

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah merupakan suatu lembaga yang bergerak di bidang keuangan dengan menerapkan prinsip syariah. Secara umum Lembaga Keuangan Syariah dibedakan menjadi dua, yaitu Bank dan non-Bank.² Perannya lembaga keuangan di masyarakat sangat penting sebagai lembaga intermediasi. Berkembangnya Lembaga Keuangan Syariah khususnya non-Bank mengalami perkembangan yang pesat, termasuk Lembaga Keuangan Mikro yang kegiatannya sama dengan bank, yaitu *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT).

Hadirnya BMT sangat membantu kalangan masyarakat menengah ke bawah, khususnya masyarakat yang memiliki usaha mikro dan juga pelaku UMKM. Keberadaan BMT sebagai lembaga keuangan sangat diperlukan, terlebih masyarakat yang jauh dari kota untuk memenuhi kebutuhan usaha.

Kegiatan di BMT tidak luput dari adanya tenaga kerja atau yang disebut dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Tenaga kerja merupakan modal dasar dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM roda kegiatan tidak akan bisa bergerak.³ Manusia juga adalah satu-satunya sumber daya yang dibekali akal

² Syukri Iska Dan Ifelda Nengsih, *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah Non Bank: Teori Praktek, Dan Regulasi*, (Padang: Jasa Surya, 2016), hal.1

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 25

pikiran, satu-satunya sumber daya yang hidup. Tenaga kerja yang baik adalah yang berkualitas, dimana mereka memiliki nilai lebih dalam melaksanakan tugasnya nanti. Semakin suatu perusahaan memiliki SDM yang berkualitas, maka nilai suatu perusahaan juga ikut naik.⁴

Kualitas dari sumber daya manusia berkaitan dengan *skill*, pengalaman, usia, jenis kelamin dll. Mengutip dari *United Nation Development Programe* yang di tulis Aedy⁵ di dalam bukunya menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia di tentukan dalam tiga hal, yaitu pendidikan, kesehatan, dan pendapatan. Aedy juga menuliskan SDM yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kecerdasan, pekerja keras, dan inovatif. Suatu perusahaan yang ingin menciptakan kualitas SDM sekurangnya harus memilih ataupun membentuk SDM yang memiliki kriteria tersebut.

Dewasa ini berkembangnya BMT di Indonesia khususnya di Tulungagung dari segi kuantitas, masih belum diimbangi dari segi kualitasnya. Mengutip dari pernyataan Wakil Predisen, Ma'ruf Amin di acara *The 1st Islamic Economic Education Summit* bulan Oktober 2021 bahwa, “Masih ada banyak persoalan mengenai kualitas SDM berbasis syariah”.⁶

⁴ *Ibid.*, hal. 27

⁵ Hasan Aedy, *Teori dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Perspektif Islam: Sebuah Studi Komparasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal. 77

⁶ Deti Mega Purnama Sari, “Wapres Akui Pemerintah Masih Hadapi Masalah Soal Penyiapan Sdm Ekonomi Syariah” Dalam [https://Nasional.Kompas.Com/Read/2021/10/28/13435841/Wapres-Akui-Pemerintah-Masih-Hadapi-Masalah-Soal-Penviapan-Sd M-Ekonomi?Page=All](https://Nasional.Kompas.Com/Read/2021/10/28/13435841/Wapres-Akui-Pemerintah-Masih-Hadapi-Masalah-Soal-Penviapan-Sd-M-Ekonomi?Page=All), Diakses Pada 23 November 2021

Selain pernyataan Wapres, Menteri Keuangan Sri Mulyani⁷ dalam diskusi virtual juga mengungkapkan bahwa setiap tahun Indonesia menghasilkan 40.000 lulusan berbasis ekonomi syariah. Dari sekian banyaknya lulusan, SDM di Lembaga Keuangan Syariah yang di gunakan adalah yang bukan berbasis syariah. "SDM yang bekerja di sektor keuangan syariah 90 persen bukan berasal dari lulusan program studi ekonomi Islam dan keuangan syariah. Malah justru dari program studi yang lain."⁸

Tabel 1.2
Data Jumlah SDM Lulusan Syariah
Di Kabupaten Tulungagung 2018-2020

Tahun	Jumlah SDM Lulusan Syariah
2018	704
2019	523
2020	486

Sumber: Data Statistik Pendidikan Kabupaten Tulungagung 2020.

Dari data perkembangan jumlah lulusan SDM berbasis Syariah di Tulungagung di atas, memberikan informasi bahwa setiap tahunnya Tulungagung melahirkan SDM basis Syariah yang banyak. Seharusnya Peluang BMT di Tulungagung menjadi sangat besar guna memenuhi dana UMKM, terlebih mayoritas penduduknya adalah muslim. Di tambah jumlah SDM lulusan berbasis syariah juga banyak.

Dari kedua pernyataan tersebut dan data jumlah SDM di Tulungagung khususnya, pengelolaan sumber daya manusia perlu di lakukan dengan baik

⁷Jeffry Prabu Prakoso, "Ekonomi Syariah Melesat, Tapi Kualitas SDM Belum Bisa Mengimbangi" dalam <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201229/9/1336563/ekonomi-syariah-melesat-tapi-kualitas-sdm-belum-bisa-mengimbangi>, Di Akses Pada 03 Juni 2022

⁸ *Ibid.*,

sebelum maupun sesudah bergabung di dalam perusahaan. Perlunya pengelolaan sumber daya manusia adalah agar tercipta keselarasan antara yang dibutuhkan perusahaan dan yang didapatkan pegawai.⁹ Secara konsep, manusia diciptakan dengan berbagai potensi untuk menjalani hidup. Contohnya adalah kecerdasan, memiliki pengendalian emosi, menggunakan panca indera, dan hidayah dari Allah SWT.¹⁰

Pada dasarnya kemampuan seseorang senantiasa dikaitkan dengan tingkat kecerdasannya. Semakin SDM itu cerdas, akan dianggap semakin berkualitas. Kecerdasan yang dipahami masyarakat pada umumnya adalah kecerdasan yang berkaitan dengan *intelegensi* atau intelektual (*Intelegency Quotient*). Banyak anggapan bahwa semakin tinggi tingkat IQ seseorang maka kesempatan sukses akan semakin tinggi. Pada kenyataannya memiliki IQ tinggi tidak menjamin peluang kesuksesan semakin besar. Memiliki IQ tinggi bagi manusia tidak lah cukup.¹¹

Banyak orang-orang yang melakukan korupsi dan tindak kejahatan memiliki IQ tinggi. Terlebih berdasarkan data *Indonesian corruption watct*¹², sepanjang tahun 2021 kasus korupsi yang terjadi mencapai 533 kasus dengan kerugian mencapai 29, 4 triliun. Hal ini membuktikan bahwa dalam membentuk kualitas sumber daya manusia tidak cukup dengan modal IQ saja.

⁹ Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah...*, hal. 26

¹⁰ Aedy, *Teori dan Aplikasi Ekonomi Pembangunan Perspektif Islam: Sebuah Studi Komparasi...*, hal. 80

¹¹ Muflihatul Bariroh, *Implementasi Manaemen Hati Sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Mayangkara Grub*, An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah, Vol.05, No.02, 2019, hal. 2

¹² Vika Azkia Dihni, "Tren Kerugian Negara Akibat Korupsi Meningkat Dalam 5 Tahun Terakhir", dalam <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/19/tren-kerugian-negara-akibat-korupsi-meningkat-dalam-5-tahun-terakhir>, Di Akses Pada 03 Juni 2022

Sesuai perkembangan zaman, muncul beberapa tipe kecerdasan lainnya melalui penelitian para akademisi dan psikologi, yaitu kecerdasan tipe emosional (*emotional quotient*) dan spiritual (*spiritual quotient*).¹³

Berdasarkan kecerdasan emosional dan spiritual, perilaku seseorang dalam bekerja, berbisnis, dan berorganisasi akan lebih tertata dan aktual, yaitu bersumber pada *internal motivation*. Konsep ini oleh Gymnastiar¹⁴ diperkenalkan dengan istilah manajemen *qalbu* yang berlandaskan pada *religious mind-set* yang meletakkan hubungan manusia dalam berkerja selalu terikat dengan Tuhannya. Manusia adalah makhluk dua dimensi yang membutuhkan penyesuaian kebutuhan akan kepentingnagn jasmani dan ruhani. Oleh sebab itu, pembentukan sumber daya manusia di lingkungan kerja tidak cukup masalah kebutuhan jasmani melainkan ruhani juga. *Qalbu* merupakan bagian yang penting di tubuh manusia, maka dari itu dalam pengelolannya disebut dengan manajemen *qalbu* atau hati.¹⁵

Beberapa studi menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam kinerja dari karyawan. Sebuah studi yang menggunakan gambaran resonansi magnetik fungsional (MRI) mengungkapkan bahwa mahasiswa MBA eksekutif yang baik dalam pengambilan keputusan strategis lebih menggunakan pusat emosi otak. Kecerdasan emosional membuktikan

¹³Bariroh, *Implementasi Manaemen Hati Sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Mayangkara Grub...*, hal. 2

¹⁴ Abdullah Gymnastiar, *Meraih Bening Hati Dengan Manajemen Qalbu*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 7

¹⁵Abd. Wahab Dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media 2012) hal. 57

bahwa mampu menjadikan hubungan manusia dengan manusia lebih baik.¹⁶ Sementara itu kecerdasan spiritual merupakan landasan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan. Berhubungan erat antara manusia dengan Tuhan. Meski keduanya berbeda, emosional dan spiritual memiliki muatan yang dapat disinergikan menjadi *emotional spiritual quotient*. Menghubungkan perilaku manusia dengan manusia dan Tuhannya.¹⁷

Dari berbagai banyak BMT di Indonesia khususnya di Tulungagung ada dua BMT di Tulungagung yang sudah menerapkan manajemen *qalbu* berbasis ESQ, yaitu di BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT PETA Tulungagung. Keduanya sudah menerapkan sejak proses rekrutmen di lakukan.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah SDM dan Anggota BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT PETA Tahun 2019-2021

Uraian	BMT NUsantara Umat Mandiri			BMT PETA Cabang Tulungagung		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Jumlah SDM	18	20	20	20	20	25
Jumlah Anggota non Staf	483	774	894	629	719	827

Sumber: Data base BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT PETA

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah SDM dari kedua BMT mampu meningkatkan jumlah anggota yang relatif banyak setiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa mereka mampu berkerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan jumlah anggota non-staf setiap tahunnya.

¹⁶Stephen P. Robbins Dan Timoty A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Terj. Ratna Saraswati, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hal.70

¹⁷Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual: Esq Emotional Spiritual Quotient The Esq Way 166 Edisi Revisi*, (Jakarta: Arga Tilanta, 2009), hal.13

BMT NUsantara Umat Mandiri telah menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis *emotional spiritual quotient* sejak awal perekrutan karyawan. Melalui perencanaan rekrutmen, prosesnya di titik tumpukan pada pertanyaan yang berkaitan dengan ketauhidan. Dari awal, calon karyawan sudah di arahkan ke basis syariah. Pihak BMT NUsantara Umat Mandiri juga hanya menerima karyawan yang berasal dari lulusan syariah. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer BMT NUsantara Umat Mandiri prinsip dari BMT tersebut adalah “menjadikan tempat kerja sebagai rumah ibadah bagi karyawan”.¹⁸ Setelah mereka masuk ke dalam BMT dalam meningkatkan nilai emosional dan spiritual ada pelatihan berbasis syariah, kegiatan doa bersama, dan mengaji.

BMT NUsantara Umat Mandiri yang baru berdiri di tahun 2018 memberikan inspirasi untuk lembaga lain dalam menjalankan usahanya. Berlatar belakang Organisasi Masyarakat, yaitu Nahdatul Ulama membuat BMT tersebut menarik untuk diteliti lebih dalam persoalan SDM. Berdasarkan observasi lapangan, lokasi dari BMT NUsantara Umat Mandiri merupakan salah satu BMT yang jauh dari pusat kota. Kegiatan usahanya yang di sesuaikan dengan NU, membuat hadirnya BMT NUsantara Umat Mandiri memberikan dorongan kepada masyarakat. Melihat masyarakat Tulungagung yang setiap daerahnya memiliki kelembagaan NU tentu saja hal ini perlu dikaji

¹⁸Wawancara Dengan Bapak Ahmad Shodiq Manajer Bmt NUsantara Umat Mandiri, Pada 24 Desember 2021

lebih dalam. Padahal, ada beberapa kantor cabang NU yang ada di kota, tapi memilih membuka satu-satunya BMT di Kalidawir.

Sementara BMT PETA berdiri mulai dari tahun 2013 dan memiliki kantor pusat di Tulungagung saat ini. Berdasarkan observasi lapangan, BMT PETA merupakan satu-satunya BMT di Tulungagung yang memiliki banyak cabang di Indonesia, yaitu sebanyak 15 kantor cabang. Di Tulungagung sendiri terdapat 1 kantor cabang dan 1 kantor kas. Selain itu, BMT PETA merupakan lembaga keuangan syariah mikro yang berbasis *thoreqoh* sangat mengutamakan kecerdasan emosional dan kecerdasan hati karyawannya. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terutama dalam pengelolaan SDM nya yang disebut sebagai perekonomian Tasyrik Agung.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis *emotional spiritual quotient* di BMT PETA dilakukan sejak pertama karyawan masuk ke dalam BMT. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer bagian SDM di BMT Peta Tulungagung beliau mengatakan bahwa “setiap karyawan yang bekerja di sini adalah karyawan yang sudah bergabung dengan jamaah pondok PETA dan sudah di *bai’at* oleh guru *mursyid*”.¹⁹ Setelah itu mereka akan ditanamkan nilai-nilai religious sebagai implementasi pembentukan *ESQ*. Adapun suasana religious di sana adalah diadakannya baca setor al-Qur’an yang setiap harinya minimal 20 ayat, pembiasaan shalat berjamaah sebelum pulang, pembiasaan shalat tahajud yang dikomando oleh manajer, kegiatan

¹⁹Wawancara Dengan Muhamad Zuhri (Manager SDM Bmt PETA Tulungagung). Pada 28 Desember 2021

dzikir bersama, dan masih banyak lagi. Selain itu, kegiatan BMT PETA berprinsip untuk menjadi rumah ekonomi bagi jamaah pondok PETA khususnya, masyarakat pada umumnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, menunjukkan bahwa perkembangan BMT NUsantara Umat Mandiri yang baru saja berdiri sangat bagus. Selain itu, BMT NUsantara Umat Mandiri merupakan satu-satunya dan yang pertama BMT dari ormas NU. Lokasi yang berada di Kalidawir, jauh dari kota menjadikan peneliti tertarik untuk mengkajinya lebih jauh. Sementara BMT PETA yang sudah berdiri lama dan memiliki 1 kantor cabang dan 1 kantor pusat di Tulungagung, serta 15 kantor cabang di seluruh Indonesia perlu diteliti lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusianya.

Hal ini tentunya sangat perlu dikaji lebih dalam sebagai upaya membentuk sumber daya manusia berbasis syariah. Terlebih kedua BMT tersebut sudah mengaplikasikan ESQ dalam membentuk kualitas SDM. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Peran Manajemen Hati Berbasis Emotional Spiritual Quotient Pada Kualitas Sumber Daya Manusia Di Era Digital (Studi Kasus BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT PETA Tulungagung.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen berbasis ESQ pada kualitas SDM era digital di BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT PETA?
2. Bagaimana dampak implementasi manajemen hati berbasis ESQ pada kualitas SDM era digital di BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT PETA?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab secara konkrit permasalahan yang telah disusun dalam rumusan masalah di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis implementasi manajemen hati berbasis *Emotional Spiritual Quotient* pada kualitas SDM era digital di BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT PETA.
2. Untuk menganalisis dampak implementasi manajemen hati berbasis *Emotional Spiritual Quotient* pada kualitas SDM era digital di BMT NUsantara Umat Mandiri dan BMT Peta Tulungagung.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas agar penelitian ini tetap fokus dan tidak melebar kemana-mana, maka secara terperinci batasan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Berfokus pada manajemen hati menjadi indikator meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era digital.

2. Berfokus pada *Emotional Spiritual Quotient* sebagai pembentuk manajemen hati dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era digital.

E. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, baik yang bersifat formal maupun informal peneliti tentunya mengharapkan hasil akhirnya bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pihak perbankan syariah maupun Lembaga Keuangan Syariah penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi, masukan, dan juga sebagai refrensi mengenai manajemen hati dan indikator pembentuknya (*Emotional Spiritual Quotient*) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era digital saat ini dan juga di masa depan. Sehingga SDM yang menopang kinerja bank bisa lebih baik lagi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BMT

Dari penelitian ini diharapkan adapat memberikan masukan dan informasi yang dapat dipertimbangkan bagi pihak BMT dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini adalah mengenai manajemen hati yang menjadi indikator penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia.

Untuk itu penelitian ini kedepannya bisa dijadikan pedoman maupun referensi bagi peneliti selanjutnya.

F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam penafsiran istilah dalam penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan istilah-istilah penting yang berkaitan dengan penelitian, adapun istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Hati

Manajemen hati adalah proses kegiatan seseorang untuk mengelola, *reconditioning* dan mengatur hati sehingga dapat mencapai kesempurnaan manusiawi (*insan kamil*) dan berusaha merealisasikan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat sesuai tuntunan agama.²⁰

2. *Emotional Quotient* (EQ)

Emotional Quotient adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur²¹

3. *Spiritual Quotient* (SQ)

Spiritual Quotient adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks

²⁰ Rafi Sapuri, *Psikologi Islam: Tuntunan Jiwa Manusia Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hal.46

²¹ Robbins Dan Judge, *Perilaku Organisasi...*, hal. 70

makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.²²

4. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah aset hidup atau pelaku aktif yang dapat mengumpulkan modal, mengelola sumberdaya alam, mengatur dan menata hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan, organisasi, maupun instansi.²³

5. Era Digital

Era digital adalah masa ketika informasi mudah dan cepat diperoleh serta disebarluaskan menggunakan teknologi digital. Teknologi digital merupakan alat atau teknologi yang menggunakan sistem komputerisasi yang terhubung internet.²⁴

6. *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT)

Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) adalah balai-balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.²⁵

²²Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual: Esq Emotional Spiritual Quotient The Esq Way 166 Edisi Revisi...*, hal. 14

²³Sanerya Hendrawan, Indraswari, Dan Sylvia Yazid, *Pengembangan Human Capital: Perspektif Nasional, Regional, Dan Global*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 221

²⁴Kemendikbud, "Gerakan Literasi Nasional Di Era Digital" Dalam <https://Gln.Kemendikbud.Go.Id/Glnsite/Mendidik-Anak-Di-Era-Digital/>. Diakses Pada 23 April 2021

²⁵Nonie Afrianty, Desi Isnaini, Dan Aminah Oktarina, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Bengkulu: Zigie Utama, 2019), hal. 57

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh hasil yang tersusun dan sistematis, maka penulisan harus disusun dengan baik dan sistematis agar mudah dipahami dan dipelajari. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika kepenulisan menjadi tiga bagian yaitu:

1. Bagian Awal

Bagian awal berisi tentang: halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman pembahasan, kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar table, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi terdapat enam bab dengan rincian masing-masing:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, batasan masalah penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab kajian pustaka berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian (Kualitas sumber daya manusia, manajemen hati, *Emotional Spiritual Quotient*,

Baitul Maal Wa Tamwill, dan Era Digital), penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir teoritis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini yang akan dibahas adalah pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan. Temuan-temuan data sesuai dengan rumusan masalah. Mulai dari profil lembaga sampai dengan inti dari permasalahan yang diambil yaitu berdasarkan rumusan masalah mengenai implementasi dan juga dampak manajemen hati berbasis ESQ pada kualitas SDM di era digital.

BAB V : PEMBAHASAN

Memuat keterkaitan pola-pola, kategori-kategori, dan dimensi-dimensi, posisi temuan hasil data yang diperoleh dengan teori-teori dan penemuan terdahulu.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan, saran dan rekomendasi. Pada bab kesimpulan menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitaian dan hasilnya.

3. Bagian Akhir

Berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian penulisan, dan daftar riwayat hidup.