ya sudah saya kasih jajan saja, Diacara itu saya mengundang kyai untuk melakukan ceramah, Program ke depannya setelah lebaran saya akan membuat komutitas grup selapanan yang anggotanya adalah semua karyawan-karyawan Jenang Rizqina. Insya Allah nanti juga akan ada kegiatan ziarah bersama tergantung waktunya”¹¹⁹.

Jadi dalam acara ini pemimpin pelaku bisnis mengundang seorang kyai untuk memimpin istighosah dan memberikan *mauidhoh hasanah*. Tujuannya adalah agar pemberian *mauidhoh hasanah* itu dapat memberikan dampak positif kepada karyawan. Adapun bacaan-bacaan yang digunakan dalam acara istighosah selapanan ini adalah bacaan *istighosatul kubroo* dari Syaikh Habib Muhammad Luthfi bin Ali bin Yahya.

Selain acara istighosah selapanan, pemimpin juga mengikuti acara manaqiban setiap Kamis Legi yang diselenggarakan bersama keluarga besar, sebagian karyawan dan tetangga sekitar. Alasan diadakannya acara ini pada setiap hari Kamis Legi adalah untuk memperingati hari kelahiran jawa dari nenek pemimpin pelaku bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus, bapak Malik Syaifuddin. Acara ini tidak termasuk dalam program perusahaan di Pabrik Jenang Riziqna karena program ini merupakan program dari pabrik jenang milik orang tua bapak Malik Syaifuddin. Dalam acara ini mengundang seorang kyai untuk memimpin bacaan manaqib.

¹¹⁹Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

Adapun manaqib yang digunakan adalah manaqib “Jawahirul Ma’ani” dari Syekh Abdul Qadir al-Jailani.

Adapun program yang lain adalah memberikan santunan kepada anak yatim di lingkungan sekitar pabrik setiap tanggal 10 Suro. Pemberian santunan ini diberikan kepada kurang lebih 15 anak dengan menyelenggarakan acara yang terbilang formal. Adapun susunan acaranya seperti pembukaan, pembacaan ayat suci al-qur’an dan sholawat nabi, kemudian dilanjutkan dengan memberikan santunan kepada setiap anak yang telah diundang. Acara ini dihadiri oleh keluarga besar dan tetangga sekitar.¹²⁰

¹²⁰ Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

BAB IV

ANALISIS DATA

Analisis data adalah suatu proses pemeriksaan dengan metode observasi menggunakan panca indra, mengurutkan data ke dalam suatu pola uraian dasar, maupun kategori yang bertujuan untuk menemukan informasi yang bermanfaat serta mendukung dalam pengambilan kesimpulan data berupa tema dan rumusan masalah yang disarankan oleh data. Berdasarkan data yang telah didapat oleh peneliti, maka peneliti akan menganalisis data yang telah didapatkan, diantaranya sebagai berikut:

A. Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas.

Peran menurut Soerjono Soekanto adalah aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.¹²¹

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Abu Sinn mengenai dimensi kepemimpinan dalam manajemen modern, ada dua kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kemampuan dalam menciptakan strategi dan kemampuan interpersonal. Kemampuan strategis berarti kemampuan yang

¹²¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 210-211

dimiliki oleh pemimpin dalam membuat strategi, sedangkan kemampuan interpersonal merupakan kemampuan meliputi kewajiban seorang pemimpin yang tercermin dalam perilaku dan kepemimpinannya di hadapan para bawahan. Diantara kewajiban-kewajiban pemimpin tersebut meliputi:¹²²

1. Menunjukkan suri teladan (*qudwah hasanah*) yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan
2. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, peduli dengan persoalan mereka, dan berlaku adil
3. Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat mereka
4. Melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah
5. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, dan mendelegasikan beberapa wewenang
6. Melakukan inspeksi, pengawasan dan audit terhadap kinerja bawahan secara amanah
7. Memiliki kemampuan teknis

Sebagaimana halnya sesuai dengan Hadits Nabi:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ:
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي

¹²²Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dkk, *HRD Syariah; Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 211-212

أَهْلِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ, وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا, وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ, وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (متفق عليه)

Dari Ibnu Umar ra., ia berkata: Saya mendengar Rasulullah saw. bersabda: “Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin, di rumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu, kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.¹²³ (HR. Bukhari dan Muslim)

Di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus terdapat dua pemimpin yang memegang peran penting terhadap jalannya aktivitas pabrik. Pemimpin utama memegang peran dalam aktivitas internal pabrik yaitu produksi dan pemimpin kedua memegang peran dalam sebagian aktivitas internal yaitu bagian pengemasan dan sekaligus aktivitas eksternal yaitu pemasaran dan pendistribusian. Pemimpin utama dipegang oleh bapak Malik Syaifuddin. Di dalam aktivitas pabrik, beliau memegang bagian produksi. Tugas beliau dibagian produksi adalah pada pengelolaan modal, penyedia bahan baku pembuatan jenang yang akan diproduksi, pengawasan pada

¹²³Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf An-Nawawi, *Riyadhus Shalihin*, Diterjemahkan oleh Achmad Sunarto, dengan judul asli dari Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf An-Nawawi, *Riyadhus Shalihin*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), h. 603-604

karyawan produksi, dan pengawasan pada hasil produksi jenang melalui proses *quality control*. Proses ini mencakup penakaran pada bahan adonan jenang yang akan diproses, pemasakan, sampai pengecekan pada hasil produksinya berkenaan dengan tekstur dan standart tingkat kematangan.¹²⁴

Kemudian pemimpin kedua dipegang oleh ibu Hidayati Munaya. Beliau adalah istri dari bapak Malik Syaifuddin. Di dalam aktivitas pabrik, beliau memegang bagian pengemasan hingga pemasaran dan pendistribusian di dalam kota. Tugas beliau dibagian pengemasan adalah melakukan pengecekan pada timbangan jenang yang akan didistribusikan, memperhatikan ukuran lintingan, pendataan terhadap pesanan jenang dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Karena terdapat karyawan bagian pengelintingan di luar pabrik maka pemimpin menyiapkan truk untuk membawa loyang-loyang berisi adonan jenang setelah diproduksi untuk diantarkan ke daerah tempat karyawan itu tinggal setiap sore. Dan kemudian akan diambil kembali oleh pemimpin dengan menggunakan truk pada pagi harinya.

Sedangkan pada bagian pemasaran dan pendistribusian, beliau awalnya sempat membuat brosur sebagai media promosi. Tetapi karena pembagian tugasnya dengan suami sudah terlalu banyak maka beliau memutuskan untuk tidak lagi menggunakan media

¹²⁴ Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

tersebut. Dan sekarang media yang dipakai jika meminjam istilah orang Jawa adalah *getok tular* yaitu hanya mengandalkan informasi tentang pemasaran jenang ini dari mulut ke mulut. Dan pada bagian pendistribusian, apabila memungkinkan untuk beliau antarkan sendiri maka beliau akan mengantarkan sendiri produk jenang yang telah dipesan kepada pemesan. Alasan beliau ingin terlibat dalam aktivitas pendistribusian ini adalah untuk mengetahui minat pasar. Sehingga memungkinkan untuk dapat melakukan inovasi pada produk jenang Rizqina ini. Sampai sekarang pendistribusian produk Jenang Rizqina ini sudah mencapai kawasan di Jawa Tengah dan Jawa Timur, khususnya pada kota-kota rawan peziarah.¹²⁵

Pemimpin pelaku bisnis, bapak Malik Syaifuddin dalam mengelola produktivitas kerja karyawan di bagian produksi, beliau memberikan apresiasi untuk karyawan yang bekerja dengan giat, yaitu dengan memberikan uang tip. Beliau juga memerhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan jatah libur setiap minggunya, pemimpin pelaku bisnis mengalihkan tugas karyawan yang tidak berangkat kepada karyawan lain pada bagian produksi, Sehingga dalam hal ini karyawan dapat membagi tugas dan membentuk tim. Pemimpin bersikap tegas dan disiplin dalam bekerja dengan memerhatikan hasil kerja karyawannya. Selanjutnya antara pemimpin dengan karyawan bersikap saling percaya, yaitu pemimpin percaya bahwa karyawan dapat

¹²⁵ Hasil observasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 9-10 Agustus 2019.

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan karyawan percaya bahwa pemimpin telah mengupayakan yang terbaik. Kemudian pemimpin juga mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam acara istighosah selapanan setiap Jum'at Pon sebagai ajang silaturahmi antara pemimpin dan karyawan.¹²⁶

Sedangkan dalam mengelola produktivitas kerja karyawan di bagian pengemasan dan pemasaran serta pendistribusian, ibu Hidayati Munaya menciptakan iklim kekeluargaan dengan para karyawannya dengan menjalin hubungan pemimpin dan karyawan seperti *partner* dalam bekerja terutama pada karyawan bagian pengemasan, dan menciptakan sikap saling percaya kepada para karyawan dengan membolehkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya di rumah karyawan masing-masing karena tidak sedikit karyawan yang menyelesaikan tugas nglintingnya di rumah mereka masing-masing.¹²⁷

Dalam mengupayakan produktivitas kerja karyawan, pemimpin pelaku bisnis membuat program perusahaan diantaranya

1. Istighosah Selapanan

Acara ini dilakukan setiap Jum'at Pon dan khusus dihadiri oleh para karyawan Pabrik Jenang Rizqina. Acara ini bertujuan sebagai ajang silaturahmi antara pemimpin dengan semua

¹²⁶ Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Malik Syaifuddin, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

¹²⁷ Hasil observasi terhadap produktivitas kerja karyawan, di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 3-15 Agustus 2019

karyawan, baik karyawan yang bekerja di dalam pabrik maupun yang bekerja di rumah karyawan masing-masing. Jadi dalam acara ini semua karyawan berkumpul dan dapat saling mengenal satu sama lain. Acara ini juga diselenggarakan oleh pemimpin sebagai ungkapan rasa syukur pemimpin kepada Allah karena telah diberikan jalan rezeki melalui usahanya di Pabrik Jenang Rizqina.

Alasan diadakan acara ini pada setiap Jum'at Pon adalah untuk memperingati hari kelahiran jawa dari pemimpin pelaku bisnis di Pabrik Jenang Rizqina sendiri. Acara ini sudah berlangsung dari satu tahun yang lalu dan masih berlanjut sampai sekarang.

Dalam acara ini pemimpin pelaku bisnis mengundang seorang kyai untuk memimpin istighosah dan memberikan *mauidhoh hasanah*. Tujuannya adalah agar pemberian *mauidhoh hasanah* itu dapat memberikan dampak positif kepada karyawan agar lebih semangat. Adapun bacaan-bacaan yang digunakan dalam acara istighosah selapanan ini adalah bacaan *istighosatul kubroo* dari Syaikh Habib Muhammad Luthfi bin Ali bin Yahya.

2. Manaqiban

Acara ini dilakukan setiap Kamis Legi dan dihadiri oleh keluarga besar, sebagian karyawan dan tetangga sekitar. Alasan diadakannya acara ini pada setiap hari Kamis Legi adalah untuk memperingati hari kelahiran jawa dari nenek pemimpin pelaku

bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus, bapak Malik Syaifuddin. Acara ini tidak termasuk dalam program perusahaan di Pabrik Jenang Riziqna karena program ini merupakan program dari pabrik jenang milik orang tua bapak Malik Syaifuddin. Dalam acara ini bapak Malik Syaifuddin dan istrinya turut berpartisipasi. Pada acara ini mengundang seorang kyai untuk memimpin bacaan manaqib. Adapun manaqib yang digunakan adalah manaqib “Jawahirul Ma’ani” dari Syekh Abdul Qadir al-Jailani. Acara ini bertujuan sebagai ajang silaturahmi, berdoa dan mengharap keberkahan.

3. Santunan Anak Yatim

Acara ini dilakukan setiap tanggal 10 Suro Pemberian santunan ini diberikan kepada kurang lebih 15 anak di sekitar lingkungan pabrik dengan menyelenggarakan acara yang terbilang formal. Adapun susunan acaranya seperti pembukaan, pembacaan ayat suci al-qur’an dan sholawat nabi, kemudian dilanjutkan dengan memberikan santunan kepada setiap anak yang telah diundang. Acara ini dihadiri oleh keluarga besar dan tetangga sekitar.¹²⁸

Berdasarkan penjelasan Abu Sinn mengenai kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin berdasarkan dimensi kepemimpinan dalam manajemen modern, yaitu berupa kemampuan dalam menciptakan strategi dan kemampuan interpersonal.

¹²⁸ Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Malik Syaifuddin, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

Pemimpin pelaku bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus, telah memenuhi aspek kemampuan tersebut.

B. Implikasi Kecerdasan ESQ Pemimpin terhadap Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan

Adapun keterampilan emosi lain yang telah dijadikan pegangan oleh American Quality Foundation dalam menunjang kesuksesan dalam kepemimpinan meliputi:¹²⁹

1. Mendengarkan
2. Mencari informasi yang jelas
3. Menilai
4. Tetap tegar dan terus maju
5. Belajar dan melakukan inovasi
6. Membuat pertimbangan
7. Mengingat-ingat
8. Bersikap empati
9. Berubah dan memotivasi diri.

Pemimpin pelaku bisnis di Pabrik Jenang Rizqina mengadakan dan mengikuti program-program yang menekankan pada aspek silaturahmi. Dimana pada acara tersebut pemimpin mencoba untuk menjalin hubungan baik dan saling mempererat tali persaudaraan

¹²⁹Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, *Executive EQ; Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Diterjemahkan oleh Alex Tri Kantjono Widodo, dengan judul asli dari Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, *Executive EQ; Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), h. 68

dengan pertemuan antara dirinya dengan karyawannya dalam suatu acara yang berfaedah yaitu acara istighosah selapanan. Selain itu, pemimpin juga mencoba menjalin silaturahmi kepada para kerabat dan para tetangga dengan menghadiri acara manaqiban yang diadakan oleh pabrik jenang milik orang tua pemimpin, bapak Malik Syaifuddin.

Selain untuk mempererat tali persaudaraan, acara istighosah selapanan dan acara manaqib ini juga merupakan acara sakral yang menyimpan makna spiritualitas. Dimana esensi dari diadakannya kedua acara ini adalah untuk berpasrah diri kepada Allah, mengharapkan keberkahan, dan keselamatan serta ungkapan rasa syukur pemimpin kepada Allah melalui pembacaan *lafadz-lafadz* istighosah dan manaqib. Maka dalam hal ini, pemimpin pelaku bisnis menyadari bahwa Allah Maha Berkehendak dan hanya kepada-Nya lah kita berserah diri.

Jika ditinjau lebih jauh lagi, pada acara isighosah selapanan tersebut tersimpan makna dakwah atau ajakan-ajakan untuk berbuat baik sesuai syariat Islam. Karena dalam acara tersebut dihadiri oleh seorang kyai yang bertugas untuk memberikan *mauidhoh hasanah* dan memimpin pembacaan istighosah. Hal ini dapat menjadi pembangkit semangat untuk meningkatkan moralitas dalam diri pemimpin dan para karyawan. Karena dalam acara ini dapat tersampaikan nasihat-nasihat yang baik yang perlu untuk pemimpin

dan para karyawan ketahui dan praktikkan di lingkungan kerja mereka.

Acara selanjutnya yang rutin dilakukan oleh pemimpin adalah melakukan santunan kepada anak yatim di sekitar lingkungan pabrik setiap tanggal 10 Suro. Acara tersebut dimaksudkan untuk memberikan bantuan kepada anak yatim dan menjalin silaturahmi antara pemimpin dengan masyarakat sekitar melalui diadakannya acara santunan ini. Karena acara ini diadakan formal dan dihadiri oleh keluarga besar dan tetangga sekitar. Esensi dari diadakannya acara ini adalah ungkapan rasa syukur pemimpin kepada Allah karena diberikan jalan rezeki melalui usahanya di Pabrik Jenang Rizqina ini.

Pada sebuah pertemuan CEO (Chief Executive Officer) perusahaan terkemuka Amerika Serikat mendiskusikan tentang bagaimana nilai-nilai spiritual yang mampu membantu mereka menjadi *powerful leaders*. Sehingga mereka semua sepakat bahwa paham spiritualisme mampu menghasilkan lima hal yaitu:¹³⁰

1. Integritas atau kejujuran.
2. Energi atau semangat.
3. Inspirasi atau ide dan inisiatif.
4. *Wisdom* atau bijaksana

¹³⁰ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Power; Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*, (Jakarta: Arga, 2004), h. 5

5. Keberanian dalam mengambil keputusan.

Paham tentang spiritualisme yang dapat dilihat melalui acara yang diadakan dan yang dihadiri oleh pemimpin pelaku bisnis mampu menghasilkan lima hal berikut ini dalam bekerja:

1. Integritas atau kejujuran.

Di dalam bekerja pemimpin pelaku bisnis, baik bapak Malik Syaifuddin maupun ibu Hidayati Munaya memegang prinsip kejujuran dengan memberikan takaran yang pas terhadap timbangan dan menjaga kualitas produk jenang mereka.

2. Energi atau semangat.

Pemimpin pelaku bisnis menunjukkan semangatnya dalam bekerja pada bagiannya masing-masing. Bapak Malik Syaifuddin mengerahkan energinya pada tugas-tugasnya di bagian produksi, mulai dari mengelola modal, menyediakan bahan baku pembuatan jenang yang akan diproduksi, mengawasi kinerja karyawan produksi, dan mengawasi hasil produksi jenang melalui proses *quality control*.¹³¹

Sedangkan ibu Hidayati Munaya mengerahkan energinya pada tugas-tugas di bagian pengemasan dan pemasaran serta pendistribusian. Pada bagian pengemasan, beliau melakukan pengecekan pada timbangan jenang yang akan didistribusikan,

¹³¹ Hasil wawancara dengan pemimpin pelaku bisnis, Hidayati Munaya, S. Pt, di rumah pemimpin pelaku bisnis pada tanggal 2 Agustus 2019.

memperhatikan ukuran lintingan, pendataan terhadap pesanan jenang dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada pemasaran dan pendistribusian, apabila memungkinkan untuk beliau antar sendiri maka beliau akan mengantarkannya kepada pemesan.¹³²

3. Inspirasi atau ide dan inisiatif.

Dalam mengupayakan produktivitas kerja karyawan, pemimpin tidak hanya memberikan perintah agar produktivitas kerja karyawannya meningkat tetapi pemimpin juga turut bekerja sehingga pemimpin dapat memberikan contoh kepada karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik. Inisiatif pemimpin dalam mengupayakan produktivitas kerja karyawannya adalah dengan memberikan uang bonus untuk karyawan yang bekerja dengan giat, menjalin hubungan kerja dengan karyawan seperti *partner*, menjalin sikap saling percaya dan memberikan bingkisan ketika pemimpin mempunyai rezeki lebih.

4. *Wisdom* atau bijaksana

Pemimpin membuat kebijakan-kebijakan dengan fleksibel. Aturan-aturan yang dibuat cenderung tidak memberatkan karyawan. Dan sistem yang ditekankan di dalam Pabrik Jenang Rizqina bersifat kekeluargaan sehingga karyawan tidak merasa terikat dengan peraturan.

¹³² Hasil observasi di Pabrik Jenang Rizqina pada tanggal 9-10 Agustus 2019.

5. Keberanian dalam mengambil keputusan.

Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan dapat dilihat dari fleksibilitas pemimpin dalam menentukan kebijakan. Jadi pada awalnya tidak ada kebijakan mengenai tugas mengelinting yang dibawa pulang. Karena dikhawatirkan karyawan tidak amanat. Namun karena dirasa rezeki sudah ada yang mengatur maka pemimpin mengambil keputusan untuk membolehkan hal tersebut. Dalam hal ini, pemimpin tidak sembarangan dalam memilih karyawan.

Kebijakan dan perilaku yang ditunjukkan pemimpin tersebut mempunyai dampak pada produktivitas kerja karyawan, berupa komitmen karyawan dalam bekerja cukup tinggi, loyalitas karyawan dalam bekerja cukup tinggi, antusias dan semangat karyawan dalam bekerja cukup tinggi, terciptanya kepercayaan karyawan kepada pemimpin.

Namun perlu diketahui bahwa ada banyak tantangan yang harus dilalui sebuah perusahaan untuk dapat dikenal masyarakat. Berdasarkan pendapat peneliti mengenai tantangan yang Pabrik Jenang Rizqina hadapi sehingga masih terbilang *home industry* sampai sekarang adalah karena sistem pemasarannya yang masih terbilang sederhana yaitu *getok tular* atau hanya mengandalkan informasi tentang pemasaran jenang ini dari mulut ke mulut. Dan perusahaan ini belum memiliki website khusus atau media yang

berfungsi sebagai media promosi. Selain itu karyawannya pun masih terbilang sedikit yaitu 5 orang pada bagian produksi, dan 35 orang pada bagian pengemasan. Kemudian alat yang dipakai pada bagian produksi pun masih terbilang sederhana, belum cukup canggih. Meskipun begitu perlu diketahui bahwa pendistribusian produk jenang merek Rizqina ini sudah tersebar sampai ke Jawa Tengah hingga Jawa Timur dengan target marketnya adalah para peziarah.

Berdasarkan uraian di atas, setiap peran yang dijalani oleh pemimpin membutuhkan sikap komitmen dan tanggung jawab pemimpin terhadap pekerjaannya. Sikap tanggung jawab seorang pemimpin telah Allah jelaskan melalui Firmannya dalam QS. An-Nahl ayat 90, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَتَذَكَّرُونَ.

Artinya; “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (An-Nahl: 90)¹³³

¹³³Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Departemen Agama 2013, h. 277

Selanjutnya Rasulullah saw., juga menjelaskan mengenai komitmen yang harus dipegang oleh seorang pemimpin terhadap pekerjaannya, sebagai berikut:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كَانَتْ بَنُو إِسْرَائِيلَ تَسْوُسُهُمُ الْأَنْبِيَاءُ، كُلَّمَا هَلَكَ نَبِيٌّ خَلَفَهُ نَبِيٌّ وَإِنَّهُ لَا نَبِيَّ بَعْدِي، سَيَكُونُ بَعْدِي خُلَفَاءُ فَيَكْتُمُونَ، قَالُوا، فَمَا تَأْمُرُنَا؟ قَالَ: أَوْفُوا بِبَيْعَةِ الْأَوَّلِ ثُمَّ أَعْطَوْهُمْ حَقَّهُمْ،
وَأَسْأَلُوا اللَّهَ الَّذِي لَكُمْ فَإِنَّ اللَّهَ سَأَلَهُمْ عَمَّا أَسْتَرَعَاهُمْ (متفق عليه) .

Dari Abu Hurairah ra., ia berkata: Rasulullah saw., bersabda: “Dahulu Bani Israil selalu dibimbing oleh para Nabi. Setiap seorang Nabi wafat, maka diganti oleh Nabi yang lain. Tetapi tidak akan ada Nabi lagi sesudahku, yang ada hanya para khalifah, bahkan sangat banyak jumlahnya.” Para sahabat bertanya: “Apa yang engkau perintahkan pada kami?” Beliau menjawab: “Tepatilah bai’at (janji setia)mu yang pertama, kemudian berikan kepada mereka apa yang menjadi haknya. Dan mohonlah kepada Allah agar apa yang menjadi hakmu terpenuhi. Karena Allah akan meminta pertanggungjawaban mereka di dalam memimpin umat.” (HR. Bukhari dan Muslim)¹³⁴

Seorang pemimpin yang telah menjalankan perannya dengan baik sesuai dengan perintah Allah dan Rasul-Nya pasti akan menghindari kemudharatan dalam setiap perilakunya. Sehingga tidak akan berlaku suatu “Hukum Rimba Bisnis” sesuai apa yang

¹³⁴Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf An-Nawawi, *Riyadhus Shalihin*... h. 605-606

dikatakan oleh seorang praktisi ekonomi, Hariyadi B. Sukamdani, yaitu yang kuat memakan yang lemah, dan orientasi jangka pendek semata yang mengakibatkan terganggunya keseimbangan tatanan ekonomi, sosial, budaya dan politik secara meluas dan sangat dalam, sehingga akhirnya berujung pada “keterpurukan” yang kita rasakan sekarang.¹³⁵

Berikut sabda Rasulullah mengenai peristiwa tersebut,

وَعَنْ أَبِي مَرْيَمَ الْأَزْدِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّهُ قَالَ لِمُعَاوِيَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: مَنْ وُلَّاهُ اللَّهُ شَيْئًا مِنْ أُمُورِ الْمُسْلِمِينَ فَاحْتَجَبَ دُونَ حَاجَتِهِمْ وَخَلَّتْهُمْ وَفَقَّرَهُمْ احْتَجَبَ اللَّهُ دُونَ حَاجَتِهِ وَخَلَّتْهُ وَفَقَّرَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ, فَجَعَلَ مُعَاوِيَةَ رَجُلًا عَلَى حَوَائِجِ النَّاسِ (رواه ابو داود والترمذی)

Dari Abu Maryam Al-Azdiy ra., ia berkata kepada Mu’awiyah ra., Saya mendengar Rasulullah saw., bersabda: “Siapa saja yang diberi kekuasaan oleh Allah mengurus umat Islam, sedang ia tidak memperhatikan kedukaan dan kemiskinan mereka, maka Allah tidak akan memperhatikan kepentingan, kedukaan, dan kemiskinannya pada hari kiamat. Kemudian Mu’awiyah mengangkat seseorang untuk mengurus segala kepentingan manusia.” (HR. Abu Daud dan Tirmidzi)¹³⁶

¹³⁵ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ; Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001), h. xiii

¹³⁶Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf An-Nawawi, *Riyadhus Shalihin...* h. 606-607

Rasulullah juga berdoa untuk umatnya yang mau mempermudah kepentingan orang lain yang dipimpinnya dalam Hadits berikut:

وَعَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ فِي بَيْتِي هَذَا: اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا فَشَقَّ عَلَيْهِمْ فَاشْتُقْ عَلَيْهِ، وَمَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا فَرَفَقَ بِهِمْ فَارْفُقْ بِهِ (رواه المسلم)

Dari Aisyah ra., ia berkata: Saya mendengar Rasulullah saw., bersabda di rumahku ini: “Ya Allah, siapa saja yang diberi kekuasaan mengurus umatku kemudian ia mempermudah mereka, maka mudahkanlah ia”. (HR. Muslim)¹³⁷

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa peran sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar. Bagaimanapun keadaan perusahaan yang sedang dialami, jika dari dalam perusahaan sendiri tercipta suasana kerja yang kondusif dan alat-alat yang memadai maka akan menjadi penguat dari dalam perusahaan itu sendiri. Dan jawaban dari kesuksesan perusahaan adalah modal itu sendiri dan kebijakan-kebijakan pemimpin dalam mengelola produktivitas kerja karyawannya yang berasal dari kecerdasan ESQ pemimpin tersebut.

¹³⁷Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf An-Nawawi, *Riyadhus Shalihin* ... h. 605

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilaksanakan di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus tentang peran pemimpin pelaku bisnis dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan dengan menganalisis kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnisnya dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti tentang “Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Analisis Kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus)”, menyatakan bahwa mempunyai peran sebagai pemimpin berarti memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam pengelolaan produktivitas pemimpin tidak hanya memiliki kemampuan dalam menciptakan strategi tetapi juga memiliki kemampuan dalam interpersonal yang tercermin dalam perilaku dan kepemimpinannya. Pemimpin pelaku bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus telah menjalankan perannya dengan baik sebagai seorang pemimpin pelaku bisnis dalam suatu perusahaan.

2. Terdapat implikasi kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnis terhadap pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawannya. Kegiatan pemimpin yang dilakukan secara rutin seperti istighosah selapanan, manaqiban dan santunan anak yatim menghasilkan nilai-nilai dalam kecerdasan ESQ yaitu integritas atau kejujuran, energi dan semangat, inspirasi atau ide dan inisiatif, wisdom atau kebijaksanaan, dan keberanian dalam mengambil keputusan. Sehingga perilaku dan kebijakan yang pemimpin terapkan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan berupa meningkatnya komitmen karyawan dalam bekerja, semangat kerja karyawan dan kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya,

B. Saran

Berdasarkan penelitian Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Analisis Kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus), maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan.

1. Saran akademisi

Penelitian ini hendaknya dapat menjadi titik awal bagi penelitian selanjutnya, terutama bagi yang akan meneliti tentang peran pemimpin pelaku bisnis dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan dengan menganalisis kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnis itu sendiri.

Penelitian akademisi selanjutnya dari penelitian ini mungkin dapat lebih spesifik lagi terhadap kecerdasan ESQ seorang pemimpin pelaku bisnis karena akan ada banyak cara untuk mengetahui kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnis selain melalui peran pemimpinnya.

2. Saran praktis

Memahami dan mengembangkan kecerdasan ESQ sangat baik bagi para praktisi bisnis yang memegang peranan dalam mengelola dan mengembangkan produktivitas kerja karyawannya. Kepada para praktisi diharapkan agar memahami dan mengembangkan kecerdasan ESQ pada setiap bidang pekerjaannya karena kesuksesan peran seseorang bergantung pada kecerdasan ESQnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin Ekonomi, *Industri dan Perkembangannya*, Diakses dari http://kuduskab.go.id/p/173/industri_dan_perkembangannya/, pada tanggal 3 Maret 2019
- Admin Ekonomi, *Kondisi Perekonomian Kabupaten Kudus*, Diakses dari http://kuduskab.go.id/p/67/kondisi_perekonomian_kabupaten/, pada tanggal 3 Maret 2019
- Agustian, Ary Ginanjar, *ESQ Power; Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*, (Jakarta: Arga, 2004)
- Agustian, Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ; Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001)
- Agustian, Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ; Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2009)
- Agustin, Hamdi, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, (Depok: Rajawali Pers, 2017)
- Ahdajaudah, *Review Buku Motivasi: Sukses Berbisnis dengan Hati by Gay Hendricks dan Kate Ludeman/ The Corporate Mystic*, Diakses dari <http://steemit.com/indonesia/@ahdajaudah/review-buku-motivasi-sukses-berbisnis-dengan-hati-by-gay-hendricks->

[dan-ludeman-or-the-corporate-mystic](#), pada,tanggal 23 Oktober 2019

An-Nawawi, Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf, *Riyadhus Shalihin*, Diterjemahkan oleh Achmad Sunarto, dengan judul asli dari Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf An-Nawawi, *Riyadhus Shalihin*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1999)

Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006)

Area Baca, *Fokus Penelitian*, Diakses dari www.areabaca.com, pada tanggal 23 April 2019

Bertens, K., *Pengantar Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Kanisius, 2000)

Chaplin, James P., *Kamus Lengkap Psikologi*, Diterjemahkan oleh Kartini Kartono, dengan judul asli dari James P. Chaplin, *Dictionary of Psychology*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)

Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf, *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Diterjemahkan oleh Alex Tri Kantjono Widodo, dengan judul asli dari Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998)

Creswell, John W., *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)

Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018)

- Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dkk, *HRD Syariah; Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014)
- Fathoni, Abdurrahman, *Metodologi Penulisan dan Teknis Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosi; Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Diterjemahkan oleh Alex Tri Kantjono Widodo, dengan judul asli dari Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999)
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosional; Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Diterjemahkan oleh T. Hermaya, dengan judul asli dari Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996)
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership; Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Diterjemahkan oleh Susi Purwoko, dengan judul asli dari Daniel Goleman, Richard Boyatzis, dkk, *Primal Leadership, Realizing the Power of Emotional Intelligence* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005)
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Hayati, Nur, *Menstimulasi Kecerdasan Emosional Anak Sejak Usia Dini*, Jurnal, Universitas Negeri Yogyakarta, tt

- Horton, Paul B. dan Chester L. Hunt, *Sosiologi*, Diterjemahkan oleh Aminuddin Ram dan Tita Sobari, dengan judul asli dari Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, *Sosiologi*, (Jakarta: Erlangga, 1999)
- Jalil, Abdul, *Spiritual Entrepreneurship*, (Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2013)
- Kbbi.online.com
- Khafidhi, *Peranan Akal dan Qalb dalam Pendidikan Akhlaq (Studi Pemikiran Al-Ghazali)*, TESIS, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2013
- Meyer, Henry R., *Emotional Intelligence: Cara Humanis Memimpin Bisnis*, Diterjemahkan oleh Munir, dengan judul asli dari Henry R. Meyer, *Managing with Emotional Intelligence; It Takes Two in Tango*, (Bandung: NUANSA, 2011)
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ed. Revisi Cet. 30, (Bandung : Rosda Karya, 2016)
- Muizu, Wa Ode Zusnita dan Ernie Tisnawati Sule, *Manajer dan Perangkat Manajemen Baru*, Jurnal, Universitas Padjadjaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9, No. 2, Juli 2017
- Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI-Press, 2014)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, (Bandung: Ghalia Indonesia, 2009)
- Nurfitriana, Nadia, *Pengaruh Pelaksanaan Training ESQ Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Negeri Syarif*

Hidayatullah Jakarta, skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011

Perpuskampus. 2016. *Pengertian Pelaku Usaha*. Diakses pada tanggal 3 April 2019 dari <https://perpuskampus.com/pengertian-pelaku-usaha/>

Ridho, Ali, *ESQ dalam Kepemimpinan Pendidikan*, Jurnal, STAI Al-Khairat Pamekasan, tt

Setiawan, Andri, M.Djudi Mukzam, dkk, *Analisis Peran Pemimpin daam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi)*, Jurnal, Universitas Brawijaya Malang, 2017

Soekanto, Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)

Sudut Hukum, 2017, *Pengertian Pelaku Usaha*, Diakses pada tanggal 1 Juli 2019 dari <https://suduthukum.com/2017/10/pengertian-pelaku-usaha.html>

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011)

Suroto, Hartono Lapan, 2016, *Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan Menurut Para Ahli dalam Organisasi*, Diakses pada tanggal 1 Juli 2019 dari <https://www.gomarketingstrategic.com/pengertian-pemimpin-dan-kepemimpinan-menurut-para-ahli-dalam-organisasi/>

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Kencana, 2017)

Wijaya, Agus, N. Purnomolastu, dkk, *Kepemimpinan Berkarakter*, (Surabaya: Brilian Internasional, 2015)

Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama 2013

Zohar, Danah dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, Diterjemahkan oleh Helmi Mustofa, dengan judul asli dari Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Wealth We Can Live by Using Our Rational, Emotional, and Corporate Culture*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2005)

Zohar, Danah dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual*, Diterjemahkan oleh Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib Burhani, Ahmad Baiquni, dengan judul asli dari Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Spiritual Intelligence; The Ultimate Intelligence*, (Bandung: Mizan, 2007)

LAMPIRAN

Hasil wawancara

Dengan Pemimpin Pelaku Bisnis Mengenai Profil Perusahaan	
Peneliti	Apa yang melatar belakangi pendirian Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Pada mulanya saya hanya menjual bahan baku pembuatan jenang saja seperti, tepung ketan, gula kelapa, gula pasir, santan kelapa, dan lain-lain di toko, ada keinginan juga, selain jual bahan baku pengen buat produk jadinya. Akhirnya bahan baku saya kalah saingannya dengan yang lain. Karena yang lain mempunyai modal yang lebih besar, sedangkan saya hanya bermodal kecil jadi nggak bisa langsung jual dan dapat keuntungan. Akhirnya bikin jenang sendiri. Kemudian saya minta ijin ibu saya dan direstui.
Peneliti	Bagaimana visi misi Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Pabrik Jenang Rizqina berupaya memperkenalkan Kota Kudus dari makanan khasnya dan juga berupaya untuk mengurangi pengangguran. Dengan memakai tenaga kerja saudara, dan tetangga sekitar.
Peneliti	Bagaimana struktur organisasi Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Kepemimpinan secara langsung dipegang oleh bapak. Pemasakan jenang dan <i>quality control</i> juga sama bapak, sedangkan bagian nglinting dan marketingnya dipegang oleh saya.
Peneliti	Apa saja program-program Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Pengajian bulanan atau biasanya disebut pengajian selapanan untuk karyawan, acaranya ya istighosah bersama setiap jum'at pon. Dan pada saat hari raya, perusahaan juga memberikan bingkisan kepada masyarakat sekitar perusahaan. Kemudian

	harapan nanti juga akan ada selain pengajian selapanan, ada santunan tiap tahun, juga akan ada acara ziarah bersama pak kyai bagi anggota grup selapanan ini.
Peneliti	Apa saja produk-produk Jenang Rizqina Kota Kudus?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Untuk sekarang masih jenang. Adapun varian rasanya adalah rasa wijen, durian, nangka, pandan, kombinasi jahe dan wijen, vanilla, mocca susu, dan ada juga jenang rasa buah-buahan. Jenang dibuat berbagai macam sajian, ada yang berupa jenang lintingan biasa ada juga yang berupa hantaran lamaran, produk lebaran yang dikemas unik, dan ada juga yang ditoples,
Peneliti	Apakah anda selaku pemimpin di Jenang Rizqina Kota Kudus memiliki upaya dalam pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan anda?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Iya
Peneliti	Apa yang melatar belakangi anda dalam mengupayakan pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	supaya tambah semangat kerjanya
Peneliti	Apakah ada program perusahaan dalam upaya pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Ada
Peneliti	Apakah program tersebut dilakukan secara rutin atau <i>incidental</i> ?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Ada yang rutin dan ada yang <i>incidental</i> . Yang rutin ya, seperti acara istighosah selapanan setiap Jum'at Pon, dan manaqib setiap Jum'at Legi, tapi untuk yang manaqib itu kita masih mengikuti dari acara Pabrik Jenang milik orang tua. Adapun yang <i>incidental</i> yaitu seperti Maulid Nabi dan acara Suronan.
Peneliti	Apakah program tersebut diminati atau tidak oleh para

	karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Alhamdulillah para karyawan pada minat.
Peneliti	Bagaimana strategi anda untuk mendorong minat para karyawan agar mengikuti program tersebut?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Jadi selain ada snacknya, dan istighosah ceramah pak kyai, juga saya kasih uang bensin biar pada semangat datangnya
Peneliti	Apakah program tersebut mampu meningkatkan semangat para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Alhamdulillah pada tambah semangat setelah itu.
Peneliti	Bagaimana strategi yang anda gunakan untuk menciptakan atau membuat program pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan anda?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Strategi saya ya, yang terpenting saling menjaga silaturahmi saja dengan karyawan, dan kalau saya memiliki rezeki lebih ya saya berbagi dengan karyawan saya.
Peneliti	Bagaimana bentuk pelaksanaan programnya?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Bentuk pelaksanaannya yaitu saya mengadakan pengajian rutin, pengajian selapanan untuk karyawan, acaranya ya istighosah bersama setiap jum'at pon, tujuannya itu untuk menjalin silaturahmi, agar tidak ada batasan antara karyawan dengan saya, karena antara karyawan dengan saya selaku yang punya usaha sama-sama bekerja. Diacara tersebut saya mengundang seorang kyai untuk memotivasi karyawan-karyawan saya agar bertambah semangat dalam bekerja. Nanti bagi karyawan yang datang saya kasih snack dan uang bensin. Dan mereka tinggal duduk manis mendengarkan sambil bertegur sapa dengan teman-temannya. Terkadang saya juga meminta karyawan saya untuk mengisi acara juga dengan membaca asmaul husna atau sholawatan.

Peneliti	Apakah program tersebut dapat diterima oleh para karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Dapat
Peneliti	Mengapa program tersebut dapat diterima/ tidak diterima oleh para karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Karena acara tersebut juga sebagai ajang silaturahmi antar sesama karyawan saya yang bekerja di pabrik juga di luar pabrik. Sehingga diacara tersebut saya dan semua karyawan saya dapat bertatap muka.
Peneliti	Apakah ada faktor yang mempengaruhi karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Ada
Peneliti	Apa faktor yang mempengaruhi karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Senang karena dikasih snack, dan uang bensin. Juga dapat mengenal semua teman-temannya
Peneliti	Apakah makna yang anda dapat sehingga mengadakan program tersebut?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Sebagai rasa syukur saya karena diberikan jalan rezeki di jenang.
Peneliti	Apakah program pengelolaan dan pengembangan produktivitas kerja karyawan didukung oleh lembaga lain atau masyarakat?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Iya masyarakat mendukung. Dibuktikan dengan kehadiran masyarakat pada pengajian selapanan kemarin.
Peneliti	Apakah program tersebut mendapat dukungan oleh seluruh karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	iya
Peneliti	Apa bentuk dukungannya?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Semua karyawan yang kerja di pabrik juga karyawan yang kerja di luar pabrik pada datang ikut pengajian. Semua berpartisipasi.

Peneliti	Apakah bentuk dukungan lembaga lain atau masyarakat dapat memajukan program produktivitas kerja karyawan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Masyarakat ikut berpartisipasi. Ikut datang dan mengikuti pengajian.
Peneliti	Adakah hambatan dalam pelaksanaan program tersebut?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Ada
Peneliti	Apakah hambatan tersebut datang dari eksternal atau internal perusahaan?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Eksternal biasanya, berupa cuaca.
Peneliti	Bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Ketika sedang mengadakan acara ya jadi pindah tempat ke dalam rumah semua.
Peneliti	Apakah hambatan yang ada menurunkan kualitas program tersebut?
Pemimpin Pelaku Bisnis	Iya tentu saja. tapi hal tersebut dapat diatasi dengan baik. Jadi tidak apa-apa

Upaya Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Mengelola dan Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan

No	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kemampuan karyawan	Adakah kriteria karyawan yang menjadi syarat perusahaan ini?	Ada
		Apa saja kriteria-kriteria itu?	Yang terpenting adalah jujur dan dapat dipercaya
2.	Peningkatan hasil	Berapakah jumlah produk yang dihasilkan per-hari?	Per hari, saat hari biasa rata-rata 5 kw sampai 8 kw. Saat ramai bisa sampai 8 kw sampai 1 ton
		Adakah peningkatan jumlah produk yang dihasilkan?	Ada, peningkatan produk. Disebabkan oleh peningkatan konsumen. Ada konsumen baru, yang dulu hanya bekerja sebagai konveksi sekarang juga jualan jenang.
		Berapakah omset yang dihasilkan setelah penjualan produk?	kalo lagi rame-ramenya itu kurang lebih 10 jt. Tergantung bulannya. Kalau waktu bulan Apit itu sepi. Menjelang lebaran ramai, kemudian pada bulan Suro tambah ramai lagi.
		Adakah peningkatan omset setelah penjualan produk berikutnya?	Iya ada peningkatan. Tergantung bulannya.
3.	Semangat kerja	Apakah anda	Iya

		melakukan pengawasan secara langsung terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan anda?	
		Apakah anda merasa bahwa semangat kerja karyawan itu penting?	Iya penting
		Apakah semangat kerja karyawan anda terbilang tinggi?	Cukup tinggi, kemarin ada karyawan ngglintir itu kerja mulai jam 5 pulang kadang sampai jam 3. Lalu, karyawan yang bagian produksi semua pekerjaan dikerjakan sendiri mulai dari mmengupas kelapa sampai jadi santan, menggiling ketan, mengaduk, semua sendiri.
		Bagaimana cara anda dalam mempertahankan maupun meningkatkan kondisi kerja karyawan agar tetap bersemangat dalam bekerja?	Agar lebih bersemangat saya biasanya memberi uang makan, dan juga uang lembur kepada karyawan saya.
4.	Pengembangan diri karyawan	Apakah anda menentukan target kerja yang hendak dicapai sesuai dengan bidangnya kepada karyawan anda?	Tidak bisa ditarget, Kadang kita mentargetkan sekian, tapi tergantung orangnya. Kita kan sistem kerjanya borong. Kadang kita mentargetkan harus masak sekian, harus hari

			<p>ini, harus segini, tapi bahan telah disiapkan, semua telah disiapkan tapi tiba-tiba ada apa-apa dengan yang masak. Yang masak saat ini baru 5 orang saja. biarpun begitu terkadang tidak semua bisa berangkat. Jadi tidak bisa ditarget. Seharusnya bisa kalau kita keras sama karyawan. Tapi kita tidak bisa keras dengan karyawan.</p>
		<p>Apakah anda menentukan tambahan imbalan yang akan di dapat apabila karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan target kerjanya?</p>	<p>Iya tentu</p>
		<p>Apakah anda pernah membuat suatu kegiatan yang perlu melibatkan karyawan-karyawan anda?</p>	<p>Pernah</p>
		<p>Jika ada kegiatan apakah itu?</p>	<p>Istighosah selapanan, baru itu saja yang rutin</p>
		<p>Apakah ada kontribusi yang diberikan perusahaan terhadap masyarakat?</p>	<p>Ada</p>

		Apabila ada kontribusi apakah itu?	Kontribusi perusahaan kepada masyarakat yaitu memberikan paketan lebaran. alhamdulillah berjalan terus. Terkadang yang janda-janda selain paketan juga dikasih uang sekedarnya. Biasanya jenis paket yang perusahaan kasih ke tetangga itu seperti jenang, roti, dan sarung. Ya seadanya, tergantung budgetnya mbak. <i>“Saiso-isoku sing ngei mbak. Kadang kalo udah mepet riadi bingung. Mendekati lebaran uang masuk jadi mepet, sing mblanjakno mepet, tuku ra entok opo-opo ra uman opo-opo, uang modal dipake untuk mubeng jenang. Saiso-isono reng maringi”</i>
5.	Mutu	Apakah anda pernah memiliki program yang berupaya untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan anda?	Ada
		Jika ada program apakah itu?	Pengajian selapanan, dengan mendatangkan seorang kyai untuk memberikan motivasi kerja kepada para karyawan.

			<p>Kemudian harapan nanti saya akan membuat sebuah grup selapanan yang beranggotakan para karyawan untuk mempererat silaturahmi. Dan Insya Allah nanti akan ada acara ziarah bersama pak kyai bagi anggota grup selapanan ini, ya masih direncanakan.</p>
		Adakah pelatihan yang diadakan untuk calon karyawan sebelum bekerja?	ya saya kasih kesempatan untuk latihan kira-kira 1 minggu, yang melatih ya temen-temannya sendiri.
		Adakah pelatihan yang diadakan untuk karyawan yang sudah cukup lama bekerja?	Tidak ada
		Apakah ada perubahan strategi organisasi yang anda lakukan? Seperti memanfaatkan peran teknologi.	Untuk marketing belum ada, masih manual. Namun untuk produksi sudah pakai mesin namun tetap masih butuh tenaga kerja juga.
		Apa alasan anda memanfaatkan peran teknologi dalam bekerja?	Mempermudah.
		Apakah anda merasa bahwa kesejahteraan karyawan itu penting?	Penting
		Apa bentuk	Biasanya ada karyawan yang

		<p>kesejahteraan karyawan anda yang pernah anda wujudkan?</p>	<p>tidak bisa bekerja di pabrik karena mengantar anaknya sekolah dan ibu rumah tangga yang tidak bisa meninggalkan kewajibannya di rumah jadi saya memperkenankan untuk nglinting jenangnya di rumah saja dan diantar lagi ke sini waktu pagi harinya.</p> <p>Kemudian saat bulan-bulan ramai, seperti ruwah itu saya berbagi sama karyawan. Biasanya saya kasih sembako, saat bulan maulid saya kasih jajan, snack, atau apa pun, semampu saya. Untuk meningkatkan semangat karyawan itu biasanya bagi karyawan yang kerja lembur saya beri dia bonus gaji, dan karyawan yang jaga toko biasanya tutup sampai jam 9, tapi kalau maghrib itu hujan deras ya habis isya' tutup. Biasanya kalo kerjanya agak berat saya kasih uang tip. Kemudian untuk refreshing bagi karyawan, saya mengadakan acara selapanan rutin sekaligus silaturahmi, agar pada akrab. Dan waktu</p>
--	--	---	--

			<p>lebaran pasti dikasih THR karena itu sudah jadi hak mereka.</p> <p>Kemudian saya memutuskan untuk tidak memberikan target kerja, karena terkadang ada saja hal-hal yang tidak diinginkan terjadi. Kadang kita mentargetkan sekian, tapi tiba-tiba ada apa-apa dengan yang masak. Apalagi sistem kerjanya kita adalah borongan. Jadi tidak bisa ditarget. Seharusnya bisa kalau kita keras sama karyawan. Tapi kita tidak bisa keras dengan karyawan.</p>
		Apakah perusahaan ini pernah mendapatkan penghargaan dengan bukti sebuah piagam?	Belum pernah
6.	Efisiensi	Apakah jumlah produk mengalami peningkatan selama 1 tahun ini?	iya
		Apakah jumlah omset mengalami peningkatan selama 1 tahun ini?	iya
		Apakah jumlah pelanggan mengalami peningkatan selama 1	iya

		tahun ini?	
		Berapa lama jam kerja karyawan? Dan berapa jumlah karyawan?	Kerjanya sistem borong. Jadi tidak dapat dipastikan berapa lama kerjanya. Jumlah karyawan sekitar 40-an, bagian produksi ada 5 orang, yang masak ada 3 orang dan yang mesin ada 2 orang, kemudian yang toko ada 3 orang, selebihnya itu bagian nglinting.
		Berapa jumlah teknologi yang digunakan?	Ada 2
		Berapa lama mesin digunakan?	1 kali masak 5 jam.

Lampiran-lampiran



Keadaan di dalam pabrik



Keadaan di dalam pabrik



Karyawan memarut kelapa menggunakan mesin



Karyawan selesai memeras kelapa menjadi santan



Karyawan menggiling tepung menggunakan mesin



Karyawan mencampur tepung dengan santan



Karyawan mencampurkan semua adonan ke dalam kawah



Karyawan mengaduk adonan jenang menggunakan mesin



Karyawan mengatur sumbu api untuk bahan bakar mesin



Karyawan mengaduk adonan jenang secara manual



Pemimpin memeriksa tekstur jenang



Pemimpin memberikan tanggapan terhadap tekstur jenang



Karyawan memindahkan adonan jenang ke dalam loyang-loyang



Adonan jenang didiamkan sejenak



Pemimpin memberikan pengawasan sedangkan karyawan melinting jenang dan mengumpulkannya



Karyawan mengemas jenang hasil linting



Karyawan membawa jenang untuk dimasukkan ke dalam mobil



Jenang dimasukkan ke dalam mobil untuk didistribusikan



Jenang didistribusikan ke toko Oemah Djenang Koedoes Rizqina



Pemimpin melakukan pengecekan pada jenang yang akan didistribusikan



Pemimpin melakukan pengecekan pada jenang yang akan didistribusikan



Pemimpin mengantar pesanan jenang ke konsumen



Karyawan menyiapkan jenang ke dalam mobil



Jenang siap dikirim kepada karyawan di luar pabrik untuk dilinting



PABRIK JENANG KUDUS

“RIZQINA”

Alamat: Jl. Sosro Kartono, Desa Kaliputu, Kota Kudus, Kabupaten Kudus,
Jawa Tengah 59312, Indonesia

SURAT KETERANGAN

Assalamu’alaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hj. Hidayati Munaya, S Pt
Jabatan : Pimpinan Pabrik Jenang Kudus Rizqina

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Laily Noor Hidayah
NIM : 1504046016
Jurusan : Tasawuf Psikoterapi
Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Telah melaksanakan penelitian dan observasi di Pabrik Jenang Kudus Rizqina, Jawa Tengah, sejak 1 s.d. 31 Agustus 2019, guna melengkapi penelitian individual Laily Noor Hidayah, yang berjudul :

“Peran Pemimpin Pelaku Bisnis dalam Pengelolaan dan Pengembangan Produktivitas Kerja Karyawan (Analisis Kecerdasan ESQ Pemimpin Pelaku Bisnis di Pabrik Jenang Rizqina Kota Kudus)”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu’alaikum wr. wb.

Kudus, 31 Agustus 2019

Mengetahui

Pimpinan Pabrik Jenang Kudus Rizqina



Hidayati Munaya, S. Pt)

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Laily Noor Hidayah
2. Tempat dan Tgl Lahir : Kudus, 5 Oktober 1996
3. Alamat Rumah : Desa Mlati Kidul Rt 03 Rw 03
Kec. Kota Kab. Kudus
4. No HP : 085866591268
5. Email : lailynoorhidayah045@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Pertiwi Mlati Kidul Kudus
 - b. MI NU Banat Kudus
 - c. MTs NU Banat Kudus
 - d. MA NU Banat Kudus
 - e. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Ma'had Jami' Walisongo Semarang
 - b. Pondok Pesantren Daarun Najaah Semarang