

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI BIMBINGAN  
ROHANI ISLAM DI RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH  
SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI)

Oleh :

**NURUL LATIFAH**  
**NIM: 1601016033**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2022**

## NOTA PEMBIMBING

### NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 1 (satu) bendel

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

UIN Walisongo Semarang

di Semarang

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Nurul Latifah

NIM : 1601016033

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jurusan : Bimbingan dan Penyuluhan Islam

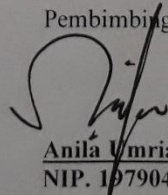
Judul : Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 13 April 2022

Pembimbing,



**Anila Umriana, M.Pd.**  
NIP. 197904272008012012

# PENGESAHAN SKRIPSI

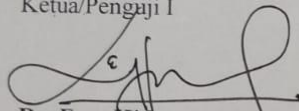
## PENGESAHAN SKRIPSI

### UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI BIMBINGAN ROHANI ISLAM DI RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG

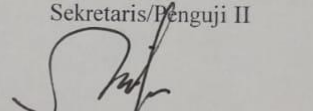
Disusun Oleh :  
Nurul Latifah  
1601016033

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
pada tanggal 21 April 2022 dan dinyatakan telah lulus memenuhi syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Susunan dewan penguji :

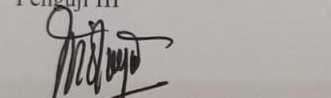
Ketua/Penguji I

  
**Dr. Ema Hidayanti, M.Si.**  
NIP. 198203072007102001

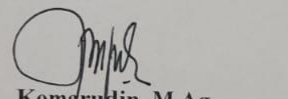
Sekretaris/Penguji II

  
**Anila Umriana, M.Pd.**  
NIP. 197904272008012012

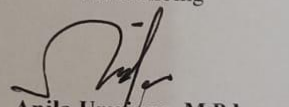
Penguji III

  
**Hj. Widayat Mintarsih, M.Pd.**  
NIP. 196909012005012001

Penguji IV

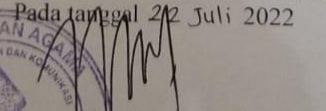
  
**Komarudin, M.Ag.**  
NIP. 196804132000031001

Mengetahui  
Pembimbing

  
**Anila Umriana, M.Pd.**  
NIP. 197904272008012012

Disahkan Oleh :  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Pada tanggal 22 Juli 2022



  
**Prof. Dr. Ilyas Supena, M.Ag.**  
NIP. 197204102001121003

# PERNYATAAN

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Latifah  
NIM : 1601016033  
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang” merupakan hasil karya sendiri yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 6 April 2022

Penulis



Nurul Latifah

NIM : 1601016033

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, bahwa atas rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Akhiruz Zaman Nabi Agung Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang membawa kita dari zaman jahiliyyah menuju zaman Islamiyyah semoga kita termasuk kedalam ummat beliau. Aamiin

Skripsi yang berjudul **Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang** ini dapat terselesaikan, disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S.1) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu :

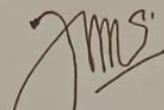
1. Bapak Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ilyas Supena, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Dr. Ema Hidayanti, M.Si. selaku Ketua Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam dan Hj. Widayat Mintarsih, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
4. Ibu Anila Umriyana M. Pd. Selaku wali dosen serta pembimbing yang senantiasa bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen, pegawai administrasi dan seluruh karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo yang telah membantu dan melayani dalam proses administrasi.
6. Kedua orang tua tercinta, Ayah Sahri dan Ibu Nani Andriyani yang sudah membesarkan, merawat, membimbing, memberikan kasih sayangnya yang tak terhingga, selalu mendo'aka, serta pengorbanannya yang tak ternilai. Adik-adik ku tersayang, Syifa Aulia Putri, Diva Naisa Salsabila, Devi Naura Salsabila dan seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan motivasi dan mendo'akanku.

7. Keluarga besar BPI 2016, terkhusus BPI A 2016, terimakasih telah mengukir kisah klasik di kehidupan ini.
8. Sahabat-sahabatku dan Keluarga Wisma 9 Bintang yang telah mewarnai hidupku, mengingatkanku, memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan berbagai pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang secara tidak langsung telah membantu, baik moral maupun material dalam penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas pengorbanan dan kebaikan mereka semua dengan sebaik-baiknya. Pada akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti sebenarnya, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri khususnya dan para pembaca umumnya.

Semarang, 6 April 2022

Penulis



**Nurul Latifah**  
NIM. 1601016033

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillahirobbil'alamin* dengan mengucap syukur kepada Allah SWT. Saya persembahkan skripsi ini untuk Ayah tercinta Sahri dan Ibu tercinta Nani Andriyani yang sudah membesarkan, merawat, mendoakan, memberikan kasih sayangnya dan selalu tulus mendukung, sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Semoga Allah SWT, senantiasa memberikan kita kesehatan, keselamatan, dan kesuksesan. Aamiin Yaa Rabbal'alamiin.

## MOTTO

وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا

Artinya : “Dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi.”

(Qs. Al Qasas 28 : 77)



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah suatu upaya penyalinan huruf abjad suatu bahasa ke dalam huruf abjad bahasa lain. Tujuannya adalah untuk menampilkan kata-kata asal yang seringkali tersembunyi oleh metode pelafalan bunyi atau tajwid dalam bahasa arab. Selain itu, transliterasi juga memberikan pedoman kepada para pembaca agar terhindar dari salah *lafadz* yang bias menyebabkan kesalahan dalam memahami mana asli dari kata tertentu. Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB (Surat Keputusan Bersama) Menteri Agama serta Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/1987.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	<i>Alif</i>	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	Be
ت	<i>Tā'</i>	T	Te
ث	<i>Šā'</i>	š	es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Hā'</i>	ḥ	ha ( dengan titik di bawah)
خ	<i>Khā'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Žal</i>	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	<i>Rā'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>Šād</i>	š	es (dengan titik di bawah)
ض	<i>Dād</i>	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	<i>Tā'</i>	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	<i>Zā'</i>	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	<i>'Ayn</i>	‘	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	G	Ge
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Ki
ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
م	<i>Mīm</i>	M	Em
ن	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Hā'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	...''...	Apostrof
ي	<i>Yā</i>	Y	Ye

## ABSTRAK

Nurul Latifah (1601016033)

### UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI BIMBINGAN ROHANI ISLAM DI RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG

Pada dasarnya bekerja bukan hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup, tapi bekerja adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT yang harus dipertanggung jawabkan oleh manusia itu sendiri. Pembinaan rohani merupakan suatu kegiatan dakwah berupa penyampaian pesan dakwah sebagai sarana mengajak dan membina umat manusia untuk senantiasa berada pada jalan Islam. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan instansi dan lembaga yang bergerak dibidang kesehatan. Dalam mewujudkan kepedulian lembaga Rumah Sakit, peran kerohaniawan sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya melalui bimbingan rohani Islam untuk menanamkan aspek-aspek spiritual dalam diri mereka agar mereka dapat bekerja dengan baik sesuai dengan syariat Islam dan berakhlak mulia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang dilakukan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam dan untuk mengetahui hambatan yang dihadapi petugas kerohanian dalam memberikan bimbingan rohani Islam kepada pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Subyek penelitian ini adalah bagian bimbingan rohani Islam sebagai pengelola kegiatan pembinaan rohani dan pegawai sebagai pelaksana. Metode yang digunakan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi.

Penelitian ini memiliki hasil bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam itu dengan beberapa cara, seperti mengadakan program kajian rutin dan hafalan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain karena fasilitas kantor, supportif bos, prioritas kerja dan bonus yaitu karena lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan ajaran Islam. Penghambat bagi petugas bimbingan rohani Islam yaitu kesibukan petugas bimbingan rohani Islam, kesibukan pegawai, perbedaan pemahaman individu, minimnya tenaga kerja atau petugas rohani Islam, problem batin maupun psikis dari pegawai, masih kurangnya kesadaran pegawai mengenai manfaat dari mengikuti bimbingan rohani Islam, absensi pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat, adanya *shift* kerja yang berlaku di Rumah Sakit Roemani, sehingga kegiatan bimbingan rohani Islam kurang bisa terlaksana dengan maksimal, pada bagian perawatan mengalami kesuliatan untuk meninggalkan tugas pelayanan terhadap pasien, dan pejabat-pejabat struktural belum bisa memberikan contoh untuk aktif mengikuti kegiatan-kegiatan kerohanian.

Kata kunci : Peningkatan kinerja pegawai, bimbingan rohani Islam

## Daftar Isi

Halaman Judul .....	(i)
Nota Pembimbing .....	(ii)
Pengesahan Skripsi .....	(iii)
Pernyataan.....	(iv)
Kata Pengantar .....	(v)
Persembahan .....	(vi)
Motto.....	(vii)
Pedoman Transliterasi Arab-Latin.....	(viii)
Abstrak.....	(ix)
Daftar Isi .....	(x)
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>(1)</b>
A. Latar Belakang .....	(1)
B. Rumusan Masalah .....	(6)
C. Tujuan Penelitian.....	(6)
D. Manfaat Penelitian .....	(6)
E. Tinjauan Penelitian .....	(7)
F. Metode Penelitian .....	(9)
G. Sistematika Penulisan.....	(13)
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>(15)</b>
A. Kinerja Pegawai .....	(15)
1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	(15)
2. Indikator Kinerja Pegawai .....	(17)
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	(18)
4. Penilaian Kinerja .....	(22)
5. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai .....	(32)
B. Bimbingan Rohani Islam.....	(37)
1. Pengertian Bimbingan .....	(37)
2. Pengertian Bimbingan Rohani Islam.....	(40)

3. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam .....	(46)
C. Hambatan atau Kendala Bimbingan Rohani Islam dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai .....	(49)
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>(51)</b>
A. Profil Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang .....	(51)
1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang .....	(51)
2. Falsafah, Visi dan Misi.....	(53)
3. Petugas Bimbingan Rohani Islam .....	(55)
B. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam .....	(58)
C. Hambatan atau Kendala Bimbingan Rohani Islam dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang .....	(66)
<b>BAB IV ANALISIS UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI BIMBINGAN ROHANI ISLAM DI RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG .....</b>	<b>(67)</b>
A. Analisis Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang .....	(67)
B. Analisis Hambatan atau Kendala Bimbingan Rohani Islam dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.....	(73)
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>(75)</b>
A. Kesimpulan.....	(75)
B. Saran .....	(76)
C. Penutup.....	(77)

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>(78)</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>(82)</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>(83)</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang paling sempurna, dibandingkan dengan makhluk Allah lainnya. Jika dilihat dari sosok dirinya, manusia diciptakan dengan akal yang sehat dan juga mempunyai jiwa yang tidak dimiliki oleh makhluk Allah lainnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah yaitu dalam Q.S At-Tiin ayat 4 yang berbunyi :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

*Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.” (Qs. At-tin : 4)<sup>1</sup>*

Menurut Jalaludin, manusia secara etik menjunjung tinggi kebaikan, kemuliaan, pengorbanan dan menganggapnya sebagai nilai-nilai luhur. Kerinduan yang seperti ini pula yang menjadi penggerak manusia untuk mencari dan menemukan nilai-nilai luhur yang haqiqi, yang disebut dengan beribadah.<sup>2</sup>

Manusia diciptakan oleh Allah dengan diberikan naluri beragama yaitu tauhid, kalau ada manusia yang tidak bertauhid maka hal itu tidak wajar, mereka tidak bertauhid lantaran pengaruh lingkungan. Dari faktor-faktor tertentu yang mengakibatkan manusia itu mengingkari Allah yang dapat menimbulkan perasaan iri, dengki, dendam dan perasaan negatif lainnya. Itu semua perlu diperbaiki dengan memberikan kembali ajaran agama yang tepat, untuk mengembalikan sikap kerinduan pada penciptanya. Begitupun dengan bekerja, bekerja merupakan perbuatan yang mulia, maka gunakanlah akhlak yang baik saat bekerja. Manusia bekerja harus dengan dasar beribadah, jika tidak maka akan banyak kesulitan yang dialami, seperti faktor--faktor yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor kepribadian ataupun lingkungan yang salah. Menurut Islam yang menjadi pertimbangan dalam pekerjaan adalah halal atau tidaknya pekerjaan tersebut. Pekerja yang baik adalah pekerjaan yang secara hukum bernilai halal, sedangkan pekerjaan yang tidak baik adalah pekerjaan yang haram.

---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah Edisi Tahun 2002*, (Jakarta : CV. Karya Insan Indonesia, 2004) hal. 903 (QS. At-Tin (95): 4).

<sup>2</sup> Jalaluddin, *Psikologi Agama* (Jakarta: Rajawali pers, 2012) hal 155

Rasulullah SAW pun bekerja dengan hasil keringatnya sendiri, salah satu ajaran yang diajarkan Rasulullah SAW adalah kemandirian dalam bidang finansial. Rasulullah SAW tidak menyukai orang yang tidak bekerja, padahal secara fisik dia mampu. Islam mengajarkan umatnya agar tidak menjadi pengemis atau menjadi beban hidup orang lain, khususnya dalam masalah materi. Untuk merealisasikan ajaran kemandirian ini, Rasulullah memberikan contoh kepada umatnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, Rasulullah tidak merasa segan dan malu untuk bekerja, selama pekerjaan itu baik dan halal menurut agama. Manusia yang bekerja dengan pekerjaan yang baik dan diniatkan untuk beribadah, itu termasuk *Jihad Fii Sabilillah*. Untuk itu perlu pula bimbingan kerohanian untuk para pegawai, yang sifatnya mengingatkan atau membimbing tentang agama kembali kepada setiap pegawai guna mengembalikan fitrahnya bahwa manusia ciptaan Allah.<sup>3</sup>

Manusia dalam menjalani kehidupannya memiliki dua dimensi yaitu dimensi jasmani dan dimensi rohani, dimana manusia tidak hanya memerlukan kebutuhan jasmani saja, namun juga memerlukan kebutuhan rohani. Guna memenuhi dimensi jasmaninya setiap manusia harus bekerja. Dimana bekerja merupakan bagian dari cara manusia beribadah kepada Allah, bukan hanya semata-mata untuk memenuhi kebutuhan kesehariannya. Akan tetapi bekerja adalah bentuk pertanggung jawaban manusia terhadap dirinya sendiri dan rasa syukur manusia terhadap apa yang diciptakan-NYA. Sedangkan dalam memenuhi dimensi rohani, agama adalah cara manusia mengenal rohaninya yang berkaitan dengan hatinya atau keimanannya. Maka dari itu, kedua dimensi manusia (jasmani dan rohani) harus dipenuhi agar semua yang dilakukan tidak sia-sia dan mendapatkan ridho dari Allah SWT.<sup>4</sup>

Menurut pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk diakhirat kelak. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu, ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani. Ketika tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi saja, maka *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa). Dengan demikian, *output* dari kerja adalah sikap

---

<sup>3</sup>Arip Purqon, *Kerja Berbuah Surga* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014) hal 23

<sup>4</sup>Hasby As-Shiddiqy, *Kuliah Ibadah*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1967) hal. 4

yang menanamkan rasa takawal hatinya. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapan maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allah lah yang menentukan hasilnya.

Setiap manusia perlu berlandaskan pada Al-Quran dan Hadits sebagai pedoman dan petunjuk agar dalam upaya meningkatkan kinerjanya tidak menyeleweng. Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai ajaran Islam bahwa seseorang bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah, maka Allah akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai agama itu memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Dengan demikian, hasil dari penilaian kerja akan disikapi dengan sikap yang positif (perasaan puas).<sup>5</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S At-Taubah ayat 105, yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah : 105).<sup>6</sup>

Pengertian kinerja secara umum berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup> Dilihat dari asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian lain, kinerja adalah hasil dari kerja atau prestasi kerja pegawai yang dikerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan atau arahan dari pimpinan atau manajer.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup>Ima Amalia, dkk, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, Vol. 29, N0. 2 (Desember, 2013) hal. 166

<sup>6</sup>Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah Edisi Tahun 2002*, (Jakarta : CV. Karya Insan Indonesia, 2004) hal. 273 (Qs. At –Taubah : 105)

<sup>7</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67.

<sup>8</sup>M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Aswaja Presindo, 2014), hal. 331



Menurut Fried dan Fottler menyebutkan, penilaian kinerja merupakan unsur kunci dari pelaksanaan manajemen. Hasil penilaian kinerja individu dapat memberikan gambaran pelaksanaan sistem manajemen oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. salah satunya adalah organisasi rumah sakit. Rumah sakit sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan masyarakat dengan melibatkan semua bagian dalam organisasi termasuk pegawai. Pegawai sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan secara terus menerus dan langsung dirasakan oleh pasien mempunyai peran penting untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan memberikan pelayanan keperawatan yang optimal.

Menurut Swansburg dan Swansburg, menyebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan proses kontrol kualitas pelayanan keperawatan berdasarkan standar tertentu. Dengan demikian, organisasi atau manajemen perlu mengadakan suatu evaluasi berupa penilaian kinerja berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan. Selain mengadakan evaluasi dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, harus menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja pegawai agar mampu disiplin dan mempunyai semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya, misalnya dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang, dapat memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga tercapai kinerja pegawai yang maksimal.<sup>9</sup>

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan Rumah Sakit Islam yang hadir di masyarakat yang proses pelayanannya berbasis syar'i atau sesuai dengan anjuran Islam. Rumah Sakit berbasis syar'i yaitu setiap penanganannya melibatkan pelayanan-pelayanan spiritual seperti pasien yang dibawa dengan mobil ambulans akan mendengarkan murotal Al-Quran selama dalam perjalanan dan di setiap ruangan pasien rawat inap, saat pelayanan pemberian obat juga dibimbing dalam berdoa, termasuk pelayanan bimbingan kerohanian, yang tidak hanya diperuntukan oleh pasien tetapi juga untuk pegawai yang bekerja di sana. Dengan adanya bimbingan rohani untuk pegawai ini, diharapkan pegawai dapat menanamkan norma-

---

<sup>9</sup>Yulistiana Rudianti, dkk, *Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*, Jurnal Keperawatan Indonesia, Volume 16 No.1, (Maret 2013)

norma agama dalam bermasyarakat, sehingga dapat hidup selaras dengan ajaran agama itu sendiri.<sup>10</sup>

Norma-norma agama perlu ditanamkan kepada diri para pegawai, supaya dalam berinteraksi, berkomunikasi dan bekerja, baik di dalam lingkup Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang maupun di luar lingkup Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dapat sesuai dengan norma agama tersebut, sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis dan selaras, baik hubungannya dengan antar sesama manusia (*Hablum Minannas*) maupun dengan Allah (*Hablum Minallah*). Pada dasarnya bimbingan merupakan suatu upaya untuk mengoptimalkan individu agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan maupun masyarakat.

Bimbingan rohani Islam merupakan salah satu solusi untuk membantu dalam menyelesaikan segala sesuatu yang terjadi pada setiap pribadi pegawai, seperti kurangnya percaya diri, kurangnya motivasi kerja, kurangnya kepekaan, kurangnya kesabaran, atau frustrasi dalam melayani pasien. Bimbingan tersebut dapat mengacu kepada pemberian pertolongan kepada individu dalam membuat keputusan dan pilihan yang menyangkut perencanaan masa depan, karir, dan dalam usaha mengefektifkan penyesuaian pekerjaan yang memuaskan baginya. Bimbingan rohani Islam juga dapat menumbuhkan sikap perilaku keagamaan dengan melalui penghayatan nilai-nilai ketaqwaan dan keimanan pada diri pegawai. Dalam hal ini, peran dari kerohanian sangat dibutuhkan dalam membina para pegawai untuk menanamkan aspek-aspek kerohanian dalam diri pegawai agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan syariat Islam. Bimbingan rohani Islam merupakan upaya dakwah yaitu dengan mengajak seseorang untuk beramar ma'ruf nahi munkar (mengajak kebaikan dan menjauhi perbuatan yang buruk) dengan harapan seseorang yang mempunyai kelemahan iman yang disebabkan permasalahan dalam kehidupan dapat diatasi dengan tetap mengutamakan Allah SWT.<sup>11</sup>

Dengan visi, misi dan tujuan yang dimiliki oleh Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yaitu terwujudnya Rumah Sakit terkemuka yang berkualitas global dengan pelayanan prima dan dijiwai oleh nilai-nilai Islami, meningkatkan atau mengembangkan kualitas kepribadian dan profesionalisme sumber

---

<sup>10</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Sarmadi selaku ketua bagian kerohanian Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang pada tanggal 15 Februari 2021, pukul 15:05 WIB

<sup>11</sup>Rizal Fakhmi Isfahani, *Peran Bimbingan Keagamaan Sebagai Terapi Perilaku Keagamaan Pegawai di RSU. Qolbu Insan Mulia (QIM) Kab. Batang Jawa Tengah* (Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, 2015)

daya manusia Rumah Sakit, meningkatkan loyalitas sumber daya islam terhadap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, dan memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan tuntunan Islam. Maka dengan adanya bimbingan kerohanian bagi pegawai dengan upaya meningkatkan kinerja baik itu dari segi jasmani maupun dari segi rohani pegawai agar menghasilkan kinerja secara kualitas dan kuantitas, dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan dari Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
2. Bagaimana hambatan yang dihadapi petugas bimbingan rohani Islam dalam memberikan bimbingan rohani Islam kepada pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan diadakan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dalam meningkatkan kinerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terkhusus untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti lainnya.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang akan menjadi bahan masukan kepada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dalam melakukan bimbingan rohani Islam sehingga

kebutuhan rohani dan jasmani pegawai terpenuhi, tidak hanya dalam hal materi yang pegawai dapatkan, namun dalam segi rohani pun bisa didapatkan sehingga keduanya menjadi seimbang dari segi materi dan dari segi rohani.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Untuk menghindari kesamaan dengan penelitian lain, maka penulis mengemukakan beberapa karya penelitian yang telah dibuat. Penelitian tersebut antara lain :

*Pertama*, Penelitian yang dilakukan oleh Rahma Rizqi Amalia pada tahun 2018, mahasiswa IAIN Surakarta, dengan judul “Pengaruh Bimbingan Rohani Islam Terhadap Etos Kerja Karyawan di Rumah Sakit Pembina Kesehatan Umum (PKU) Muhammadiyah Surakarta.” Hasil dari penelitiannya menjelaskan tentang etos kerja setiap karyawan harus selalu dilandasi pada Al-Quran sebagai pedoman dan petunjuk. Dengan berlandaskan Al-Quran dan hadits maka dapat dikatakan bahwa seseorang itu bekerja demi kehidupan di dunia dan akhirat. Selain itu dalam penelitian ini penulis menyatakan bahwa dalam menerapkan aspek-aspek spiritual diri karyawan dibutuhkan bimbingan rohani Islam pada karyawan. Sedangkan pada penelitian ini, penulis lebih memfokuskan pada upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam dengan tujuan untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dari pihak bimbingan rohani Islam.

*Kedua*, Penelitian yang dilakukan oleh Hajrul Aswad Harahap pada tahun 2018, mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dengan judul “Efektivitas Bimbingan Rohani Islam dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Perusahaan Pabrik Sepatu CV. Kakang Prabu, KP. Katomas, Tigaraksa, Tangerang Banten.” Pada penelitian Hajrul Aswad Harahap ini lebih berfokus pada seberapa efektif bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Keberhasilan suatu bimbingan dapat dilihat dari terlaksananya bimbingan sesuai fungsinya yaitu sebagai sumber yang memberikan pemahaman, sebagai upaya pencegahan dengan memberikan arahan dan membantu individu dalam memecahkan masalah sesuai dengan ajaran agama Islam. Sedangkan pada penelitian ini, penulis lebih berfokus pada upaya apa saja yang dilakukan bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

*Ketiga*, Penelitian yang dilakukan oleh Ach. Kholil pada tahun 2019, mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya, dengan judul “Konseling Kejujuran untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia di Ciputra World Surabaya.” Hasil penelitian skripsi ini yaitu, penulis menerangkan bahwa bentuk konseling kejujuran dalam meningkatkan kinerja karyawan berupa pemberian arahan bimbingan dan keteladanan. Adapun proses dalam konseling kejujuran pada penelitian ini yaitu dengan memberikan arahan identitas pegawai, sehingga mampu membiasakan diri berbicara sesuai dengan perbuatan, mengakui kebenaran orang lain dan mengakui kesalahan diri sendiri, selalu mengingatkan bahwa semua perbuatan manusia dilihat oleh Allah, meyakini bahwa kejujuran mengantarkan manusia kejenjang derajat yang terhormat dan membantu karyawan meyakini dengan jujur akan menjaga dari hitamnya wajah diakhirat kelak. Sedangkan pada penelitian ini, penulis lebih berfokus pada upaya apa saja yang dilakukan bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

*Keempat*, Penelitian yang dilakukan oleh Dhiyaul Fahmi, pada tahun 2017, mahasiswa IAIN Tulungagung, dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Keterampilan dan Motivasi Kerja di Unit Usaha SPBU Mayangkara Group Blitar.” Dari hasil penelitian ini penulis mengungkapkan bahwa Strategi pimpinan Mayangkara Group dalam meningkatkan kinerja melalui keterampilan dan motivasi kerja di unit usaha SPBU adalah meliputi pemberian motivasi, pemberian keterampilan, diberikan kompensasi, dan diberikan promosi jabatan. Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan keterampilan meliputi pelatihan fisik, pelatihan pelayanan prima serta pelatihan Alat Pemadam Kebakaran (APKAR). Motivasi yang diberikan berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, umrah, beasiswa bagi anak karyawan, santunan bagi keluarga karyawan ada yang meninggal, unit koperasi khusus bagi karyawan dan hukuman. Sedangkan pada penelitian yang diteliti penulis, lebih berfokus pada upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Penelitian selanjutnya yaitu skripsi dari Ratih Pertiwi mahasiswi UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten tahun 2019 Fakultas Dakwah, Jurusan Bimbingan Konseling Islam yang berjudul “Penerapan Bimbingan Rohani Islam Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang.” Pada penelitian

Ratih Pertiwi ini lebih berfokus pada penerapan bimbingan rohani Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang. Pada hasil penelitiannya dipaparkan dengan jelas bahwa lebih menerapkan hasil dari bimbingan rohani Islam dengan metode mentoring pada karyawan di kehidupan sehari-hari, baik itu dalam dunia kerja maupun yang lain. Sedangkan dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus mengungkap bagaimana upaya dari bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya visi misi dan tujuan dari Rumah Sakit tersebut.

## **F. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dikaji oleh peneliti adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian melalui pengamatan terhadap latar belakang sosial budaya dan individu secara cermat.<sup>12</sup> Kemudian pendekatannya menggunakan kualitatif deskriptif dimana peneliti menuliskan fakta dengan mengamati, mencatat secara mendalam hal terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>13</sup>

### **2. Sumber dan Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Menurut Suharsimi Arikunto, data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh informan yang berkaitan dengan proses penelitian. Jadi peneliti membuat data yang dimaksudkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang ditangani. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama penelitiannya yaitu dari pihak pegawai dan petugas kerohanian.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari dokumen, buku, jurnal, foto-foto, rekaman video, serta benda-benda lain yang dapat memperkaya data primer. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data

---

<sup>12</sup> F. Hanurawan, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016) hal 25

<sup>13</sup> D. Saidah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015) hal 19

sekunder adalah dokumen-dokumen pendukung seperti data-data tentang profil Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, pedoman pelayanan bimbingan rohani Islam, pelaksanaan pelayanan bimbingan rohani, dan juga buku-buku terkait yang relevan dengan judul penelitian.<sup>14</sup>

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.<sup>15</sup> Untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

#### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab yang memiliki tujuan tertentu. Tujuan wawancara yang dimaksud adalah tujuan dari peneliti agar mendapatkan suatu informasi serta pemahaman yang relevan dan fokus pada penelitian.<sup>16</sup> Penelitian ini menggunakan wawancara dengan jenis wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara ini adalah wawancara dengan menggunakan pertanyaan terbuka, namun ada batasan dan alur pembahasan yang jelas.<sup>17</sup> Artinya pegawai dan petugas kerohanian dapat menjawab pertanyaan dengan fokus serta mendalam terhadap topik yang dibahas. Peneliti juga perlu untuk melakukan perekaman pada saat wawancara sehingga peneliti tidak kehilangan informasi yang sekiranya penting dalam wawancara. Selain itu juga perlunya mencatat selama proses wawancara. Artinya penulis melakukan wawancara langsung pada pegawai dan petugas kerohanian di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

#### b. Observasi

Observasi adalah suatu proses mengamati, melihat, dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu.<sup>18</sup> Maka observasi dilakukan terhadap sejumlah peristiwa dan objek yang

---

<sup>14</sup> S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010) hal 22

<sup>15</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013) hal 224

<sup>16</sup> F. Hanurawan, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016) hal 110

<sup>17</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2012) hal 123

<sup>18</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2012) hal 131

terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Dalam menggunakan metode observasi yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Format yang disusun berisi item-item yang akan diteliti.<sup>19</sup> Untuk mendapatkan data penelitian, penulis melakukan survey lokasi penelitian yaitu di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang khususnya di bidang kerohanian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian yang dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang ada untuk mempelajari suatu pengetahuan atau fakta yang akan diteliti. Dalam pengertian lebih luasnya dokumentasi itu berupa tulisan, gambaran atau arkeologis. Pada dasarnya teknik ini merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara.<sup>20</sup> Dalam pelaksanaan penelitian dokumentasi ini, peneliti menyelidiki dokumen seperti catatan dari petugas rohani, arsip, foto, buku dan sebagainya yang diambil dari Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, maupun sumber lain yang terkait dengan penelitian. Tujuan menggunakan dokumentasi ini adalah sebagai bukti penelitian dalam mencari data dan untuk keperluan peneliti. Hasil dari metode dokumentasi ini akan dipergunakan peneliti untuk membahas pada bab III dan IV, yaitu tentang gambaran umum dan analisis upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

4. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah dan sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Agar data dalam penelitian kualitatif ini dapat dipertanggung jawabkan sebagai penelitian ilmiah, perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan yaitu :

a. Triangulasi

---

<sup>19</sup> S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010) hal 272

<sup>20</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktik*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2015)



Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi tekni pengumpulan data dan waktu :

1.) Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

2.) Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

3.) Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara pada waktu pagi hari akan memberikan data lebih valid, sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan pengecekan dengan observasi atau teknik yang lainnya dalam waktu atau situasi yang berbeda. Apabila hasil uji menghasilkan data yang berbeda maka dilakukan secara berulang-ulang sampai ditemukan data yang pasti atau jelas.<sup>21</sup>

Berdasarkan uraian diatas, penulis menggunakan triangulasi sumber dan teknik untuk memperoleh data penelitian dikarenakan triangulasi sumber lebih konkrit, valid dan lengkap untuk meperoleh data dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah mengurai dan mengolah data mentah menjadi data yang dapat ditafsirkan dan dipahami secara spesifik, sehingga hasil analisis data yang tepat adalah data olah yang benar dan dimaknai sama atau relatif sama, tidak biasa

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Elfabeta, 2007) hal 270-276

atau menimbulkan pemikiran yang berbeda-beda.<sup>22</sup> Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu manual dan bantuan *software* (perangkat lunak). Penelitian ini menggunakan model analisis data interaktif menurut Miles dan Huberman melalui tahap sebagai berikut<sup>23</sup> :

- a. Pengumpulan data, pada awal penelitian kualitatif umumnya peneliti melakukan *pre-elementary* yang berfungsi untuk verifikasi dan pembuktian awal bahwa fenomena itu benar adanya. Studi *pre elementary* tersebut sudah pada proses pengumpulan data. Peneliti sudah melakukan wawancara, observasi dan lain sebagainya dan hasil dari aktifitas tersebut adalah data.
- b. Reduksi data, adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (*scrip*t) yang nantinya akan dianalisis oleh peneliti. Hasil wawancara, observasi, hasil dokumentasi diubah peneliti menjadi bentuk tulisan sesuai dengan format penelitian berupa upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- c. Kesimpulan dan verifikasi, merupakan tahap terakhir dari rangkaian analisis data. Dimana kesimpulan yang ada menjurus kepada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dan mengungkap “*what*” dan “*how*” dari temuan tersebut. Pada tahap ini peneliti lebih jelas berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

## **G. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh agar pembaca dapat memahami dengan jelas tentang penelitian ini. Maka penulis membagi kerangka penelitian menjadi tiga bagian utama dan bagian akhir. Bagian awal terdiri halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, kata pengantar, persembahan, motto, abstrak, dan daftar isi. Bagian utama penelitian terdiri dari lima bab klasifikasi sebagai berikut :

**BAB I** : Berisi tentang pendahuluan, memuat : latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

---

<sup>22</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2012) hal 158

<sup>23</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2012) hal 164

- BAB II : Berisi tentang landasan teori upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- a. Kinerja Pegawai : berisi tentang pengertian kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
  - b. Bimbingan Rohani Islam : berisi tentang pengertian, fungsi, tujuan, dan metode Bimbingan Rohani Islam.
  - c. Hubungan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- BAB III : Gambaran umum objek penelitian dan hasil penelitian
- a. Gambaran umum dan objek penelitian di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang berisi : latar belakang, tujuan, visi dan misi, sarana prasarana dan struktur organisasi.
  - b. Upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
  - c. Kendala yang dihadapi petugas bimbingan rohani Islam dalam memberikan bimbingan rohani Islam kepada pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- BAB IV : Analisis Upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- a. Analisis upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
  - b. Analisis kendala yang dihadapi petugas bimbingan rohani Islam dalam memberikan bimbingan rohani Islam kepada pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- BAB V : Penutup : berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil yang penulis teliti serta kata penutup.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kinerja Pegawai

##### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>24</sup> Dilihat dari asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian lain, kinerja adalah hasil dari kerja atau prestasi kerja pegawai yang dikerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan atau arahan dari pemimpin atau manajer.<sup>25</sup> Kinerja menurut Meirer adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya. Gilbert mendefinisikan, kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja atau (*performance*) adalah hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.<sup>26</sup>

Menurut Siagian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan pegawai, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.<sup>27</sup> Sedangkan Lijan Poltak mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan bersama-sama yang dijadikan acuan.<sup>28</sup> Adapun pengertian kinerja menurut para ahli yang lain yaitu :

---

<sup>24</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67

<sup>25</sup>M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta : Aswaja Presindo, 2014), hal. 331

<sup>26</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009) hal 124

<sup>27</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2002) hal 202

<sup>28</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta : Graha Ilmu, 2016) hal 136

- a. Menurut Lawler dan Porter menyatakan, kinerja adalah keberhasilan pencapaian peran yang diperoleh seseorang atas apa yang diperbuatnya. Sedangkan menurut Dessler menyatakan, kinerja merupakan suatu prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.<sup>29</sup>
- b. Menurut Rivai, mengemukakan bahwa, Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya. Sedangkan menurut Robbins, P. Stephen & Judge, Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas atau suatu kegiatan.
- c. Menurut Sumarno, Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam memberikan kontribusi kepada Rumah Sakit yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Hasibun menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada pegawai dengan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.
- d. Menurut Hariandja menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam rumah Sakit. Charity Tino Firei dalam *International Journal* yang berjudul *The Unique Factors Affecting Employee Performance In Non Profit Organisations*. “Performance is the accomplishment of a given task measured against pre-set standards of accuracy, completeness, cost and speed.” Kinerja adalah prestasi yang diberikan pegawai atas ketepatan, kelengkapan, ongkos dan kecepatan.<sup>30</sup>
- e. Menurut Prawirosentono menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

---

<sup>29</sup>Ima Amalia, dkk, Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja, Vol. 29, NO. 2 (Desember, 2013) hal 167

<sup>30</sup>R.M Doni HA Wardhana, dkk, *Upaya Meningkatkan Kinerja dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat*, Journal of Business Management Education, Volume 1, Number 2, (August, 2016) hal 93

Berdasarkan definisi kinerja pegawai menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu atau pegawai dalam suatu aktivitas atau suatu pekerjaan, dengan kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk menjadi lebih baik lagi.

## 2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mitchel, mengungkapkan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut<sup>31</sup> :

- a. *Work of Quality* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga hasil kerjanya bermanfaat.
- b. *Promptness* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. *Inisiative* yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. *Capability* yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
- e. *Communication* yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

---

<sup>31</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2001) hal 51

Tolak ukur kinerja yang baik yaitu, dapat diukur dengan cara yang dapat dipercaya, lalu harus dapat membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan dari pemegang jabatan dan dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi ialah pegawai yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, mempunyai tujuan yang jelas dan memiliki keinginan yang kuat untuk merealisasikannya, dan dapat mengambil peluang-peluang dengan baik untuk mencapai target yang telah direncanakan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu ada lima indikator <sup>32</sup>:

- a. Kualitas, yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja. Pegawai harus memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan pegawai dan kebutuhan organisasi. Dengan melakukan

---

<sup>32</sup>Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : PENERBIT GAVA MEDIA, 2017), hal. 108

penilaian atau mengukur kinerja pegawai dengan baik, suatu organisasi dapat mengoptimalkan kompetensi pegawai demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah suatu target yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat dicapai dengan baik atau tidak. Namun, kinerja kerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya perusahaan mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, yaitu :<sup>33</sup>

- a. Fasilitas kantor, merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai dalam melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memfasilitasi dengan baik, tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai akan semakin menurun.
- b. Lingkungan kerja, merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat diperhatikan, karena hampir 80% pegawai resign karena lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai, dengan begitu pegawai dapat bekerja dengan nyaman.
- c. Prioritas kerja, tugas yang akan diberikan kepada setiap pegawai telah terorganisir dengan baik, sesuai dengan kemampuan atau sesuai bagian masing-masing.
- d. Supportive boss, sebagai atasan yang baik alangkah lebih baiknya harus mau mendengarkan pendapat dan memikirkan pegawainya. Memberikan dukungan kepada semua pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat rapat, ajak mereka terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan dan harus bisa memberikan ruang kepada setiap pegawai untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati, supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya.

---

<sup>33</sup> Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : PENERBIT GAVA MEDIA, 2017), hal. 109-111



- e. Bonus, sebagian besar pegawai akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada pegawai yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh pegawai yang lain, dengan tujuan untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik hasil ataupun perilaku,<sup>34</sup> yaitu :

- a. Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah pegawai untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan pegawainya.

---

<sup>34</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016) hal 201

- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira ataupun perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan bekerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*), artinya setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan dan target.

David C. Mc Clelland berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang dibutuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.<sup>35</sup>

#### 4. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi bagi pegawai yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Malthis dan Jackson, penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi pegawai, atasan serta departemen SDM dan perusahaan. Atasan atau supervisor atau manajer menilai kinerja pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang sudah dilakukan atau yang akan dilakukan selanjutnya. Umpan balik yang spesifik dari atasan akan memudahkan pegawai untuk membuat perencanaan-perencanaan kerja serta keputusan-keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan perusahaan.<sup>36</sup>

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. Menurut Wirawan, model umum dan instrumen yang digunakan untuk penilaian kinerja dalam organisasi adalah sebagai berikut<sup>37</sup> :

##### a. Model Esai

*Model esai* adalah metode evaluasi kinerja yang penilainya merumuskan hasil penilaiannya dalam bentuk esai. Isi *esai* menggambarkan kegiatan dan kelemahan indikator kinerja pegawai yang dinilai. Model ini menyediakan

---

<sup>35</sup>Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta : PT Remaja Rosdakarya, 2011) hal 67-68

<sup>36</sup>Fahmi Irfan, *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*, (Bandung : Alfabeta, 2012) hal. 237

<sup>37</sup>Qurrotu Ayun, *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*, Universitas AKI, Majalah Ilmiah Informatika, Vol.2 No.3 September 2011, hal 76-81

peluang yang sangat baik untuk menggambarkan kinerja ternilai secara terperinci. Pada model ini, sistem evaluasi kinerja menentukan indikator-indikator kinerja yang harus dinilai dan definisi operasional setiap indikator. Penilai hanya membuat esai mengenai indikator-indikator tersebut dan tidak boleh menyimpang dari indikator dan dimensinya. Definisi setiap indikator berisi deskriptor level kinerja setiap dimensi yang menunjukkan kinerja sangat baik sampai sangat buruk untuk setiap dimensi. *Esai* mengenai kinerja pegawai, antara lain berisi :

- 1.) Persepsi menyeluruh penilai mengenai kinerja ternilai termasuk keunggulan dan kelemahan setiap indikator-indikator kinerja.
- 2.) Kemungkinan promosi ternilai.
- 3.) Jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan ternilai sekarang.
- 4.) Kekuatan dan kelemahan ternilai.
- 5.) Kebutuhan pengembangan SDM ternilai

b. *Model Critical Incident*

*Model critical incident* adalah kejadian penting yang dilakukan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Model ini mengharuskan penilai untuk membuat catatan berupa pernyataan yang melukiskan perilaku baik yaitu perilaku yang dapat diterima atau perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan standar dan perilaku buruk yaitu perilaku yang tidak diterima atau perilaku yang harus dihindari ternilai yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Insiden-insiden dicatat oleh penilai sepanjang periode penilaian kinerja. Pernyataan tersebut juga berisi penjelasan singkat mengenai apa yang terjadi dan apa yang dilakukan pegawai ternilai. Dengan kata lain, setiap hari penilai harus mengobservasi pegawai ternilai dan membuat catatan mengenai indikator kerjanya yang baik dan yang buruk. Setiap catatan yang baik dan yang buruk mendapatkan nilai tertentu, perilaku yang baik diberi angka positif, sedangkan perilaku yang tidak dapat diterima diberi angka negatif. Pada akhir penilaian, keduanya dijumlahkan dan merupakan kinerja akhir pegawai.

b. *Ranking Method*

Metode ranking yaitu mengurutkan pegawai yang nilainya tertinggi sampai yang paling rendah. Metode ini dimulai dengan mengobservasi dan menilai kinerja para pegawai, kemudian merangking kinerja mereka.

c. *Model Checklist*

Penilaian kinerja model *checklist* berisi daftar indikator-indikator hasil kerja, perilaku kerja, atau sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam metode evaluasi kinerja *checklist*, penilai mengobservasi kinerja ternilai, kemudian memilih indikator yang menggambarkan kinerja atau karakteristik ternilai dan memberikan tanda *checklist*. Bentuk instrumen *checklist* beragam. Ada instrumen *checklist* berbobot, yaitu metode *checklist* yang mencantumkan bobot nilai untuk setiap indikator kinerja. Proses penilaian metode ini adalah penilai mengobservasi, kemudian memberikan tanda *checklist* di indikator kinerja yang ada di instrumen. Setiap indikator mempunyai bobot dan jumlah bobot, kemudian dijumlahkan.

d. *Model Graphic Rating Scale*

Ciri dari *model Graphic Rating Scale* adalah penilaian kinerja dengan membuat indikator kinerja pegawai beserta definisi singkat. Selain itu, deskriptor level kinerja dikemukakan dalam bentuk skala yang masing-masing mempunyai nilai angka. Dalam metode ini, penilai mengobservasi indikator kinerja pegawai ternilai dan memberi tanda centang atau silang pada skala.

e. *Model forced Distribution*

Model penilaian kinerja *forced distribution* adalah sistem penilaian kinerja yang mengklasifikasikan pegawai menjadi 5 sampai 10 kelompok kurva normal dari yang sangat rendah sampai yang sangat tinggi. Kelompok tersebut, misalnya kelompok I (nilainya sangat rendah) berjumlah 10 %, kelompok II (nilainya rendah) berjumlah 20 %. Kelompok III (nilainya sedang) berjumlah 20 %, kelompok IV (nilainya baik ) berjumlah 20 %, dan kelompok V (nilainya sangat baik) berjumlah 10 %. Penilai semula mengobservasi kinerja ternilai, kemudian memasukkannya ke dalam kelompok pegawai dalam klasifikasi pegawai.

f. *Model Forced Choice Scale*

Dalam model ini, penilai dipaksa memilih beberapa set dari empat perilaku yang disebut tetrads, perilaku mana yang paling baik melukiskan ternilai dan mana yang paling tidak melukiskan perilakunya. *Model forced choices* terdiri atas 15 – 50 tetrad bergantung pada level pekerjaan yang dievaluasi dan kompleksitas dan tugas-tugas.

g. *Model Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*

Sistem penilaian kinerja model BARS merupakan sistem penilaian yang menggunakan pendekatan perilaku kerja yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja yang sering digabungkan dengan sifat pribadi. BARS terdiri atas suatu seri, 5 - 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja. Untuk setiap dimensi, disusun 5 – 10 anchor, yaitu berupa perilaku yang menunjukkan kinerja untuk setiap dimensi. Anchor - anchor tersebut disusun dari yang nilainya tinggi sampai yang nilainya rendah. Anchor tersebut dapat berupa *critical incident* yang diperoleh melalui analisa jabatan. Model BARS umumnya disusun oleh suatu tim yang terdiri atas spesialis SDM, manajer, dan pegawai. Tim bertugas mengidentifikasi karakteristik dimensi kinerja dan mengidentifikasi 5 – 10 kejadian khusus untuk setiap dimensi. Kemudian, kejadian khusus tersebut ditelaah dan dinilai oleh anggota tim. Kejadian khusus yang terpilih kemudian ditempatkan dalam skala tinggi sampai skala rendah.

h. *Model Behavior Observation Scale (BOS)*

Model penilaian kinerja BOS sama dengan BARS. Keduanya didasarkan pada perilaku kerja, perbedaannya, dalam BOS penilai diminta untuk menyatakan berapa kali perilaku tersebut muncul. Penilai mengobservasi perilaku ternilai berdasarkan anchor perilaku yang tersedia, kemudian memberikan cek pada skala deskripsi level kinerja yang tersedia. Selanjutnya, angka pada skala yang di cek dijumlahkan.

i. *Model Behavior Expectation Scale (BES)*

Ketika merekrut seorang pegawai, organisasi atau perusahaan mengharapkan (*expectation*) agar pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seorang pegawai mendapat tugas tertentu yang tercermin dalam uraian tugasnya. Ia harus menyelesaikan tugasnya dengan cara tertentu, berperilaku sesuai dengan kode etik, dan mengikuti prosedur tertentu agar mampu menciptakan kinerja sesuai dengan standar kinerja yang disusun oleh organisasi. Untuk mengukur kinerja yang diharapkan oleh organisasi, disusunlah instrumen evaluasi kinerja *Behavior Expectation Scale (BES)* atau skala perilaku yang diharapkan yang setiap anchornya dimulai dengan kata “dapat diharapkan” atau “*could be expected*”.

j. *Management By Objectives (MBO)*

Pemakaian konsep MBO dalam evaluasi kinerja dikemukakan pertama kali oleh Douglas Mc Gregor tahun 1957. Dalam artikelnya, ia mengkritik evaluasi kinerja tradisional yang pada masa itu berfokus pada kepribadian dan sifat-sifat pribadi pegawai. Ia menyarankan mengubah sistem tersebut dan menggunakan konsep MBO. Pegawai mempunyai kewajiban menyusun konsep tujuan jangka pendek dan kemudian menelaahnya dengan manajer. Jika diterima manajernya, tujuan tersebut menjadi tolak ukur penilaian kinerja pegawai. Setiap perusahaan mempunyai objective, yaitu tujuan atau sasaran yang akan dicapai dalam tahun mendatang sebagai penjabaran dan tujuan dalam rencana strategis perusahaan. Penilaian kinerja model MBO dapat dilaksanakan pada pekerjaan yang keluarannya dapat diukur secara kuantitatif. Misalnya untuk mengukur kinerja pegawai bagian produksi, kerjanya dapat dihitung atau di unit pelayanan pelanggan. Model MBO sulit dilakukan untuk pegawai yang pengukuran kerjanya rumit karena terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Misalnya, kinerja para guru dan dosen.

k. *360 Degree Performance Appraisal Model*

Dalam model ini, penilaian kinerja yang digunakan adalah sistem evaluasi esai, MBO, BARS, *Checklist* dan sebagainya. Hal yang membedakan model evaluasi kinerja 360 derajat dengan sistem tersebut adalah penilainya lebih dari satu atau penilai multipel. Penilainya dapat terdiri dari atasan langsung, bawahan, teman sekerja, pelanggan, nasabah, klien, dan diri sendiri. Formulir penilaian yang didistribusikan kepada para penilai sering berada di tempat berbeda untuk menilai kinerja ternilai. Sejumlah organisasi menggunakan *information communication technology*, seperti e-mail, untuk mendistribusikan instrumen evaluasi kinerja dan mengolah hasilnya, kemudian menyampaikan hasilnya kepada ternilai. Selanjutnya, hasil penilaian penilai dianalisis untuk mendapatkan nilai rata-rata yang kemudian diberikan kepada ternilai sebagai umpan balik.

l. *Model Paired Comparison*

Sistem evaluasi kinerja *model paired comparison* adalah dengan membandingkan kinerja setiap pegawai dengan pegawai lainnya, sepasang demi sepasang. Dasar dari perbandingan adalah kinerja menyeluruh atau nilai akhir dari kinerja pegawai. Jumlah pasangan yang dibandingkan dapat

dihitung dengan rumus berikut :  $N(N-1)$  atau 2 dimana N adalah jumlah pegawai yang dibandingkan. Teknik ini dapat dipakai untuk menyeleksi pegawai yang di PHK.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan penilaian kinerja menurut Wirawan, langkah langkah dalam melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut<sup>38</sup> :

a. Membentuk Tim

Pengembangan sistem penilaian kinerja perlu dilakukan dengan hati-hati karena akan menentukan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Langkah pertama dalam mengembangkan penilaian kinerja adalah menyusun suatu tim pengembangan evaluasi kinerja yang terdiri dari :

1.) Profesionalis sumber daya manusia yaitu pakar atau konsultan manajemen SDM. Profesional manajemen SDM adalah pakar yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam menyusun sistem evaluasi kinerja.

2.) Manajer Sumber Daya Manusia

Keikutsertaan manajer sumber daya manusia dalam tim merupakan keharusan karena dialah yang akan memimpin pelaksanaan penilaian kinerja dalam organisasi. Jika evaluasi kinerja tidak dapat diterima manager SDM, maka pelaksanaannya akan mengalami jalan buntu.

3.) *Supervisor atau first line manager*

Keikutsertaan supervisor dalam tim karena supervisor merupakan orang yang paling mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukan para pegawai yang dipimpinya. Disamping itu, supervisorlah yang akan melaksanakan penilaian kinerja sehingga supervisor akan menerima penilaian kinerja yang disusunnya jika berpartisipasi dalam penyusunan penilaian kinerja.

4.) Wakil dari Pegawai

Disamping supervisor, para pegawailah yang mengetahui seluk beluk pekerjaan yang mereka lakukan. Keikutsertaan wakil pegawai dalam tim dikarenakan penilaian kinerja akan menentukan karier dan nasib mereka.

---

<sup>38</sup>Qurrotu Ayun, *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*, Universitas AKI, Majalah Ilmiah Informatika, Vol.2 No.3 September 2011, hal 81-85



Keikutsertaan pegawai akan membuat penilaian kinerja dapat diterima para pegawai.

b. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah proses mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan. Jenis informasi yang dikumpulkan dalam analisis pekerjaan adalah:

- 1.) Kewajiban dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan, adalah tujuan pekerjaan, kewajiban apa saja yang dilakukan, bagaimana melakukannya, tanggung jawab apa saja yang dimiliki oleh pelaksana pekerjaan.
- 2.) Karakteristik yang diisyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan, adalah kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri atas pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, pelatihan, pendidikan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Persyaratan fisik dan kejiwaan juga diperlukan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.
- 3.) Kondisi kerja, adalah keadaan lingkungan kerja ketika pekerjaan dilaksanakan dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- 4.) Keluaran Kerja, adalah keluaran atau hasil kerja yang diharapkan setelah pekerjaan dilaksanakan dengan baik.

Hasil analisis pekerjaan berupa informasi mengenai pekerjaan. *Pertama*, Informasi pekerjaan digunakan untuk menyusun deskripsi pekerjaan. *Kedua*, Informasi analisis pekerjaan juga dapat digunakan untuk menyusun sistem penilaian kinerja. Dalam menyusun sistem penilaian kinerja, hasil analisis pekerjaan digunakan untuk menyusun tujuan dan rencana kinerja pegawai yang melaksanakan pekerjaan. *Ketiga*, Informasi analisis pekerjaan juga digunakan untuk standar kinerja. Dengan informasi hasil analisis pekerjaan yang akurat, standar kinerja dapat disusun secara akurat, reliabel dan dapat dicapai oleh pegawai disamping memenuhi harapan organisasi. *Keempat*, informasi hasil analisa kinerja juga digunakan untuk menyusun dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja. Selain itu, informasi tersebut juga dapat digunakan untuk menentukan jenis instrumen yang cocok untuk mengukur kinerja pegawai. Jika pekerjaan merupakan pekerjaan yang menyajikan jasa,

maka indikator yang digunakan dalam instrumen adalah indikator perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Menentukan Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dalam melakukan penilaian kinerja dapat berupa tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum dipakai untuk menilai kinerja pegawai secara rutin. penilaian kinerja juga dapat dilakukan untuk mencapai tujuan khusus. Misalnya, penilaian kinerja dapat disusun untuk mengurangi jumlah pegawai. Jika perusahaan melakukan restrukturisasi, merger atau diakuisisi oleh perusahaan lain, maka akan terjadi pengurangan pegawai.

d. Menentukan Dimensi Kinerja

Menurut Richard L. Henderson dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi ditempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi pekerjaan menyediakan alat untuk menggambarkan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi suatu pekerjaan, dimensi kinerja memungkinkan proses deskriptif untuk mengambil suatu rute situasional dan personalisasi. Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

1.) Hasil Kerja

Adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya.

2.) Perilaku Kerja

Ketika berada ditempat kerja, seorang pegawai mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara makan, serta cara berbicara. Perilaku kerja adalah perilaku yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan dll. Perilaku kerja digolongkan menjadi dua yaitu perilaku kerja khusus dan perilaku kerja umum. Perilaku kerja umum adalah perilaku kerja yang diperlukan untuk semua jenis pekerjaan, misalnya disiplin kepada organisasi, loyalitas. Perilaku kerja khusus adalah perilaku kerja yang dibutuhkan untuk jenis jabatan tertentu.

3.) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya sifat tenang dan sabar dibutuhkan untuk seorang supir taksi supaya terhindar dari kecelakaan lalu lintas.

e. Menentukan Standar Kinerja

Dalam penilaian kinerja, ada standar yang disebut dengan standar kinerja. penilaian kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa adanya standar kinerja. Esensi penilaian kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kinerjanya. standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai pegawai secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerjanya. Dalam definisi ini, standar kinerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja pegawai dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Standar kinerja meliputi standar untuk semua indikator kinerja.

f. Mengembangkan bentuk formulir PA

Setelah proses pembobotan selesai dilakukan, penilai kemudian membuat form P.A dan diperlihatkan kepada ternilai untuk meminta persetujuan terhadap format yang telah dibuat.

g. Membuat prosedur scoring

Membuat prosedur scoring dilakukan untuk memudahkan memberikan penilaian terhadap ternilai, sebab dengan prosedur scoring yang jelas akan diketahui dimana letak kelemahan dan kekurangan individu secara jelas.

h. Mengembangkan program training bagi rater yang dinilai manual

Dalam mengembangkan program training bagi penilai, maka departemen SDM menjelaskan kepada penilai mengenai : Siapa yang dinilai, apa yang dinilai, waktu penilaian, cara penilaian kinerja, menjelaskan efek penilaian kinerja. Sedangkan departemen SDM menjelaskan kepada pegawai mengenai : Siapa yang menilai dan siapa saja yang dinilai, apa yang dinilai, waktu penilaian, aspek-aspek penilaian yang ditentukan dalam penilaian kinerja, cara penilaian kinerja, menjelaskan efek penilaian kinerja.

i. Sumber Penilaian

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh beberapa penilai yaitu :

1.) Penilaian Oleh Atasan Langsung

Penilaian pegawai oleh atasan diasumsikan atas asumsi bahwa atasan langsung adalah orang yang secara langsung mengetahui pekerjaan bawahannya sehingga akan mampu memberikan penilaian kinerja secara realistis, objektif dan adil.

2.) Penilaian oleh bawahan

Penilaian ini dilakukan oleh bawahan kepada atasannya, proses ini dapat membantu atasan untuk mendiagnosis gaya manajemen, mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan perbaikan dengan para manajer sebagaimana yang diharapkan.

3.) Penilaian diri sendiri Penilaian ini dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan dengan memikirkan kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk pengembangan.

4.) Penilaian dari luar (Peers Assesment) Penilaian ini dilakukan oleh ahli sumber daya manusia yang ditunjuk oleh perusahaan.

5.) Penilaian dari Rekan kerja

Penilaian ini dilakukan oleh beberapa orang rekan kerja yang berinteraksi secara langsung dengan ternilai dalam kaitannya dengan pekerjaan.

6.) Penilaian dari berbagai Sumber (360 derajat)

Penilaian ini dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan kerja, pelanggan internal dan eksternal dengan cara mengisi kuesioner survei mengenai pegawai ternilai.

Adapun manfaat penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) menurut Riva'i dan Basri yaitu<sup>39</sup> :

a. *Performance Improvement*

Performance Improvement berbicara mengenai umpan balik atas kinerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, supervisor, dan spesialis SDM dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja pada waktu yang akan datang.

b. *Compensation Adjustment*

---

<sup>39</sup>Qurrotu Ayun, *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*, Universitas AKI, Majalah Ilmiah Informatika, Vol.2 No.3 September 2011, hal 75-76

Penilaian kinerja membantu dalam pengambilan keputusan siapa yang seharusnya menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk upah, bonus ataupun bentuk lainnya yang didasarkan pada suatu sistem tertentu.

*c. Placement Decision*

Kegiatan promosi, atau demosi jabatan dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat antisipatif, seperti dalam bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki hasil kinerja baik pada tugastugas sebelumnya.

*d. Training and Development Needs*

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali sehingga setiap pegawai hendaknya selalu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri agar sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini.

*e. Career Planing and Development*

Umpan balik kinerja sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan utamanya tentang karir spesifik dari pegawai, sebagai tahapan untuk pengembangan diri pegawai tersebut.

*f. Staffing Process Deficiencies*

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan di departemen SDM.

*g. Informational Inaccuracies*

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, atau hal lain dari sistem manajemen SDM. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan mempekerjakan pegawai, pelatihan dan keputusan konseling.

*h. Job Design Error*

Kinerja yang buruk mungkin sebagai suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang salah atau kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

*i. Feedback to Human Resourches*

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departmen SDM yang diterapkan.

## **5. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai**

Organisasi atau lembaga merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu

tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal. Organisasi adalah sistem saling mempengaruhi antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan organisasi, antara lain orang-orang, kerjasama dan tujuan bersama. Beberapa faktor tersebut saling terkait dan saling membutuhkan satu sama lain dan tidak bisa lepas berdiri sendiri tanpa adanya faktor lain yang mendukung.<sup>40</sup>

Sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu dikelola secara profesional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan dalam persaingan. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan seorang pegawai dapat diukur melalui tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dari seorang pegawai tidak mudah, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan berbagai faktor lainnya.<sup>41</sup>

Dengan melakukan penilaian kinerja secara efektif perusahaan dapat mengoptimalkan kompetensi pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Selain itu pegawai juga akan termotivasi dalam bekerja lebih baik lagi. Pengukuran kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kualitas kinerja. Atas dasar pengukuran kinerja dapat diambil langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang, karena pengukuran atau evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, dan prestasi kerja individu, kelompok atau tim dan organisasi, sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personil dalam organisasi.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006) hal 5

<sup>41</sup>Kuswandi, *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*, (Jakarta : Alex Media Komputindo, 2004) hal 27

<sup>42</sup>Mahmuddin, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2007) hal 17

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan melakukan evaluasi terhadap manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan mulai dari perencanaan, perekrutan, sampai pada kegiatan pelatihan dan pengembangan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam meningkatkan mutu kinerja antara lain : partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik dan sebagainya. Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai harus mendapat dukungan dan motivasi dari seorang pimpinan.<sup>43</sup> Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebagai berikut<sup>44</sup> :

a. Dorongan Positif (*Positif Reinforcement*)

Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada prinsip fundamental yaitu orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka dengan memberikan penghargaan yang semestinya. Suatu dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu :

- 1.) Lakukan audit kinerja.
- 2.) Tetapkan standard an tujuan kinerja.
- 3.) Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya.
- 4.) Beri pegawai pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerjanya.

b. Program Disiplin Positif

Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. Program ini memberi tanggung jawab perilaku pegawai ditangan pegawai sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahu pegawai bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan pegawai selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

c. Program Bantuan Pegawai

---

<sup>43</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014) hal 54

<sup>44</sup>Randall S Schuler And Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*, (Jakarta : Erlangga, 1999) hal 64-70

Program bantuan pegawai menolong pegawai mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja. Program bantuan pegawai yang berhasil mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- 1.) Dukungan manajemen puncak.
- 2.) Dukungan pegawai atau serikat pekerja.
- 3.) Kerahasiaan.
- 4.) Akses yang mudah.
- 5.) Pengurus serikat pekerja yang terlatih, jika berada di lingkungan serikat pekerja.
- 6.) Asuransi.
- 7.) Ketersediaan banyak layanan untuk bantuan dan referensi.
- 8.) Kepemimpinan professional yang terampil.
- 9.) Sistem untuk memantau, menilai dan merevisi.

d. Manajemen Pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relative masih baru untuk mengatasi ketidak sesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang bahwa mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri. Manajemen pribadi dimulai ketika orang menilai permasalahannya sendiri dan menetapkan tujuan yang tinggi dan spesifik (tetapi individual) dalam kaitannya dengan permasalahan itu. Bekerja jarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan meningkatkan produktifitas.

e. Hukuman

Meskipun sebagian besar pegawai ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menetralsir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal. Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal, seperti kerut di dahi dan bahasa tubuh agresif.



Menurut Kirkpatrick, perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti yang diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut<sup>45</sup> :

- a. Praktis, yaitu harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki.
- b. Orientasi pada waktu, yaitu waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistis dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan tanpa batasan waktu.
- c. Spesifik, yaitu harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pekerja, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.
- d. Melibatkan komitmen, yaitu baik manajer maupun pekerja harus mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

Menurut Kirkpatrick, perbaikan kinerja dirancang untuk mengubah perilaku pekerja. Untuk melakukan perubahan perilaku perlu memenuhi lima persyaratan, yaitu sebagai berikut :

- a. *Desire* (Keinginan), yaitu terdapat keinginan dari pekerja untuk merubah tanpa adanya keinginan dari yang bersangkutan, perilaku tidak mungkin berubah.
- b. *Knowledge and Skill* (Pengetahuan dan Keterampilan), yaitu pekerja harus tahu apa yang harus dilakukan dan harus bagaimana yang harus dilakukan. Untuk itu, harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.
- c. *Climate* (Iklim), yaitu pekerja harus bekerja dalam iklim yang memberikan kesempatan berperilaku dengan cara yang berbeda. Faktor terpenting dalam iklim adalah manajer. Manajer dapat memberikan tipe iklim sebagai berikut :
  - 1.) *Preventing*, yaitu manajer tidak mengizinkan pekerja melakukan apa yang mereka ingin lakukan. Iklim kerja semacam ini tidak akan mendorong pekerja untuk berkembang.

---

<sup>45</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014) hal 279

- 2.) *Discouraging*, yaitu manajer tidak mendorong keberanian pekerja untuk melakukan tindakan apabila tidak diperintah. Pekerja menjadi pasif dan tidak bersedia mengeluarkan gagasan.
  - 3.) *Neutral*, yaitu manajer menyerahkan pada pekerja untuk menentukan sendiri sikapnya. Terdapat kebebasan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.
  - 4.) *Encouraging*, yaitu manajer bersikap mendorong pekerja untuk bersedia mengembangkan prakarsa. Iklim demikian menciptakan motivasi kuat bagi pekerja untuk berkembang.
  - 5.) *Requiring*, yaitu manajer bersedia membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja.
- d. *Help and Support* (Bantuan dan Dukungan), yaitu apabila pekerja bersedia memperbaiki diri, mereka memerlukan dorongan dan bantuan. Orang mungkin takut mencoba sesuatu yang baru karena takut tidak melakukan sampai mendapat dorongan atau orang mungkin tidak mempunyai keberanian tanpa dorongan dan bantuan. Bantuan dapat datang dari manajer, pelatih profesional atau keduanya.
  - e. *Reward* (Penghargaan), yaitu orang yang tahu bahwa mereka dihargai karena melakukan perubahan cenderung untuk berubah. Juga apabila *reward* benar-benar diterima mereka akan termotivasi untuk merubah di masa depan.

## **B. Bimbingan Rohani Islam**

### **1. Pengertian Bimbingan**

Secara etimologi bimbingan merupakan terjemahan dari *guidance* yang didalamnya terkandung beberapa makna. Menurut Sertzer dan Stone, bahwa *guidance* berasal dari kata *guide* yang mempunyai arti *to direct, pilot, manager or steer* (menunjukkan, menentukan, mengatur atau mengemudikan). Sedangkan menurut Winkel bahwa *guidance* mempunyai hubungan dengan *guiding*, menunjukkan jalan (*Showing a way*), memimpin (*Leading*), menuntun (*Conducting*), memberikan petunjuk (*Giving instruction*), mengatur (*Regulating*), mengarahkan (*Governing*), memberikan nasehat (*Giving advice*).<sup>46</sup> Bimbingan juga dapat diartikan sebagai bantuan atau pertolongan yaitu sebagai upaya untuk

---

<sup>46</sup>Farid Hasyim dan Mulyono, *Bimbingan dan Konseling Religius*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2010) hal 31

menciptakan lingkungan (fisk, psikis, sosial, spiritual) yang kondusif bagi perkembangan seseorang, memberikan dorongan dengan semangat, mengembangkan keberanian bertindak dan bertanggung jawab, serta mengembangkan kemampuan untuk memperbaiki dan mengubah perilakunya sendiri.<sup>47</sup> Untuk menjadi seorang pembimbing profesional juga perlu memenuhi tiga indikator agar dapat melaksanakan proses penyuluhan secara optimal. Indikator profesionalisme diantaranya, kualifikasi pendidikan yang relevan, keahlian atau kredibilitas yang mumpuni, dan terakhir adanya perhatian yang sepadan dengan kualitas pekerjaan. Sedangkan profesionalisme layanan bimbingan adalah dengan memperhatikan waktu dan materi yang diberikan kepada konselor sehingga dapat menampilkan atau memberikan layanan bimbingan secara profesional.<sup>48</sup>

Untuk mengetahui lebih jauh tentang pengertian bimbingan secara umum, di bawah ini dikemukakan pendapat dari beberapa ahli :

- a. M. Surya, mendefinisikan bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan secara terus menerus dan sistematis dari seorang pembimbing kepada yang dibimbing agar tercapai kemandirian dalam pemahaman diri dan perwujudan diri, dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal dan penyesuaian diri dengan lingkungannya.
- b. Prayitno, mendefinisikan bimbingan adalah bantuan yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang, agar mereka dapat berkembang menjadi pribadi yang mandiri. Kemandirian ini mencakup lima fungsi pokok yang hendaknya dijalankan oleh pribadi mandiri yaitu : mengenal diri sendiri dan lingkungan, menerima diri sendiri dan lingkungan secara positif dan dinamis, mengambil keputusan, mengarahkan diri dan mewujudkan diri.<sup>49</sup>
- c. Bimo Walgito, mendefinisikan bimbingan adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu dalam

---

<sup>47</sup>Ema Hidayanti, *Dasar-Dasar Bimbingan Rohani Islam*, (Semarang : CV Karya Abadi, 2015) hal 22

<sup>48</sup>Ali Murtadho, *Professionalism of Islamic spiritual guide*, *Journal of Advanced Guidance and Counseling* Vol. 1 No. 2 (2020), 101-120

<sup>49</sup>Dewa Ketut Sukardi, *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2008) hal 37

menghindari atau mengatasi kesulitan di dalam kehidupannya, agar individu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.<sup>50</sup>

Pengertian bimbingan secara Islam atau bimbingan Islami adalah proses pemberian bantuan terhadap individu agar hidup selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.<sup>51</sup> Bimbingan dan konseling Islam sebagai suatu usaha membantu individu dalam menanggulangi penyimpangan perkembangan fitrah beragama yang dimilikinya sehingga ia kembali menyadari perannya sebagai khalifah dimuka bumi dan berfungsi untuk menyembah dan mengabdikan kepada Allah sehingga akhirnya tercipta hubungan yang baik dengan Allah, sesama manusia dan alam.<sup>52</sup>

Adapun Bimbingan dan konseling merupakan cabang ilmu sosial yang tampaknya terus dikembangkan menjadi suatu disiplin ilmu yang mandiri. Secara ontologis, keberadaan disiplin Bimbingan dan Konseling menempati wilayah tertentu dari hubungan manusia dalam hal hubungan yang saling membutuhkan dan membantu (*helping relationship*). Pola hubungan seperti ini pada kenyataannya dibangun oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan motif dan nilai yang berbeda. Salah satunya adalah landasan semangat keagamaan berupa kesadaran akan misi suci sebagai landasan aktivitas seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Adanya kegiatan bimbingan dan konseling didasarkan pada kenyataan bahwa dalam menghadapi dan memecahkan masalah, ada individu yang mampu menyelesaikan masalahnya sendiri, dan ada pula yang membutuhkan bantuan dari pihak lain. Pada umumnya bantuan ini kadang disebut bimbingan atau konseling.<sup>53</sup>

Berdasarkan beberapa definisi bimbingan di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan adalah suatu bantuan yang diberikan oleh pembimbing atau seorang konselor kepada orang lain atau seorang klien yang sedang dihadapkan dengan masalah dikehidupannya agar dapat menyelesaikan masalahnya sendiri atau menentukan jalan keluar dari masalahnya dengan petunjuk dari Allah sehingga dapat mencapai kehidupan yang bahagia di dunia maupun di akhirat.

---

<sup>50</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1995) hal 4

<sup>51</sup> Aunur Rochim Faqih, *Bimbingan Rohani dalam Islam*, (Yogyakarta : UII Pres, 2001) hal 4

<sup>52</sup> Agus Riyadi, *Bimbingan Konseling Islam Bagi Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Jurnal SMaRT Studi Masyarakat, Religi dan Tradisi Volume 05 No. 01 Juni 2019.

<sup>53</sup> Agus Riyadi, *The Islamic counseling construction in da'wah science structure*, Journal of Advanced Guidance and Counseling Vol. 2 No. 1 (2021), 11-38

#### a. Tujuan Bimbingan

Tujuan bimbingan adalah membantu individu mewujudkan dirinya sebagai manusia seutuhnya, agar mampu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.<sup>54</sup> Menurut Adz-Dzaky, tujuan bimbingan rohani Islam adalah sebagai berikut<sup>55</sup> :

- 1.) Untuk menghasilkan sesuatu perubahan, perbaikan, kesehatan, kebersihan jiwa dan mental. Jiwa menjadi tenang dan damai, bersikap lapang dada.
- 2.) Untuk menghasilkan suatu perubahan, perbaikan dan kesopanan tingkah laku yang dapat memberi manfaat bagi diri sendiri, lingkungan sosial.
- 3.) Untuk menghasilkan kecerdasan (emosi) pada individu sehingga muncul dan berkembang rasa toleransi, kesetia kawan, tolong menolong, dan rasa kasih sayang.

Menurut Bimo Walgito, tujuan bimbingan yaitu supaya individu atau sekumpulan individu-individu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.<sup>56</sup> Tetapi menurut Aunur Rahim Faqih, tujuan bimbingan meliputi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum adalah untuk membantu individu mewujudkan dirinya untuk menjadi manusia seutuhnya agar mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat. Sedangkan tujuan khususnya adalah membantu individu mengatasi masalah yang sedang dihadapinya dan membantu individu memelihara dan mengembangkan situasi dan kondisi yang baik atau yang telah baik agar tetap baik atau menjadi lebih baik sehingga tidak akan menjadi sumber masalah bagi dirinya dan orang lain.<sup>57</sup> Jadi, tujuan bimbingan yaitu untuk membantu individu yang sedang mengalami masalah sehingga dapat menghadapi masalahnya secara mandiri, dari keadaan yang tidak baik menjadi baik dan dari yang baik menjadi lebih baik sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

#### b. Fungsi Bimbingan

Adapun fungsi dari bimbingan yaitu :

- 1.) Bimbingan berfungsi preventif (pencegahan) yakni membantu individu menjaga atau mencegah timbulnya masalah baginya.

---

<sup>54</sup>Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Rohani Islam*, (Jakarta : Amzah, 2010) hal 40

<sup>55</sup>M. Hambdani Bakran Adz-Dzaky, *Rohani dan Psikoterapi Islam*, (Yogyakarta : Fajar Pustaka, 2004) hal 168

<sup>56</sup>Bimo Walgito, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1995) hal 4

<sup>57</sup>Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, (Yogyakarta : UII Press, 2001) hal 36-

- 2.) Bimbingan berfungsi kuratif (penyembuhan) yakni membantu individu memecahkan masalah yang sedang dihadapi atau dialaminya.
- 3.) Bimbingan berfungsi preservatif yakni membantu individu menjaga agar situasi dan kondisi yang semula tidak baik menjadi baik dan kebaikan itu bertahan lama.
- 4.) Bimbingan berfungsi developmental atau pengembangan yakni membantu individu memelihara dan mengembangkan situasi dan kondisi yang telah baik agar tetap baik atau menjadi lebih baik sehingga tidak memungkinkannya menjadi sebab munculnya masalah baginya.<sup>58</sup>

Selain hal tersebut, bimbingan juga sebagai pendorong (*motivator*), pemantap (*stabilisator*), penggerak (*dinamisator*), dan menjadi pengarah bagi pelaksanaan bimbingan agar sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan pasien serta melihat bakat dan minat yang berhubungan dengan cita-cita yang ingin dicapainya.<sup>59</sup> Bimbingan dan konseling Islam berusaha membantu individu agar tidak menghadapi atau menemui masalah. Dengan kata lain membantu individu mencegah timbulnya masalah bagi dirinya. Bantuan pencegahan masalah ini merupakan salah satu fungsi bimbingan. Seorang individu bisa juga terpaksa menghadapi masalah karena berbagai faktor dan sering kali pula individu tidak mampu memecahkan masalahnya sendiri, di sinilah bimbingan berusaha membantu memecahkan masalah yang dihadapinya itu. Bantuan pemecahan masalah ini merupakan salah satu fungsi bimbingan juga, khususnya merupakan fungsi konseling sebagai bagian sekaligus teknik bimbingan.<sup>60</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa fungsi dari bimbingan rohani Islam yaitu, membantu seseorang untuk menyelesaikan atau memecahkan masalahnya agar tidak terjadi munculnya masalah baru atau kembali terjerumus pada masalah yang sama.

---

<sup>58</sup>Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, (Yogyakarta : UII Press, 2001) hal 37

<sup>59</sup>Samsul Arifin, *Pendidikan Agama Islam*, (Yogyakarta : Deepublish, 2018) hal 19

<sup>60</sup> Ali Murtadho, dkk. *Bimbingan Konseling Islam Bagi Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*. Jurnal SMaRT Volume 05 Nomor 01 Juni 2019. Hal 88.

## 2. Bimbingan Rohani Islam

Bimbingan rohani Islam merupakan disiplin ilmu yang membentuk kompetensi utama di jurusan Bimbingan Rohani Islam (BKI) dengan ciri khas rohani religius. Bimbingan dan konseling Islam merupakan pemberian bantuan kepada individu agar dapat mengembangkan segala fitrahnya untuk menghadapi masalahnya sesuai dengan tuntunan ajaran Islam.<sup>61</sup> Menurut Faqih dalam Hidayanti mendefinisikan bimbingan dan rohani Islam adalah proses pemberian bantuan terhadap individu agar mampu hidup selaras dan serasi dengan ketentuan dan petunjuk Allah, sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.<sup>62</sup> Sedangkan menurut Sutoyo mendefinisikan bimbingan rohani Islam sebagai suatu usaha membantu individu dalam menanggulangi penyimpangan perkembangan fitrah beragama yang dimilikinya sehingga ia kembali menyadari perannya sebagai khalifah di muka bumi, dan berfungsi untuk menyembah dan mengabdikan kepada Allah sehingga akhirnya tercipta hubungan yang baik dengan Allah, sesama dan makhluk lainnya.<sup>63</sup>

Tujuan dari tugas bimbingan kerohanian Islam adalah mengajak, membimbing dan membantu melaksanakan kewajiban beribadah, berdzikir dan bersedekah serta mengajak selalu berikhtiar dengan cara-cara yang benar. Sementara itu tujuan bimbingan rohani Islam menurut Nurihsan dalam Hidayanti adalah sebagai berikut<sup>64</sup>:

- a. Memiliki kesadaran akan hakikat dirinya sebagai makhluk atau hamba Allah.
- b. Memiliki kesadaran akan fungsi hidupnya sebagai khalifah.
- c. Memahami dan menerima keadaan dirinya sendiri (kelebihan dan kekurangannya) secara sehat.
- d. Memiliki komitmen diri untuk senantiasa mengamalkan ajaran agama dengan sebaik-baiknya baik yang bersifat *haabluminallah*, maupun *hablumminannas*.

---

<sup>61</sup>Ema Hidayanti. *Dakwah pada setting rumah sakit: (studi deskriptif terhadap sistem pelayanan bimbingan konseling islam bagi pasien rawat inap di rsi sultan agung semarang)*. *Konseling Religi Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 2014. 229.

<sup>62</sup>Ema Hidayanti, "Rohani Islam Bagi Individu Berpenyakit Kronis Studi Analisis Pada Pasien Kusta RSUD Tugurejo Semarang", Laporan Penelitian Individual IAIN Walisongo Semarang, hal 15

<sup>63</sup>Anwar Sutoyo, *Bimbingan dan Rohani Islam*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014) hal 25

<sup>64</sup>Ema Hidayanti, "Rohani Islam Bagi Individu Berpenyakit Kronis Studi Analisis Pada Pasien Kusta RSUD Tugurejo Semarang", Laporan Penelitian Individual IAIN Walisongo Semarang, hal 19

- e. Mampu mengambil hikmah dari musibah atau masalah yang dialami.

Tugas pembimbing rohani adalah memberikan bimbingan kerohanian terhadap klien dengan harapan klien sehat secara psiko-sosio-spiritual dan rohaniawan merupakan bagian integral dari tim kesehatan yang bertugas memberikan dukungan spiritual. Pelayanan bimbingan kerohanian Islam dengan berbagai model pelayanan meliputi bimbingan doa, bimbingan ibadah dan konseling. Bentuk kegiatan bimbingan rohani juga mengajak umat manusia kepada al-Islam, dapat dilakukan dengan lisan atau tulisan (dakwah *bi allisan* dan *bi al-qalam*) dan juga bisa dilakukan dengan perbuatan (dakwah *bi al-hal* atau aksi sosial Islam (*bi ahsan al-amal*), serta mengorganisir dan mengelola kegiatan mengajak (*bi allisan*, *bi al-qalam*, dan *bi al-hal*) dalam bentuk lembaga-lembaga Islam sebagai lembaga dakwah yang melakukan sistematisasi tindakan, kordinasi, sinkronisasi, dan integrasi program kegiatan dengan sumber daya dan waktu yang tersedia untuk mencapai sasaran dan tujuan dakwah Islam.<sup>65</sup>

Bimbingan rohani Islam sebagai proses pemeliharaan, pengurusan, pada manusia agar tetap berada disituasi dan kondisi yang fitrah pada keyakinan, sabar, tawakal, ikhtiar dalam menghadapi masalah. Atau dalam artian yang lain, bimbingan rohani Islam yaitu proses pemberian nasehat atau bantuan kepada klien yang mengalami kelemahan iman atau spiritualnya karena menghadapi masalah dalam kehidupannya agar mendapat ketenangan, ketentraman hati dan bertambahnya keimanan.<sup>66</sup>

Bimbingan rohani Islam sumber bimbingan, nasihat dan obat dari permasalahan adalah Al-Quran.<sup>67</sup> Dalam memberikan bimbingan rohani Islam kepada klien, terdapat pada Al-Quran menggunakan metode praktik yaitu Allah mewajibkan manusia untuk beribadah yaitu shalat, puasa, zakat, haji (bagi yang mampu), membaca dan memahami kandungan pada Al-Quran. Seorang mukmin dalam melaksanakan ibadahnya dengan penuh kesabaran, mampu mananggung

---

<sup>65</sup>Agus Riyadi. *Standarisasi layanan bimbingan konseling Islam bagi pasien di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (perspektif Dewan Syari'ah Nasional Majelis Ulama Indonesia. Dissertation PhD.* 2019. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

<sup>66</sup> Jurnal At-Taqaddum Speak With Data (*Jurnal Peningkatan Mutu Keilmuan dan kependidikan Islam Volume 5, Nomor 1, Juli 2013*) hal 54-58

<sup>67</sup>Hamdani Bakran Adz-Dzaky, *Konseling dan Psikoterapi Islam*, (Yogyakarta : Pustaka Baru, 2001) hal 185



kesulitan, serta mengontrol hawa nafsu dan syahwatnya.<sup>68</sup> Berdasarkan beberapa definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan rohani Islam adalah proses pemberian bantuan dari petugas kerohanian kepada pegawai atau klien agar mereka bisa melewati atau menyelesaikan masalah rohaninya yang dihadapi dengan baik dan benar sesuai dengan tuntunan ajaran agama Islam.

a. Bentuk bimbingan rohani Islam

Berdasarkan pengertian dari pembinaan rohani Islam itu sendiri, maka menurut Ainur Rahim Faqih, bimbingan rohani Islam dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu sebagai berikut :<sup>69</sup>

1.) Bimbingan Langsung

Yaitu komunikasi langsung dimana pembimbing dan klien langsung bertatap muka. Dalam bimbingan langsung, pembimbing dapat menggunakan teknik :

- a.) Individual, cara ini memungkinkan pembimbing dan klien berbicara langsung empat mata. Hal ini dapat dilakukan pada saat percakapan pribadi, kunjungan kerumah, observasi kerja klien.
- b.) Kelompok, Menurut Prayitno, pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling kelompok dapat dilakukan dalam empat tahap sebagai berikut : tahap pembentukan, peralihan, kegiatan utama, dan penutup atau tahap terakhir.<sup>70</sup> Pembimbing melakukan komunikasi langsung dengan klien dalam kelompok. Hal yang dapat diterapkan dalam bimbingan kelompok adalah diskusi kelompok, karyawisata, sosiodarma, dan *group teaching*.

2.) Bimbingan Tidak Langsung

Yaitu bimbingan yang dilakukan melalui media komunikasi masa. Bimbingan tidak langsung dapat pula dilakukan secara individual maupun kelompok. Teknik yang digunakan adalah :

- a.) Individual, dilakukan melalui surat, telepon, email, dan lain sebagainya.

---

<sup>68</sup>Muhammad Ustman Najati, *Psikologi dalam Al-Quran*, (Bandung : PT Pustaka Setia, 2005) hal 360

<sup>69</sup> Ainur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, (Yogyakarta : UII Press, 2001) cet ke-2, hal 55

<sup>70</sup>Al Halik, *A counseling service for developing the qona'ah attitude of millennial generation in attaining happiness*, *Journal of Advanced Guidance and Counseling* Vol. 1 No. 2 (2020), 82-100.

b.) Kelompok, dapat melalui papan bimbingan, surat kabar atau majalah, brosur, radio atau televisi.

## b. Materi Bimbingan Rohani Islam

Suatu pesan yang disampaikan kepada pegawai disebut materi. Pesan yang disampaikan pada saat pembinaan rohani merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Inti dari materi pembinaan rohani yaitu :

### 1) Akidah (keimanan)

Kata akidah memiliki makna ikatan. Secara terminologi adalah landasan yang mengikat yaitu keimanan. Sebagaimana yang dicantumkan dalam Al Qur'an dan sunnah, akidah merupakan ketentuan-ketentuan dan pedoman keimanan.<sup>71</sup> Akidah tidak hanya membahas sesuatu yang wajib diimani Allah SWT tetapi juga membahas sesuatu yang dilarang oleh-Nya. Beberapa diantaranya materi akidah yaitu Iman kepada Allah, iman kepada para malaikat, iman kepada kitab-kitab Allah, iman kepada rasul-rasul, iman kepada hari akhir, iman kepada qada' dan qodar.

### 2) Syariah (keislaman)

Masalah syariah yaitu aturan yang mengatur hubungan antara Allah dengan manusia, dan hubungan manusia dengan sosialnya maupun alam. Syariat sering juga diartikan dengan aspek ibadah khusus (*Mahdhah*) yang terdapat dalam rukun Islam seperti bersyahadat, shalat, puasa, zakat dan berhaji. Serta ibadah umum (*Muamalah*) yaitu hubungan manusia dengan sesamanya, hubungan manusia dengan lingkungan atau alam semesta. Adapun tujuan syariah yaitu menegakan kemaslahatan dan menolak kemafsadatan, menyeimbangkan kepentingan individu dengan kepentingan masyarakat, serta menegakan nilai-nilai kemasyarakatan.<sup>72</sup>

### 3) Akhlak (ikhlas)

Menurut Sidi Ghazalba akhlak adalah sikap kepribadian yang melahirkan perbuatan manusia terhadap Tuhan dan manusia, diri sendiri dan

---

<sup>71</sup>Muhammad Aji Soleh. *Bimbingan Islam Sebagai Pembinaan Akhlak Karyawan Di Rumah Sakit Pembina Kesehatan Umum (PKU) Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.* (Surakarta: Jurusan Bimbingan Konseling Islam IAIN Surakarta, 2018). hal. 25.

<sup>72</sup>Aminuddin, Aliaras Wahid dan Moh. Rofiq. *Membangun Karakter dan Kepribadian melalui Pendidikan Agama Islam.* (Jakarta: GRAHA ILMU & UIEU-University Press). hal. 69-70.

mahluk lain, sesuai dengan suruhan dan larangan serta petunjuk Al Quran dan Hadist.<sup>73</sup> Masalah akhlak membahas tentang amalan yang melengkapi akidah dan syariah. Akhlak mengatur pergaulan manusia dengan sesamanya.

Pesan yang terkandung dalam materi pembinaan rohani, selain membahas hubungan antara manusia dan Tuhan juga menggambarkan hubungan antar manusia maupun alam. Materi tersebut yang nantinya diterapkan pada pelayanan di rumah sakit. Sedangkan pemilihan materi dilakukan berdasarkan kebutuhan dari pegawai. Pemberian pembinaan rohani perlu memperhatikan isi materi yang akan disampaikan. Sebab, pembinaan rohani merupakan suatu bentuk ibadah untuk saling mengingatkan dalam kebaikan.

### c. Metode Bimbingan Rohani Islam

Dalam prakteknya pembinaan rohani memerlukan sebuah metode agar tercapai tujuan dan sasaran. Metode diartikan dalam bahasa Yunani berasal dari bahasa “*methodos*” artinya jalan, yang dalam bahasa Arab disebut “*thoriq*”. Metode merupakan cara yang ditempuh oleh seseorang untuk melakukan kegiatan berdasarkan kreatifitasnya masing-masing<sup>74</sup>. Metode merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan agar terlaksananya kegiatan yang efektif dan tepat sasaran. Pembinaan rohani pada pegawai yang biasa digunakan melalui metode :

#### 1.) Metode Ceramah<sup>75</sup>

Yaitu suatu teknik atau metode bimbingan yang banyak diwarnai dengan ciri karakteristik bicara seorang Pembina pada aktivitas pembinaan. Ceramah dapat pula bersifat berpidato (retorika). khutbah, mengajar dan sebagainya. Kelebihan dari metode ceramah ini adalah sifatnya yang fleksibel, mudah disesuaikan dengan situasi dan kondisi serta waktu yang tersedia, jika waktu terbatas, bahan atau materinya dapat dipersingkat. Dan sebaliknya, jika waktunya memungkinkan (banyak) dapat disampaikan materi yang sebanyak-

---

<sup>73</sup>Aminuddin, Aliaras Wahid dan Moh. Rofiq. *Membangun Karakter dan Kepribadian melalui Pendidikan Agama Islam*. (Jakarta: GRAHA ILMU & UIEU-University Press). hal. 94.

<sup>74</sup>Abdul Rani Usman. *Metode Dakwah Kontemporer*. *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 19, No. 28, Juli – Desember 2013. (Aceh: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi IAIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2013). hal. 110.

<sup>75</sup>Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah*, (Surabaya : Al-Ikhlash, 1983) hal 104-107

banyaknya dan lebih mendalam. Sedangkan kelemahannya adalah kurang efektifnya pemahaman materi oleh objek pembina atau pendengar, karena komunikasinya hanya bersifat satu arah.

#### 2.) Metode Tanya Jawab atau Dialog<sup>76</sup>

Yaitu penyampaian materi bimbingan dengan cara mendorong audience (peserta) agar lebih aktif dan bersungguh-sungguh memperhatikan materi yang diberikan. Sehingga dengan metode ini audience akan langsung memahami persoalan-persoalan yang dihadapinya. Disamping itu kelebihan lain dari metode ini yaitu sangat berguna untuk mengurangi kesalahan fahaman objek, menjelaskan perbedaan-perbedaan pandangan dalam memahami ajaran-ajaran agama dan menerangkan suatu persoalan yang belum dimengerti, yang semuanya itu dapat secara jelas dengan langsung dijelaskan kepada objek. Dalam metode ini terdapat komunikasi dua arah maka penyampaian materi akan dengan efektif dapat dipahami oleh objek. Sehingga pokok-pokok persoalan agama dapat lebih luas dan lebih dalam diketahui oleh audience.

#### 3.) Metode Propaganda

Yaitu usaha menyiarkan Islam dengan cara membujuk massa secara massal, persuasif, dan bersifat otoritatif.<sup>77</sup> Metode propaganda dapat dimulai dengan mempengaruhi massa secara lembut maupun dengan pembuatan peraturan yang tegas dan menuntut massa untuk menaatinya.

#### 4.) Metode Diskusi

Yaitu suatu cara dengan melibatkan peserta untuk ikut memberikan pemikiran terhadap masalah yang tengah dibahas. Keterlibatan peserta akan memberikan gambaran sejauh mana pengetahuan yang dimiliki peserta terhadap masalah tersebut.

Jadi, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan metode bimbingan rohani Islam adalah suatu cara yang ditempuh dalam rangka mengoptimalkan kemampuan atau potensi keimanan dan ketakwaan seseorang untuk mengatasi

---

<sup>76</sup> Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah*, (Surabaya : Al-Ikhlash, 1983) hal 124

<sup>77</sup>Sri Maullasari. *Metode Dakwah Menurut Jalaludin Rakhmat Dan Implementasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling Islam (BKI)*. Skripsi. (Semarang: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi , 2018). hal. 49.

segala kesulitan yang dialami klien. Metode memungkinkan pegawai untuk lebih memahami materi yang disampaikan saat pembinaan rohani. Dengan munculnya metode yang beragam diharapkan memudahkan petugas untuk menyampaikan pesan-pesan keagamaan secara efektif dan mendalam agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

### **3. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Manusia merupakan kunci pokok keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya usaha suatu perusahaan untuk memberi bimbingan, motivasi, dan mengevaluasi terhadap pegawai, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan melakukan evaluasi terhadap manajemen sumber daya manusianya yang dilaksanakan mulai dari perencanaan, perekrutan, sampai pada kegiatan pelatihan dan pengembangan kinerja pegawai.<sup>78</sup>

Kualitas kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan bagi pengembangan dan kemajuan adalah manusia yang mampu melihat masa depan dan sadar akan perubahan (*sense of change*). Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor dominan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa maka berasal dari sini lah suatu negara yang ingin maju harus mengembangkan kualitas sumber daya manusianya, ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas seperti aktif dalam mengantarkan kemajuan bagi organisasinya. Menurut A.R. Tilaar bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang unggul, sadar akan identitasnya, serta sadar akan wawasan. Sedangkan menurut Azyumardi Azra bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki kualitas seimbang,

---

<sup>78</sup>Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : PENERBIT GAVA MEDIA, 2017), hal. 15

beriman, berilmu (beriptek) dan beramal, cakap baik secara lahiriyah maupun batiniah.<sup>79</sup>

Makna bekerja bagi seorang pegawai adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset dan pikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan manusia. Dengan begitu setiap pribadi seseorang seharusnya dapat mengerjakan pekerjaannya dengan kualitas yang baik. Untuk dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, perlu adanya sikap-sikap yang positif. Sikap yang positif tersebut mengandung semangat yang amat kuat untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara optimal dan lebih baik. Sikap positif tersebut berasal dari kebiasaan, pengaruh budaya, sistem nilai yang diyakininya.<sup>80</sup>

Robbins mengatakan bahwa pegawai yang akan ditawarkan pekerjaan adalah pegawai yang akan dinilai memiliki kinerja tinggi, dan pegawai yang akan mendapatkan promosi, semuanya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dan organisasi, yaitu apakah sikap dan perilaku pegawai tersebut sesuai dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Robbins menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting sebagai indikator budaya organisasi, antara lain sebagai berikut<sup>81</sup> :

- a. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
- b. Pengarahan, yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan

---

<sup>79</sup>A.R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Dalam Perspektif Abad 21*, (Magelang : Tera Indonesia, 1999) hal 199

<sup>80</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : GEMA INSANI, 2002) hal. 5

<sup>81</sup>Mardi Astutik, *Pengaruh disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*, Jurnal Homepage : <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMP Vol.2> No. 2 2016 : 121-140

organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

- c. Integrasi, yaitu sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- d. Dukungan Manajemen, yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- e. Kontrol, yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- f. Identitas, yaitu sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
- g. Sistem Imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
- h. Toleransi terhadap konflik, yaitu sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik atau kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.
- i. Pola komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri.

Dengan demikian, pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktifitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan.

### **C. Hambatan atau Kendala Bimbingan Rohani Islam dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai.**

Problematika adalah suatu istilah dalam bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*Problem*” yang berarti masalah.<sup>82</sup> Sedangkan menurut tim penyusun pusat pengembangan dan pembinaan bahasa bahwa “*Problem*” adalah masalah atau persoalan.<sup>83</sup> Sudarsono mengatakan bahwa *problem* adalah kondisi atau situasi yang tidak menentukan, sifatnya meragukan dan sukar dimengerti masalah atau pertanyaan yang memerlukan pemecahan masalah.<sup>84</sup>

Seorang pembimbing rohani Islam tentu dituntut paham seputar agama Islam, dengan demikian menuntut ilmu bidang pendidikan agama Islam amatlah penting. Hal ini bertujuan untuk kepentingan pada diri pembimbing rohani Islam itu sendiri dan orang lain termasuk pegawai dan pasien di rumah sakit. Bersama-sama menjalani kehidupan sesuai dengan aturan agama Islam. Namun, dalam mengkaji terkait pendidikan agama Islam maka petugas rohani Islam perlu memperhatikan tiga problem pokok karena kesenjangan antara fakta dan realita, kontroversi antara teori dan empiris yakni :

1. *Foundational problems*, yang terdiri dari masalah dasar, fondasi agama dan masalah landasan filosofis empiris. Didalamnya menyangkut dimensi-dimensi dan kajian tentang konsep pendidikan bersifat universal seperti, hakikat manusia, masyarakat, akhlak, ilmu pengetahuan dan iman. Semuanya bersumber dari kajian fenomena *qauliyah* dan fenomena *kauniyah*.
2. *Struktural problem* (masalah struktural) ditinjau dari struktur demografis dan geologis bisa dikategorikan ke dalam kota, pinggiran kota, desa, dan desa terpencil. Dari struktur perkembangan jiwa manusia bisa dikategorikan ke dalam anak-anak, remaja, dewasa dan manula. Dari struktur ekonomi bisa dikategorikan ke dalam masyarakat kaya, menengah dan miskin. Dari struktur rumah tangga bisa dikategorikan ke dalam karier dan non karier. Dari struktur jenjang pendidikan bisa dikategorikan ke dalam pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi.
3. *Operational problem* (masalah operasional) secara mikro akan berhubungan dengan berbagai komponen pendidikan Islam, misalnya hubungan interaktif. Ada lima faktor pendidikan yaitu tujuan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik dan alat-alat pendidikan Islam (Kurikulum,

---

<sup>82</sup> Munisu HW, *Sastra Indonesia*, (Bandung : Rosdakarya, 2002), hal 268

<sup>83</sup> Ahmad A.K Muda, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia : Dilengkapi dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)*, (Jakarta : Reality Publisher, 2006) hal. 428

<sup>84</sup> Sudarsono, *Kamus Konseling*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1997) hal 187



metodologi, manajemen, administrasi, sarana dan prasarana, media, sumber dan evaluasi) dan lingkungan atau konteks pendidikan. Sedangkan secara makro yaitu menyangkut keterkaitan pendidikan Islam dengan *system social*, politik, ekonomi, budaya dan agama baik yang bersifat Nasional dan Internasional.<sup>85</sup>

Dengan demikian, seorang pembimbing rohani Islam selain dituntut untuk paham seputar agama Islam, seorang pembimbing juga memberikan pelajaran, dan pedoman kepada individu dalam hal bagaimana seharusnya mengembangkan potensi akal pikiran, kejiwaan, keimanan dan keyakinan serta dapat menanggulangi problematika hidup dengan baik dan benar yang berparadigma kepada Al Quran dan Hadist.

---

<sup>85</sup> Moh Wardi, *Problematika Pendidikan Islam dan Solusi Alternatifnya*, Tadris, Volume 8, 1 Juni 2013

## BAB III

### GAMBARAN UMUM OBJEK DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Profil Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

##### 1. Sejarah Singkat Berdirinya Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

“Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang adalah Rumah Sakit swasta dan merupakan salah satu dari beberapa milik organisasi Muhammadiyah yang tersebar di seluruh Indonesia.” “Tujuan organisasi Muhammadiyah mendirikan badan di bidang kesehatan adalah mewujudkan sarana dakwah dalam rangka mengembangkan dan mengamalkan ajaran Islam, selain dengan pelayanan sosial.”

“Nama Roemani diambil dari nama seorang sosiawan muslim, yaitu Bapak H Ahmad Roemani sebagai cikal bakal pemrakarsa berdirinya Rumah Sakit.” “Beliau mewakafkan bangunan beserta perlengkapan Rumah Sakit kepada persyarikatan Muhammadiyah untuk menghidupi anak yatim di panti asuhan dan dikembangkan demi kepentingan masyarakat yang membutuhkan, terutama dalam bidang kesehatan.” “Organisasi Muhammadiyah dalam mengembangkan Islam tidak hanya berfikir masalah akhirat saja, tetapi kepeduliannya masalah sosial juga cukup tinggi.” “Bangunan dan perlengkapan Rumah Sakit menjadi modal awal Rumah Sakit Roemani yang kemudian diresmikan penggunaannya oleh 37 38 Gubernur Jawa Tengah Soeparjo Rustam pada tanggal 27 Agustus 1975 (19 Sya’ban 1395 H).” “Mulai saat itulah Kotamadia Semarang telah berdiri Rumah Sakit Islam milik organisasi Muhammadiyah.” “Kotamadia Semarang hanya terdapat 2 (dua) Rumah Sakit yang beridentitaskan Islam, yaitu Rumah Sakit Sultan Agung dan Rumah Sakit Roemani, yang keduanya memiliki tujuan dakwah dan pengembangan Islam.”

“Sebelum Rumah Sakit ini berdiri, Pimpinan Muhammadiyah Daerah (PMD) Kotamadia Semarang, Majelis Pembinaan Kesejahteraan Umat (MPKU), yang pada waktu itu hanya memiliki 1 (satu) unit perencanaan keluarga (klinik KB) sebagai modal awal untuk mendirikan Rumah Sakit dan balai pengobatan.” Pada waktu itu Rumah Sakit Roemani berada di kompleks panti asuhan yatim piatu Muhammadiyah.”

“Perkembangan Rumah Sakit Roemani selanjutnya mengalami peningkatan yang ditandai dengan diresmikannya sebuah gedung baru bantuan Presiden pada tanggal 24 Agustus 1980.” “Bangunan ini berkapasitas 22 tempat tidur diperuntukkan bagi mereka yang kurang mampu.”

“Rumah Sakit ini semakin lama semakin mendapat kepercayaan dari masyarakat, terutama dari warga Muhammadiyah dan masyarakat Kodia Semarang.” “Rasa kepercayaan masyarakat semakin bertambah sehingga pada saat peresmian gedung bantuan dari bapak Presiden tersebut ada 39 salah satu hadirin yang ikut serta mewakafkan gedung untuk ditempati pasien yang tergolong mampu atau untuk pasien kelas ekonomi menengah ke atas.” “Beliau adalah bapak Ibrahim Djahuri, S.H. Kemudian pada tanggal 7 Maret 1981 diresmikanlah penggunaan gedung tersebut oleh bapak Gubernur Soeparjo Rustam.” “Gedung ini berkapasitas 8 tempat tidur dan gedung ini termasuk bangunan Rumah Sakit Roemani kelas VIP.” “Dengan demikian lengkaplah ruangan yang ada di Rumah Sakit ini mulai dari kelas ekonomi menengah ke bawah sampai kelas ekonomi menengah ke atas.”

“Selain bantuan dari masyarakat tidak ketinggalan pula dari pemerintah di mana Departemen Kesehatan telah memberi bantuan berupa obat-obatan, mobil ambulans, perlengkapan bedah, laboratorium, dan peralatan ronsen.” “Selanjutnya pada bulan Agustus 1983 menerima wakaf dari keluarga H Hetami (pendiri surat kabar Suara Merdeka) berupa sebuah gedung ronsen, gedung perawatan intensif, ruang operasi, dan ruang pertemuan.” “Dengan berdirinya gedung-gedung baru tersebut rumah sakit Roemani tampak megah dari sebelumnya.”

“Sejalan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang terutama di bidang kesehatan, Rumah Sakit Roemani meningkatkan mutu pelayanannya.” “Untuk itulah maka diprogramkan perluasan bangunan dan penyempurnaan peralatan.” “Perluasan bangunan berkonsekuensi dengan dipindahnya panti asuhan ke tempat baru yang lingkungannya lebih baik.” “Hal itu tidak berarti mengabaikan kedudukan 40 panti asuhan, tetapi justru lebih meningkatkan harkat, sebab Rumah Sakit ini mencatat amanat bapak Roemani bahwa penghasilan Rumah Sakit harus dimanfaatkan untuk pengembangan Rumah Sakit dan sekaligus untuk penyantunan anak-anak yatim dan mereka yang terlantar.”

“Dengan motto bersih, ramah, Islami, dan profesional, maka bertepatan dengan Hari Kesehatan Nasional tanggal 12 November 1990 Rumah Sakit Roemani mendapat penghargaan dari Menteri Kesehatan RI. Dr. H. Adhyatma, M. Ph berupa Patakan Nugraha Karya Husada tingkat II sebagai Rumah Sakit swasta kelas C, berpenampilan terbaik dari segi manajemen Rumah Sakit dan pelayanan kesehatan.” “Di samping itu juga rumah sakit Roemani juga mendapatkan Sertifikat Akreditasi penuh 5 (lima) tahun bidang pelayanan dari Departemen Kesehatan R.I pada tanggal 7 Desember 1998, Sertifikat Akreditasi penuh 12 (dua belas) tahun bidang pelayanan dari Departemen Kesehatan R.I pada tanggal 20 Januari 2003 dan Piagam penghargaan dan piala sebagai RS Umum swasta berpenampilan terbaik se-Jawa Tengah dalam rangka Hari Kesehatan Nasional tahun 1990.”<sup>86</sup>

## **2. Falsafah, Keyakinan, Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**

“Komitmen Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki falsafah, visi dan misi sebagai berikut” :

### **a. Falsafah**

Allah, SWT adalah sumber kehidupan dimana motivasi kerja yang tinggi adalah bekerja untuk mendapatkan ridho-Nya dan bekerja merupakan ibadah. Setiap penyakit ada obatnya dan manusia wajib berupaya memperoleh kesembuhan. Pelayanan kesehatan merupakan perwujudan dari pengamalan keimanan yang didasarkan pada aqidah Islam dalam rangka mewujudkan cita-cita Muhammadiyah. Rumah Sakit Roemani adalah amal usaha persyarikatan yang berfungsi sebagai sarana dakwah amar ma'ruf nahi munkar.

### **b. Keyakinan**

Keyakinan dalam pengelolaan Rumah Sakit adalah :

- 1.) Layanan kesehatan merupakan perwujudan dari pengamalan keimanan yang didasarkan pada aqidah Islam dalam rangka mewujudkan cita-cita Persyarikatan.
- 2.) Rumah Sakit sebagai amal usaha Persyarikatan yang berfungsi sebagai sarana dakwah amar makruf nahi munkar.

---

<sup>86</sup><http://rsroemani.com/rv2/tentang-kami/>, diakses 15 Februari 2021

- 3.) Kepedulian terhadap kesehatan kaum dhuafa mencerminkan kesetaraan bagi semua pasien.
- 4.) Menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme dan pelayanan yang bermutu.

c. Visi

Menjadi Rumah Sakit terkemuka dalam pelayanan prima yang dijiwai nilai-nilai Islam dan didukung aplikasi teknologi mutakhir.

d. Misi

Rumah Sakit Roemani sebagai media dakwah amar ma'ruf nahi munkar untuk mewujudkan cita-cita persyarikatan Muhammadiyah.

- 1) Rumah Sakit Roemani memberikan pelayanan kesehatan yang Islami, profesional dan bermutu dengan tetap peduli terhadap kaum dhu'afa dan anak yatim.
- 2) Rumah Sakit Roemani sebagai rumah sakit rujukan bagi rumah sakit Islam se-Jawa Tengah.
- 3) Rumah Sakit Roemani sebagai mitra pengembangan keilmuan dan tenaga kesehatan, khususnya bagi institusi di lingkungan persyarikatan Muhammadiyah.

e. Tujuan

Tujuan Umum RS. Roemani Muhammadiyah adalah meningkatkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat dalam rangka terwujudnya masyarakat islam yang sebenar-benarnya melalui upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Tujuan khusus RS. Roemani Muhammadiyah adalah :

- 1.) Meningkatkan loyalitas SDI terhadap RS. Roemani Muhammadiyah dan Persyarikatan.
- 2.) Meningkatkan profesionalisme SDI sesuai standar kompetensi.
- 3.) Memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan tuntunan Islam.
- 4.) Memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna (promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif)
- 5.) Meningkatkan kualitas pelayanan sesuai standar.
- 6.) Memenuhi kebutuhan pelanggan.
- 7.) Meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.
- 8.) Meningkatkan pertumbuhan rumah sakit.

- 9.) Memberikan pelayanan yang terjangkau oleh semua lapisan masyarakat.
- 10.) Mewujudkan pengembangan fisik rumah sakit sesuai dengan harapan masyarakat sehingga mampu bersaing di era globalisasi.

### **3. Petugas Bimbingan Rohani Islam**

Ciri khusus rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang adalah adanya Unit Bina Rohani Islam. Keberadaan unit ini diharapkan ikut menunjang tercapainya visi dan misi rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, yaitu memberi pelayanan kesehatan yang Islami, profesional dan bermutu dengan tetap peduli terhadap kaum *dhu'afa* serta pelaksanaan *amar ma'ruf nahi mungkar* di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Untuk menunjang visi dan misi tersebut, pihak rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang menempatkan tenaga kerja pada unit Bina Rohani sebanyak 8 orang, dengan perincian sebagai berikut :

- a. Magister 4 orang :
  - 1) Dua orang berkompeten dalam bidang ilmu keislaman
  - 2) Satu orang berkompeten dalam ilmu pendidikan Islam
  - 3) Satu orang berkompeten dalam ilmu manajemen keislaman
- b. Sarjana Agama 4 orang :
  - 1) Satu orang berkompeten dalam Bimbingan Penyuluhan Islam
  - 2) Satu orang berkompeten dalam ilmu keislaman
  - 3) Satu orang berkompeten dalam ilmu hukum Islam
  - 4) Satu orang berkompeten dalam ilmu agama

Jumlah : 8 orang

Dalam melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar*, unit Bina Rohani Islam mempunyai agenda kegiatan sebagai berikut :

- a. Pembinaan rohani karyawan:
  - 1) Do'a bagi karyawan
  - 2) Pengajian bulanan
  - 3) Pengajian hari-hari besar Islam
  - 4) Konsultasi karyawan
  - 5) Kursus meningkatkan kemampuan membaca dan terjemah Al-Qur'an
- b. Santunan rohani pasien dan keluarga

Mengunjungi pasien yang sedang dirawat untuk memberikan bimbingan rohani guna membantu penyembuhan dari segi mental spiritual yang terdiri dari 2 (dua) shift, pagi dan sore.

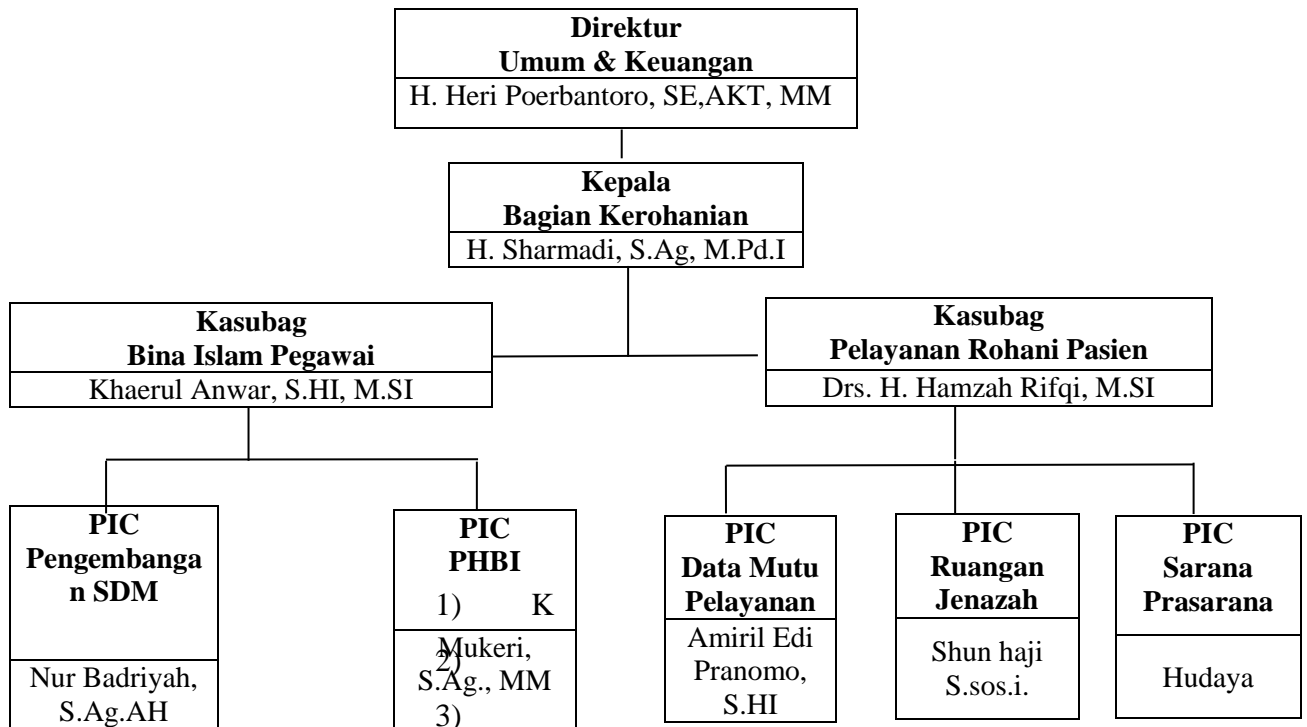
Secara umum kegiatan petugas bimbingan rohani Islam dapat dilihat pada tabel di bawah ini :<sup>87</sup>

### 2.1 Tabel Kegiatan Petugas Bimbingan Rohani Islam

No	Shift	Jam	Jenis Kegiatan	Keterangan
1	Pagi	07.00-08.00	Bimbingan do'a pagi	Lt II OPD
		08.30-10.00	Santunan rohani pasien	Ruang pasien
		10.00-11.00	Musik kunjungan pasien	Audio
		11.30-12.00	Pengajian Al-Qur'an	Audio
		12.00-12.15	Panggilan shalat dhuhur	Audio
		12.30-13.00	Pengumuman waktu kunjungan habis	Audio
		12.30-13.45	Santunan rohani karyawan	Ruangan
2	Siang	14.00-14.45	Checking ke ICU, PICU	Ruangan
		15.00-15.30	Panggilan rohani pasien	Audio
		15.30-17.00	Kunjungan rohani pasien	Ruangan
		17.00-17.30	Musik kunjungan pasien	Audio
		17.45-18.00	Pengajian Al-Qur'an	Audio
		18.00-18.30	Panggilan shalat maghrib	Audio
		19.00-19.30	Panggilan shalat isya'	Audio
		19.30-20-30	Waktu kunjungan habis/ sift rohani karyawan.	Audio
3	Malam	21.00-21.30	Checking ke ICU, PICU	Ruangan
		21.30-22.30	Santunan rohani karyawan	Ruangan
		03.45-04.00	Pengajian Al-Qur'an	Audio
		04.30-05.30	Ceramah agama	Audio
		05.30-06.45	Santunan rohani pasien	Ruangan

<sup>87</sup><http://rsroemani.com/rv2/tentang-kami/>, diakses 15 Februari 2021

### 3.1 Struktur Organisasi Bina Rohani Islam Rumah Sakit Roemani



Bagian Kerohanian :

- 1.) Bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan pelayanan yang ada pada Bimrohis yang meliputi pelayanan pasien, dan pelayanan pembinaan karyawan.
- 2.) Mengelola dan memelihara asset yang ada pada bagian Bimrohis untuk dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi serta mengevaluasi secara periodik.
- 3.) Melaksanakan fungsi pengendalian dan evaluasi kegiatan di bagian Bimrohis.
- 4.) Mengembangkan program Bimrohis, sehingga terwujud pelayanan yang Islami.
- 5.) Melakukan koordinasi ke atas, ke samping, dan ke bawah.
- 6.) Mengelola SDM yang ada dibagian Bimrohis, dan mengusulkan kebutuhan tenaga yang diperlukan.
- 7.) Melakukan penilaian terhadap staf.
- 8.) Mengevaluasi hasil program secara periodik.
- 9.) Melaporkan kegiatan pada atasan



c. Pelayanan Rohani Pasien

- 1) Memberikan pemecahan dan santunan rohani kepada pasien dan keluarganya.
- 2) Memberikan bimbingan ibadah pada pasien yang meliputi :
  - a) Cara bersuci (*thoharoh*) dalam keadaan sakit
  - b) Cara sholat dalam keadaan sakit
  - c) Tuntunan do'a
  - d) Memberikan motivasi agar pasien tetap tabah dan sabar menghadapi problematika hidup dan agar tetap semangat untuk sembuh.
  - e) Memberi buku tuntunan rohani
  - f) Mengumandangkan lagu-lagu Islami, lantunan ayat suci Al-Qur'an dan panggilan sholat atau Adzan

d. Pelayanan Pembinaan Karyawan

- 1) Melaksanakan pembinaan dan pelatihan pengetahuan ke-Islaman dan Kemuhammadiyah yang meliputi :
  - a) Pengajian do'a pagi
  - b) Pengajian bulanan
  - c) Pengajian PHBI (Peringatan Hari Besar Islam)
  - d) Pelatihan Darul Qur'an
  - e) Membuat jadwal kegiatan dan menghubungi penceramah
  - f) Menyiapkan sarana dan prasarana kegiatan koordinasi dengan bagian rumah tangga, Gizi, EDP, dan bagian terkait.
  - g) Melaksanakan pembinaan sholat sesuai dengan tuntunan tarjih.
  - h) Memberikan bimbingan bacaan Al-Qur'an sesuai dengan tajwid.
  - i) Menyelenggarakan pelatihan kerohaniawan seperti merawat jenazah, berakhlakul karimah, dan lain-lain.

**B. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam**

Rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang didirikan tidak semata-mata hanya untuk memperoleh keuntungan saja, tetapi tujuan yang lebih utama adalah sebagian dari sarana dakwah dan pengembangan Islam. selain itu Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah bukan hanya memberikan pelayanan kesehatan pada aspek jasmani saja, akan tetapi juga memberikan perhatian pada aspek kerohanian atau spiritual pegawai dan pasien. Bimbingan rohani Islam yang ada merupakan salah satu divisi terpenting di dalam structural Rumah Sakit Roemani

Muhammadiyah Semarang yang mana petugas dan seluruh pegawai selalu dipantau tentang ilmu pengetahuan keagamaannya, perilakunya, serta membantu menyelesaikan masalah yang dialami oleh pegawai yang bekerja.

### **1. Pelayanan Bimbingan Rohani Islam**

Ada beberapa pelayanan yang dilakukan oleh bidang kerohanian untuk pegawai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Pelaksanaan pelayanan tersebut juga bermacam-macam, ada yang dilakukan rutin setiap hari, bulanan, maupun tahunan. Macam-macam pelayanan bidang kerohanian untuk pegawai tersebut adalah :

- a. Pembinaan rutin bagi pegawai Rumah Sakit Roemani Semarang berupa doa pagi. Hal ini merupakan kegiatan yang bersifat klasik, artinya sudah dilaksanakan sejak dulu. Pelaksanaannya pada pagi hari sebelum jam kerja dimulai yaitu pada jam 07.00 sampai 08.00 WIB. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan salah satu rohaniawan bapak Amiril Adi Pranowo.<sup>88</sup>

“Jadi, salah satu kegiatan rutinan bimbingan rohani Islam bagi pegawai itu berupa doa pagi, dilaksanakan di aula rumah sakit secara bersama-sama dipimpin oleh kepala bidang kerohanian maupun perwakilannya, kemudian diawali dengan membaca Al-Quran bersama-sama dipimpin oleh petugas rohaniawan yang bertugas, dilanjut dengan siraman rohani oleh orang yang sudah ditunjuk oleh bidang kerohanian, biasanya pembicara berasal dari luar Rumah sakit Roemani dengan berbagai tema berbeda-beda yang dibawakan setiap harinya oleh pembicara, salah satunya mengenai agama, beribadah, motivasi, tentang kesehatan dll. Namun setelah adanya wabah virus covid 19 ini, kegiatan doa pagi dilaksanakan melalui spiker dari ruangan masing-masing pegawai.” (Wawancara dengan Bapak Amiril Edi Pranomo, Staf Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021)

Menurut pegawai yang aktif mengikuti kegiatan ini, bagi mereka ada banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan mengikuti kegiatan ini salah satunya adalah dapat menambah pengetahuan agama bagi mereka, yang pada akhirnya menurut mereka bisa berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan saudari Wibhi, Perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup>Wawancara dengan Bapak Amiril Edi Pranomo, Staf Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021

<sup>89</sup>Wawancara dengan saudari Wibhi, perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

“Menurut saya pribadi kegiatan yang diadakan dari bidang kerohanian sangat bermanfaat, banyak ilmu agama yang saya dapat, yang tadinya saya belum tau, setelah mengikuti kegiatan tersebut saya menjadi tau dan paham. Dan kegiatan seperti inipun jarang dilakukan di tempat-tempat yang lain, sehingga saya bersyukur bisa bekerja di Rumah Sakit Roemani ini. Selain bekerja, saya juga mendapat banyak ilmu yang bisa saya terapkan dikegiatan keseharian saya.” (Wawancara dengan saudara Wibhi, perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

Dalam pelaksanaan kegiatan doa pagi, tidak semua pegawai Rumah Sakit Roemani mengikutinya. Hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, kemudian kurangnya kesadaran pegawai akan manfaat mengikuti kegiatan tersebut. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan saudara Armi, Perawat pelaksana di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>90</sup>

“Sebenarnya kegiatan yang diadakan dari bidang kerohanian baik, Cuma biasanya materi yang diberikan seringkali monoton dan membosankan, selain itu ada tanggung jawab pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, seperti pas kebetulan dapat jadwal pagi.” (Wawancara dengan saudara Armi, Perawat pelaksana di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

- b. Pembinaan yang bersifat individual (privat) tentang pendidikan shalat dan baca Al-Quran. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan Ibu Siti Badriyah, Staf Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>91</sup>

“Hal ini khususnya bagi pegawai yang masa kerjanya sudah lama di Rumah Sakit Roemani dan masih memiliki pengetahuan agama yang sedikit. Jika dibandingkan dengan pegawai yang sudah lama masa baktinya di Rumah Sakit Roemani dengan pegawai yang baru atau belum lama masa baktinya di Rumah Sakit Roemani, pegawai baru mempunyai pengetahuan agama yang lebih baik dari pada pegawai yang sudah lama. hal ini dikarenakan, semakin lama Rumah Sakit Roemani makin selektif dalam mengadakan test bagi calon pegawai Rumah Sakit Roemani. Selain mereka memiliki keahlian dalam bidangnya, mereka juga dituntut mempunyai pengetahuan agama yang baik. Untuk itu peran bidang kerohanian dalam pembinaan pengetahuan agama yaitu pembinaan yang bersifat individual (privat) tentang pendidikan shalat dan baca Al-Quran lebih banyak bagi pegawai yang sudah lama bekerja di Rumah Sakit Roemani namun pengetahuan

---

<sup>90</sup>Wawancara dengan saudara Armi, Perawat pelaksana di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

<sup>91</sup>Wawancara dengan ibu Siti Badriyah, staf Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 15 Februari 2021

agamanya masih kurang.” (Wawancara dengan ibu Siti Badriyah, staf Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 15 Februari 2021)

- c. Darul Arqom, yaitu pelatihan bagi pegawai tentang motivasi kerja dan pengetahuan agama, kemuhammadiyahahan dan keimanan. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan Bapak Sharmadi, Kepala bagian Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>92</sup>

“Program ini dilaksanakan satu tahun sekali pada bulan Agustus atau September. Bidang kerohanian bekerja sama dengan Depnaker (Departemen Tenaga Kerja) untuk memberikan pelatihan motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Roemani. Kegiatan ini merupakan salah satu bentuk dari dakwah yang dilakukan kepada pegawai yang bersifat menyentuh. Dalam kegiatan Darul Arqom disini pegawai diajak untuk merenungi bersama bagaimana nilai atau kualitas ibadah yang telah mereka lakukan selama ini yang berdampak pada tersentuhnya perasaan keagamaannya dan kemanusiaannya, sehingga dapat memunculkan rasa bersyukur atas nikmat yang telah diterima, perasaan cinta terhadap sesama bahkan perasaan dosa atas apa yang telah dilakukannya. kegiatan ini memang sangat efektif untuk dapat menyentuh perasaan keagamaan pegawai, namun pada kenyataannya hasil dari pelatihan ini bersifat sementara, artinya setelah waktu yang agak lama perilaku pegawai akan kembali pada kebiasaan semula yang kurang baik. Dengan demikian perlu adanya kontinuitas kegiatan yang serupa dengan waktu pelaksanaan yang lebih sering untuk diadakan, agar perilaku keagamaan pegawai juga bersifat kontinue. Karena dengan memberikan pengetahuan keagamaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.” (Wawancara dengan Bapak Sharmadi, kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 15 Februari 2021)

- d. Syiar Ramadhan dan Qurban.<sup>93</sup>

“Kalau syiar Ramadhan dan Qurban ini diadakan pada waktu hari raya saja, biasanya kita adakan kajian tentang puasa, Pengumpulan ta’jil dari pegawai yang diberikan kepada keluarga atau penunggu pasien Rumah Sakit Roemani, Pengumpulan Zakat, Penyembelean hewan kurban yang dilakukan pada tanggal 11 dan 12 Dzulhijah.” (Wawancara dengan bapak Sharmadi, kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021)

- e. Membuat brosur-brosur agama dan buku-buku tuntunan bagi pegawai, pasien, keluarga pasien maupun pengunjung Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>94</sup>

---

<sup>92</sup>Wawancara dengan Bapak Sharmadi, kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 15 Februari 2021

<sup>93</sup>Wawancara dengan bapak Sharmadi, kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021

Jadi, kita dari bagian kerohanian itu mempunyai buku tuntunan baik itu untuk pegawai maupun pasien. Buku tuntunan untuk pasien kita bagikan secara gratis pada saat kita kunjungan, dengan kita memandu dan menjelaskan doa-doa yang ada di dalam buku tuntunan tersebut. Sedangkan buku tuntunan untuk pegawai kita bagikan sejak awal pegawai masuk kerja. (Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021)

## **2. Materi Bimbingan Rohani Islam**

Program pembinaan rohani melahirkan tujuan, selanjutnya tujuan akan direalisasikan dengan isi atau konten pembinaan. Dalam konteks perencanaan kurikulum pembinaan, ada beberapa hal yang paling utama diperhatikan dan salah satunya ialah isi atau materi pembinaan. Pemilihan materi merujuk pada sumber materi yang terpercaya yaitu berdasarkan Al Quran dan hadits. Adapun inti materi yang disampaikan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang tentang akidah (keimanan), ibadah, syariah (keislaman), serta akhlak (ikhlas). Hal lain yang mesti menjadi sorotan yaitu penerangan atau penyuluh. Kemampuan seorang penyuluh pada dasarnya dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman, dalam hal ini pembinaan rohani disampaikan oleh petugas Bimroh dan narasumber dari luar Rumah Sakit yang berkompeten dan diundang secara khusus oleh Bimroh. Sumber materi yang terpercaya berasal dari Al Quran dan Hadist yang digunakan dalam kegiatan pembinaan rohani yaitu :

- a. Bacaan Al Quran dan hafalan doa-doa. Seperti hafalan juz amma, doa sehari-hari. Petugas Bimroh menerapkan SMH (Standar Minimal Hafalan) yaitu 15 surat dalam juz amma (surat Al Adziyat-An Nass).
- b. Pemahaman keislaman yang dilakukan baik harian, bulanan, dan tahunan melalui kajian ataupun pelatihan pada pegawai. Materinya seperti :
  - 1.) Aqidah (iman kepada Allah, iman kepada malaikat-Nya, iman kepada kitab-kitab-Nya, iman kepada rasul-rasul-Nya, iman kepada hari akhir, iman kepada qadha qadhar).
  - 2.) Ibadah (shalat, puasa, zakat, haji).
  - 3.) Akhlak (akhlak terhadap makhluk Allah dan akhlak dalam bekerja).

---

<sup>94</sup>Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021

Selain materi di atas bimbingan rohani juga mengusung materi yang berhubungan dengan pelayanan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang tentang fiqih pasien, materi pamulasaran jenazah yang dirangkum dalam kegiatan pembinaan kepegawaian. Adapun hasil wawancara dengan Bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>95</sup>

“Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah ini dalam memberikan materi jasmani dan rohani harus seimbang seiring dan sejalan, kalau manusia mengutamakan jasmani dan rohaninya tidak diisi, manusia mau jadi apa? hidupnya percuma dan akan sia-sia, begitu juga sebaliknya mengutamakan rohani tidak baik juga. Bekerja bukan hanya mengejar finansial semata, tapi ketika kita bekerja itu harus merasa nyaman dan ikhlas, dan semua itu diawali dengan niat agar bekerja kita bernilai ibadah. Karena percuma kita bekerja hanya sekedar mengejar finansial, semua akan sia-sia sehebat apapun kita bekerja tetap Allah yang menentukan keadaan kita, kita hanya berusaha dan tidak lupa berdoa. Maka dari itu antara jasmani dan rohani ini harus seimbang karena keduanya bagian dari kewajiban dan kita harus bisa bagi waktu ibadah dan bekerja, ibadah adalah bagian dari pengabdian kita kepada Allah sebagai hamba yang taat dan bekerja adalah bagian dari tanggung jawab kita sebagai manusia untuk memenuhi setiap kebutuhan. Itu yang saya terapkan pada para pegawai. (Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021)

Dalam pembahasan materi beliau lebih memfokuskan pada bagian *ubudiyah* nya (ibadah), karena menurut beliau ketika berbicara ibadah didalamnya akan membahas kebutuhan jasmani (*lahiriyah*) dan kebutuhan rohani (*bathiniyah*). Menurut beliau juga betapa pentingnya melibatkan agama dalam suatu pekerjaan, karena agama adalah salah satu cara untuk membentengi diri dari perbuatan-perbuatan buruk. Hubungan agama dalam suatu pekerjaan ialah bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya, jujur dan amanah sehingga mampu mencapai apa yang diinginkan sesuai visi dan misi.

### **3. Metode Bimbingan Rohani Islam**

Setiap program memerlukan metode sebagai cara dan strategi dalam menyajikan materi pembinaan yang baik. Metode pembinaan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti metode ceramah, metode tanya jawab, metode

---

<sup>95</sup>Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021

pembiasaan, dll. Selain metode penyampaian yang digunakan dalam pembinaan rohani, bimbingan rohani juga perlu memperhatikan metode untuk mengajak pegawai mengikutinya. Tentunya hal ini menerapkan cara yang kreatif agar menciptakan antusias peserta pembinaan rohani dengan menyebar pamflet yang telah didesain semenarik mungkin. Namun ada beberapa program yang memang diharuskan diikuti oleh pegawai seperti kegiatan pembinaan pegawai tiga bulan sekali dan hafalan doa-doa harian dan surat pendek.

Seorang pembimbing harus memiliki metode dalam menyampaikan materi, guna mempermudah pegawai untuk memahami materi yang disampaikan. Metode dalam pengertian harfiah adalah jalan yang harus dilalui untuk mencapai suatu tujuan, karena kata metode berasal dari kata *meta* yang berarti melalui dan *hodos* berarti jalan. Metode juga menentukan keberhasilan suatu bimbingan, dimana dengan adanya metode yang dimiliki pembimbing dapat menumbuhkan rasa nyaman sehingga pegawai dapat memahami materi yang disampaikan bagi mereka yang mengikuti kegiatan bimbingan rohani.

Bimbingan rohani Islam adalah salah satu bagian program dari Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang ditujukan kepada pasien dan pegawai. Tujuannya adalah memberikan fasilitas keagamaan untuk para pasien dan pegawai, dimana dengan adanya kegiatan ini diharapkan para pegawai dapat menambah pengetahuan keagamaan sehingga keimanan dan ketaqwaan mereka semakin meningkat serta dapat mengaplikasikannya dalam dunia kerja dan sekaligus menjadi motivasi dalam bekerja.

Metode Bimbingan Rohani Islam yang digunakan bagi pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yaitu dengan metode individual dan metode kelompok.

- a. Metode Individual (privat) yaitu metode yang digunakan oleh rohaniawan kepada pegawai dengan cara berkomunikasi langsung atau tatap muka. Melalui teknik melakukan interaksi atau percakapan langsung dengan pegawai. Metode Individual ini tentang pendidikan shalat, baca Al-Quran dan hal yang lainnya yang bersifat umum. Berikut penuturan bapak

Khoerul Anwar, staf bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>96</sup>

“Metode Individual ini digunakan khususnya bagi pegawai yang masa kerjanya sudah lama di Rumah Sakit Roemani dan masih memiliki pengetahuan agama yang sedikit. Ketika pegawai berkonsultasi mengenai agama maupun berkonsultasi mengenai pekerjaannya ataupun dalam kehidupan kesehariannya. Sehingga rohaniawan memberikan motivasi dan pencerahan kepada pegawai” (Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021)

b. Metode Kelompok yaitu metode yang digunakan rohaniawan untuk berkomunikasi dengan pegawai dalam satu kelompok atau majelis dengan memberikan materi atau motivasi. Berikut penuturan bapak Khoerul Anwar, staf bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>97</sup>

“Metode kelompok ini kami gunakan sama dengan metode ceramah yaitu kami memberikan motivasi maupun masukan kepada pegawai. Metode kelompok ini dilakukan bersama-sama di Aula setiap hari Senin sampai Rabu pada pukul 07.00 sampai pukul 08.00 dengan diawali membaca Al-Quran bersama-sama.” (Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021)

### **C. Hambatan atau Kendala Bimbingan Rohani Islam dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**

Pelaksanaan pembinaan rohani tidak lepas dari hambatan. Faktor penghambat menyebabkan terlambatnya suatu hal yang sedang dikerjakan. Adapun faktor penghambat pembinaan rohani di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sebagai berikut :

#### **1. Kesibukan Pegawai**

Salah satu tujuan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yaitu menerapkan standar keselamatan pasien, keselamatan kerja dan kepuasan pelanggan. Kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan baik itu dari pihak pasien sendiri maupun keluarga tergantung pada pelayanan

---

<sup>96</sup>Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021

<sup>97</sup>Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021



yang diberikan pegawai. Kesibukan pegawai dalam memberikan pelayanan menjadi kendala yang selama ini dihadapi. Seperti yang disampaikan oleh saudara Armi, Perawat pelaksana di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>98</sup>

“Faktor penghambatnya paling jadwal, kadang bentrok. Kadang pengen ikut kajian malah dapat jadwal jaga. Sebisa kita, soalnya perawat tidak bisa seperti dibagian administrasi.” (Wawancara dengan saudara Armi, Perawat pelaksana di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

## 2. Kesibukan Petugas Bimbingan Rohani Islam<sup>99</sup>

“Faktor penghambat yang pertama shift-shif kerja sehingga kita kesulitan dalam memainkan waktu atau kadang ada pekerjaan mendadak. Contohnya misal kita bimroh, perawat atau bidan, dan dokter sudah kumpul ternyata tiba-tiba ada pasien. Kan itu menjadi sebuah hambatan yang sulit karena mereka melakukan kewajiban mereka. Itu penghambat dari mereka, dari kita bimroh misal semua sudah siap ternyata kita ada jenazah atau pasien kritis yang perlu ditalkin dan pencerahan.” (Wawancara dengan Bapak Sharmadi, kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 15 Februari 2021)

Kewajiban memberikan pelayanan kepada pasien selalu diutamakan oleh pegawai. Kondisi dan waktu yang tidak memungkinkan menjadikan sebuah kendala yang perlu disiasati oleh masing-masing pegawai.

## 3. Perbedaan Pemahaman Individu

Petugas Bimroh berusaha membuat program pembinaan rohani yang menarik dan efektif, agar pegawai dapat memahami dengan mudah pesan yang disampaikan. Meskipun demikian dalam prakteknya tidak semua pegawai mampu menangkap maksud pesan tersebut.<sup>100</sup>

“Terkadang ada juga diantara mereka yang tidak aktif tetapi memang punya pemahaman yang sudah bagus karena memang sudah punya dasar, ada juga mereka yang ngajinya rajin tapi tidak paham-paham. Kadang ada yang jarang ikut tapi pemahamannya bagus.” (Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021)

---

<sup>98</sup>Wawancara dengan saudara Armi, Perawat pelaksana di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

<sup>99</sup>Wawancara dengan Bapak Sharmadi, kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 15 Februari 2021

<sup>100</sup>Wawancara dengan bapak Khoerul Anwar, Staf bimbingan rohani Islam Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 15 Februari 2021

Kemampuan pemahaman seseorang dapat dipengaruhi oleh perkembangan fisik dan psikis sehingga menimbulkan perbedaan pada setiap manusia yang dapat dilihat dari cara berperilakunya.

4. Minimnya tenaga kerja atau petugas rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
5. Problem batin maupun psikis dari pegawai
6. Masih kurangnya kesadaran pegawai mengenai manfaat dari mengikuti bimbingan rohani Islam.
7. Absensi pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat
8. Adanya *shift* kerja yang berlaku di Rumah Sakit Roemani, sehingga kegiatan kerohanian kurang bisa terlaksana dengan maksimal.
9. Pada bagian perawatan, mengalami kesulitan untuk meninggalkan tugas pelayanan terhadap pasien.
10. Pejabat-pejabat struktural belum bisa memberikan contoh untuk aktif mengikuti kegiatan-kegiatan kerohanian.

## BAB IV

### ANALISIS UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI BIMBINGAN ROHANI ISLAM DI RUMAH SAKIT ROEMANI MUHAMMADIYAH SEMARANG

#### A. Analisis Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan rumah sakit Islam yang diperuntukkan bagi masyarakat umum dengan berbasis rumah sakit Islam, tentu saja segala kegiatan baik yang berhubungan dengan pelayanan terhadap pasien dan keluarga pasien serta dalam hal sistem kerja yang ada berdasarkan Al-Quran dan Sunnah. Memberikan pelayanan secara baik dan profesional dengan didukung oleh teknologi yang canggih, serta dijiwai oleh nilai-nilai Islam merupakan tujuan dari Rumah Sakit Roemani yaitu sebagai media dakwah *amar ma'ruf nahi munkar* yang berpegangan pada Al-Quran dan Sunnah.

Segala pelayanan yang ada di Rumah Sakit Roemani harus bisa mencerminkan dakwah *amar ma'ruf nahi munkar*, maka diperlukan adanya bagian tersendiri yaitu bidang kerohanian yang berfungsi untuk membina baik para pasien dan keluarga serta pegawai pada khususnya dan masyarakat pada umumnya agar tujuan Rumah Sakit Roemani dapat tercapai.<sup>101</sup> Bimbingan kerohanian yaitu sebuah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka memberikan bantuan kepada orang lain yang mengalami kesulitan-kesulitan kerohanian dalam lingkungan hidupnya agar orang tersebut mampu mengatasinya sendiri karena timbul kesadaran dan penyerahan diri terhadap kekuasaan Tuhan Yang Maha Esa, sehingga timbul pada diri pribadinya suatu cahaya harapan kebahagiaan hidup masa sekarang dan masa depannya. Dimana pelaksanaannya yaitu suatu pemberian pencerahan batin sesuai dengan ajaran Islam. Dengan demikian ada kemungkinan bahwa pegawai ini mampu melihat permasalahan pada diri nya sendiri, dan dapat menyelesaikannya yang bisa dibantu pula oleh pembimbing atau mentor masing-masing kelompok.<sup>102</sup>

Layanan bimbingan rohani Islam memang tidak selalu ada di setiap rumah sakit. Selama ini keberadaannya masih sangat terbatas. Layanan ini biasanya dikembangkan di rumah sakit yang berbasis agama. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

---

<sup>101</sup>Wawancara dengan Bapak Sharmadi, kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 15 Februari 2021

<sup>102</sup>Samsul Munir Amin, *Bimbingan Dan Konseling Islam*, (Jakarta: Katalog Dalam Terbitan, 2013), hal

Semarang merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan layanan ini. Sesuai dengan visinya yaitu menjadi Rumah Sakit terkemuka dalam pelayanan prima yang dijiwai nilai-nilai Islam dan didukung aplikasi teknologi mutakhir rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang mempunyai komitmen untuk memenuhi kebutuhan spiritual pasien dan para pegawainya.

Agar tercapainya tujuan dari bidang kerohanian, maka bidang kerohanian bekerja sama dengan pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan program yang diadakan oleh bidang kerohanian tersebut. Pihak-pihak yang terkait diantaranya :

1. SDM/Personalia

Bidang kerohanian bekerja sama dengan bagian personalia untuk memberikan data pegawai yang dapat mengikuti kegiatan-kegiatan kerohanian yang sifatnya terprogram harian, bulanan maupun tahunan.

2. Perawat

Bidang kerohanian bekerja sama dengan tenaga perawat dalam upaya pelaksanaan sentuhan ruhani bagi pasien dan keluarga pasien agar dapat berjalan dengan baik.

3. Diklat

Bidang kerohanian bekerja sama dengan diklat dalam pelaksanaan program bidang kerohanian bagi pegawai Rumah Sakit Roemani. Diklat menyediakan sarana atau memfasilitasi kegiatan, sedangkan bidang kerohanian merupakan pelaksanaannya. Tugas bidang kerohanian itu sendiri yaitu :

- a) Memberikan pembinaan rohani kepada pegawai.
- b) Memberikan pembinaan rohani kepada pasien.
- c) Rawat khusnul khatimah, maksudnya adalah pendekatan secara intensif kepada pasien yang dalam keadaan pasrah dan dirawat diruang ICU dan PICU, pasien operasi, serta pasien dalam keadaan kritis.
- d) Pemularasan jenazah, yaitu perawat jenazah pasien sebelum dibawa pulang oleh pihak keluarga.
- e) Sebagai media dakwah secara umum seperti, menyediakan buku-buku keagamaan, brosur-brosur agama dan siaran dakwah melalui sound sistem.

Agar kegiatan kerohanian dapat berjalan dengan baik, maka bagian kerohanian terbagi menjadi tiga shift, yaitu sesuai dengan jam kerja yang berlaku di Rumah Sakit

Roemani. Adapun jenis kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh bina rohani adalah sebagai berikut :<sup>103</sup>

No	Shift	Jam	Jenis Kegiatan	Keterangan
1	Pagi	07.00-08.00	Bimbingan do'a pagi	Lt II OPD
		08.30-10.00	Santunan rohani pasien	Ruang pasien
		10.00-11.00	Musik kunjungan pasien	Audio
		11.30-12.00	Pengajian Al-Qur'an	Audio
		12.00-12.15	Panggilan shalat dhuhur	Audio
		12.30-13.00	Pengumuman waktu kunjungan habis	Audio
		12.30-13.45	Santunan rohani karyawan	Ruangan
2	Siang	14.00-14.45	Checking ke ICU, PICU	Ruangan
		15.00-15.30	Panggilan rohani pasien	Audio
		15.30-17.00	Kunjungan rohani pasien	Ruangan
		17.00-17.30	Musik kunjungan pasien	Audio
		17.45-18.00	Pengajian Al-Qur'an	Audio
		18.00-18.30	Panggilan shalat maghrib	Audio
		19.00-19.30	Panggilan shalat isya'	Audio
		19.30-20-30	Waktu kunjungan habis/ sift rohani karyawan.	Audio
3	Malam	21.00-21.30	Checking ke ICU, PICU	Ruangan
		21.30-22.30	Santunan rohani karyawan	Ruangan
		03.45-04.00	Pengajian Al-Qur'an	Audio
		04.30-05.30	Ceramah agama	Audio
		05.30-06.45	Santunan rohani pasien	Ruangan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara umum yaitu :

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini sangatlah diperlukan, dengan kinerja seseorang dapat terukur seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.<sup>104</sup> Menurut Siagian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan pegawai, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

<sup>103</sup>Wawancara dengan Bapak Sharmadi, kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. 15 Februari 2021

<sup>104</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67

Tolak ukur kinerja yang baik yaitu, dapat diukur dengan cara yang dapat dipercaya, lalu harus dapat membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan dari pemegang jabatan dan dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi ialah pegawai yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, mempunyai tujuan yang jelas dan memiliki keinginan yang kuat untuk merealisasikannya, dan dapat mengambil peluang-peluang dengan baik untuk mencapai target yang telah direncanakan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu ada lima indikator :

- a. Kualitas, yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja. Pegawai harus memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah suatu target yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat dicapai dengan baik atau tidak. Namun, kinerja kerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada

baiknya perusahaan mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, yaitu :

- a. Fasilitas kantor, merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai dalam melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memfasilitasi dengan baik, tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai akan semakin menurun.<sup>105</sup>

“Alhamdulillah, Fasilitas yang diberikan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang kepada pegawai sudah cukup memadai yang memudahkan kita untuk bekerja, sehingga kita dapat meningkatkan kinerja kita dengan baik.” (Wawancara dengan saudari Irma, pegawai administrasi poliklinik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

- b. Lingkungan kerja, merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat diperhatikan, karena hampir 80% pegawai resign karena lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai, dengan begitu pegawai dapat bekerja dengan nyaman.<sup>106</sup>

“Selain lingkungan yang nyaman, lingkungan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang juga termasuk lingkungan agamis, jadi selain bekerja kita mendapatkan banyak ilmu keagamaan melalui kegiatan yang diadakan bagian kerohanian.” (Wawancara dengan saudari Sikha , perawat pelaksana di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

- c. Prioritas kerja, tugas yang akan diberikan kepada setiap pegawai telah terorganisir dengan baik, sesuai dengan kemampuan atau sesuai bagian masing-masing.<sup>107</sup>

Kita sebagai pegawai disini selalu berusaha mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Job desk yang diberikan menjadi prioritas kita, dan dengan sebaik mungkin kita selesaikan. (Wawancara dengan saudari Dina , pegawai administrasi poliklinik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

- d. Supportive boss, sebagai atasan yang baik alangkah lebih baiknya harus mau mendengarkan pendapat dan memikirkan pegawainya. Memberikan

---

<sup>105</sup>Wawancara dengan saudari Irma, pegawai administrasi poliklinik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

<sup>106</sup>Wawancara dengan saudari Sikha , perawat pelaksana di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

<sup>107</sup>Wawancara dengan saudari Dina , pegawai administrasi poliklinik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

dukungan kepada semua pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat rapat, ajak mereka terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan dan harus bisa memberikan ruang kepada setiap pegawai untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati, supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya.

- e. Bonus, sebagian besar pegawai akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada pegawai yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh pegawai yang lain, dengan tujuan untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik lagi.<sup>108</sup>

“Bonus ini didapatkan apabila kita sebagai pegawai mendapat apresiasi yang baik dengan kinerja yang telah kita lakukan, untuk itu kita disini selalu berusaha bekerja dengan baik dan salah satu motivasi yang didapatkan yaitu melalui bimbingan kerohanian ini.” (Wawancara dengan saudara Viky, pegawai administrasi poliklinik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

## 2. Proses Bimbingan Rohani Islam

Adapun proses bimbingan rohani Islam dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu yang paling utama harus diketahui bagaimana proses yang dilalui pegawai sebelum dan sesudah mengikuti bimbingan rohani Islam untuk dijadikan perbandingan dan melihat apakah bimbingan rohani dapat meningkatkan kinerja pegawai atau tidak. Dalam proses bimbingan rohani Islam itu melalui beberapa tahap yang dilalui pegawai yaitu sebelum mengikuti kegiatan bimbingan rohani Islam dan setelah mengikuti kegiatan bimbingan rohani Islam.

### a. Pra Bimbingan Rohani Islam

Banyak pegawai yang tidak mengetahui bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, sehingga melalaikan ibadah yang sudah menjadi kewajiban mereka. Ibadah adalah salah satu bagian cara manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani dan salah satu benteng untuk menghindarkan diri dari

---

<sup>108</sup>Wawancara dengan saudara Viky, pegawai administrasi poliklinik di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021



perbuatan tercela. Kurangnya kebutuhan rohani Islam berefek pada diri sendiri dan pekerjaan sehingga mereka mudah frustrasi, kurang percaya diri, tidak jujur terhadap orang lain, tidak pernah merasa puas dengan apa yang dimilikinya (kurang bersyukur).

Setiap pegawai mempunyai permasalahan dan keresahan dalam bekerja, beragam macam permasalahan yang dialami pegawai baik kepada diri sendiri maupun kepada pekerjaan yang dilakukannya. Banyak pegawai sebelum mengikuti kegiatan bimbingan rohani Islam mereka melakukan kesalahan ketika bekerja. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan saudara Wibhi, Perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>109</sup>

“Sangat berbeda mba, dari yang sebelum mengikuti bimbingan dan setelah mengikuti bimbingan. Sebelum mengikuti bimbingan dulu saya tidak begitu memperhatikan ibadah saya, bekerja cuma asal bekerja saja tanpa memperhatikan yang lainnya. Namun setelah mengikuti bimbingan rohani Islam sekarang saya lebih memperhatikan ibadah saya, dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja saya dalam bekerja.” (Wawancara dengan saudari Wibhi, perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

#### b. Selama mengikuti bimbingan rohani Islam dan Pasca Bimbingan Rohani Islam

Proses selanjutnya yang dilalui pegawai adalah setelah mengikuti bimbingan rohani Islam apakah dapat mengubah perilaku buruk pegawai menjadi baik dan dapat memberi motivasi kepada pegawai yaitu untuk meningkatkan upaya kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam. Dalam proses bimbingan rohani sangat tidak mudah untuk mengubah kebiasaan buruk menjadi baik, butuh waktu lama untuk mengubahnya. Setelah kegiatan bimbingan rohani berjalan, sebagian pegawai tidak langsung menerima dan menikmati kegiatan tersebut, mereka harus membiasakan diri dan menerima kegiatan tersebut sebagai wadah untuk menambah wawasan dan pengetahuan keagamaan mereka. Proses yang dijalani selama pegawai mengikuti bimbingan yaitu mengikuti kegiatan bimbingan yang sudah difasilitasi oleh pihak rumah sakit.

---

<sup>109</sup>Wawancara dengan saudari Wibhi, perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

Output pasca bimbingan menimbulkan dua perubahan dari diri pegawai yaitu perubahan yang terjadi pada rohani yaitu ibadah meningkat, jujur, bersyukur dengan pekerjaan yang mereka tekuni. Sedangkan perubahan jasmani yaitu mendapatkan pengetahuan keagamaan, bekerja lebih semangat dan maksimal, selalu on time dalam bekerja. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan saudara Wibhi, Perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>110</sup>

“Alhamdulillah setelah saya mengikuti baru saya paham tujuan dari diadakannya kegiatan ini yaitu saya semakin sadar ternyata bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah aja, tapi kerja adalah suatu anjuran dalam agama kita yang kelak akan kita pertanggung jawabkan, dan saya tahu setelah mengikuti bimbingan bahwa kerja ini salah satu bagian dari ibadah ketika dilakukan dengan niat dan ikhlas, dan saya juga belajar kalau agama menuntut kita untuk bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang kita kerjakan dan kejujuran kita dalam bekerja, dengan pengetahuan saya yang terbatas ini saya mulai sadar yang dulunya shalat saya bolong-bolong sekarang insyaallah ibadahnya rajin terus bekerja pun lebih nyaman dan ikhlas.” (Wawancara dengan saudari Wibhi, perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

Islam sangat mendorong manusia untuk bekerja dan berusaha dalam mencari kesejahteraan hidup dalam kemuliaan dan tidak menjadi beban orang lain. Islam juga memberi kebebasan dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Namun, Islam mengatur batasan-batasan dalam meletakkan prinsip-prinsip dan menetapkan nilai-nilai yang harus dijaga oleh seorang muslim, agar kemudian aktifitas bekerjanya benar-benar dipandang Allah sebagai kegiatan ibadah. Allah memuliakan manusia yang giat bekerja, mandiri karena dengan bekerja kebutuhan manusia akan terpenuhi dan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban manusia kepada dirinya sendiri.

Ikhlas dalam bekerja, yaitu meniatkan aktifitas bekerjanya tersebut untuk mencari ridha Allah dan beribadah kepada-Nya. Niat sangat penting dalam bekerja, jika pekerjaan ingin bernilai ibadah maka niat harus hadir dalam hati. Mencari nafkah adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan jasmani dan salah satu cara untuk memenuhinya, manusia harus bekerja. Namun dalam

---

<sup>110</sup>Wawancara dengan saudari Wibhi, perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

melakukan pekerjaan rutinitas, manusia tidak boleh melalaikan kewajiban untuk memenuhi kebutuhan rohaninya yaitu beribadah kepada Allah (shalat, puasa dan lain-lain), dan kebutuhan ini adalah bagian dari penghambaan manusia kepada Allah SWT. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan saudara Wibhi, Perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.<sup>111</sup>

“Setelah mengikuti kegiatan bimbingan rohani saya semakin ikhlas dan menikmati pekerjaan saya yang sekarang, dan ternyata segala sesuatunya apabila dikerjakan dengan ikhlas dan dinikmati akan terasa senang”. (Wawancara dengan saudara Wibhi, perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021)

### **B. Analisis Hambatan atau Kendala Bimbingan Rohani Islam dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Roemai Muhammadiyah Semarang.**

Suatu kegiatan pasti ada hambatan atau kendala yang menjadi penghambat terlaksananya kegiatan, seperti halnya dalam kegiatan bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Berikut adalah beberapa hambatan atau kendala yang dihadapi seorang pembimbing rohani Islam maupun pegawai dalam melaksanakan kegiatan bimbingan rohani Islam yaitu :

1. Kesibukan petugas bimbingan rohani Islam
2. Kesibukan pegawai
3. Perbedaan pemahaman individu
4. Minimnya tenaga kerja atau petugas rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
5. Problem batin maupun psikis dari pegawai
6. Masih kurangnya kesadaran pegawai mengenai manfaat dari mengikuti bimbingan rohani Islam
7. Absensi pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat
8. Adanya *shift* kerja yang berlaku di Rumah Sakit Roemani, sehingga kegiatan kerohanian kurang bisa terlaksana dengan maksimal.
9. Pada bagian perawatan, mengalami kesulitan untuk meninggalkan tugas pelayanan terhadap pasien.
10. Pejabat-pejabat struktural belum bisa memberikan contoh untuk aktif mengikuti kegiatan-kegiatan kerohanian.

---

<sup>111</sup>Wawancara dengan saudara Wibhi, perawat gigi di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, 17 Februari 2021

Dengan hambatan atau kendala diatas menjadi bahan evaluasi bagi bidang kerohania agar lebih baik lagi kedepannya. Selain berperan sebagai motivator, bidang kerohanian juga berperan sebagai konselor bagi pegawai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Karena pada prinsipnya kegiatan konseling yang dilakukan oleh bidang kerohanian adalah konseling Islam yaitu suatu aktivitas memberikan bimbingan, pelajaran dan pedoman kepada individu, dalam hal bagaimana seharusnya mengembangkan potensi akal pikiran, kejiwaan, keimanan dan keyakinan serta dapat menanggulangi problematika hidup dengan baik dan benar, yang bersumber kepada Al Quran dan Hadits.

Pengaruh kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh bidang kerohanian bagi pegawai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang tentunya akan memberikan perubahan hal yang positif bagi pegawai yang mengikutinya, pengaruh itu dapat dikarenakan beberapa sebab, diantaranya materi yang diberikan, metodologi penyampain, pemberi materi atau narasumber dan kesadaran dalam diri pegawai untuk mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan. Karena apabila materi, metodologi dan narasumber sudah dirasakan yang terbaik, namun sumber daya manusianya kurang menyadari pentingnya dan manfaat yang bisa diambil dari kegiatan yang diikutinya, maka kegiatan yang diadakan oleh bidang kerohanian akan tidak berhasil. Dengan demikian perlu adanya kerjasama antara bidang kerohanian dan pegawai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang agar kegiatan yang diadakan oleh bidang kerohanian dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, dapat diambil kesimpulan bahwa bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan dibuatnya program untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti kegiatan Tahsin Al-Quran setiap pagi, dilakukannya rutinan bimbingan rohani Islam setiap hari senin sampai hari rabu, dilakukan dengan teknik bimbingan mandiri dan kelompok yang memiliki tujuan yaitu diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik, ikhlas sebagai langkah mewujudkan manajemen profesional melalui pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia yang berkesinambungan.

Faktor penghambat dalam bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yaitu kesibukan petugas bimbingan rohani Islam, kesibukan pegawai, perbedaan pemahaman individu, minimnya tenaga kerja atau petugas rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, problem batin maupun psikis dari pegawai, masih kurangnya kesadaran pegawai mengenai manfaat dari mengikuti bimbingan rohani Islam, absensi pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat, adanya *shift* kerja yang berlaku di Rumah Sakit Roemani, sehingga kegiatan kerohanian kurang bisa terlaksana dengan maksimal, pada bagian perawatan, mengalami kesuliatan untuk meninggalkan tugas pelayanan terhadap pasien, dan pejabat struktural belum bisa memberikan contoh untuk aktif mengikuti kegiatan-kegiatan kerohanian.

#### **B. Saran**

Setelah dilakukan penelitian tentang upaya peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, maka demi lebih meningkatkan kualitas layanan bimbingan rohani Islam yang diberikan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

### **1. Bagi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**

- a. Menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi atau lembaga keagamaan untuk mengembangkan konsep bimbingan rohani yang ideal berbasis ilmu agama dan medis.
- b. Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi terkait tentang proses rohani.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa dengan adanya bimbingan rohani Islam, pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Maka proses bimbingan rohani Islam idealnya dilakukan secara intensif oleh para pembimbing rohani di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

### **2. Bagi Pegawai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**

Bagi pegawai yang mengikuti bimbingan rohani Islam sebaiknya bimbingan rohani Islam diikuti secara sadar, rutin dan berkesinambungan, sehingga semakin teratur mengikuti bimbingan rohani Islam hasilnya akan semakin baik.

### **3. Bagi Pembimbing rohani Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**

Bagi pembimbing rohani, diharapkan pembimbing rohani bisa menciptakan kedekatan terhadap pegawai, sehingga pegawai secara sadar mau mengikuti bimbingan rohani Islam dan bisa menyampaikan apa yang menjadi masalah yang sedang mereka hadapi, sehingga pegawai dapat terus semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

### **4. Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang**

- a. Memperluas jaringan dalam rangka menjalin kerjasama pada pelayanan bimbingan rohani Islam pada rumah sakit.
- b. Mensosialisasikan konsep ideal bimbingan rohani Islam ke dunia kesehatan, terutama kepada rumah sakit umum, baik yang dimiliki pemerintah maupun swasta.

## **C. Penutup**

*Alhamdulillah* akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi kewajiban sebagai mahasiswa dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata I. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dilihat dari bentuk, isi, maupun sistematika penulisannya masih belum sempurna. Oleh karenanya penulis mengharapkan saran yang arif dan kritik konstruktif guna penyempurnaan penulisan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi yang telah dibuat ini dapat membawa manfaat yang nyata khususnya dalam hal

pengembangan keilmuan peningkatan kinerja pegawai melalui bimbingan rohani Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji Sholeh, Muhammad. 2018. *Bimbingan Rohani Islam sebagai Pembinaan Akhlak Karyawan di Rumah Sakit Pembinaan Kesehatan Umum (PKU) Muhammadiyah Surakarta*, Skripsi (Surakarta : Jurusan Bimbingan Konseling Islam IAIN Surakarta)
- Al Halik, *A counseling service for developing the qona'ah attitude of millennial generation in attaining happiness*, Journal of Advanced Guidance and Counseling Vol. 1 No. 2 (2020), 82-100.
- Amin, Samsul Munir. 2010. *Bimbingan dan Rohani Islam*. (Jakarta : AMZAH)
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT RINEKA)
- Arif, Furqon. 2014. *Kerja Berbuah Surga Menjadikan Kerja Sebagai Ibadah Kepada Allah SWT*. (Jakarta : Gramedia)
- Arifin, Samsul. 2018. *Pendidikan Agama Islam*. (Yogyakarta : Deepublish)
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta)
- As-Shiddiqy, Hasby. 1967. *Kuliah Ibadah*, (Jakarta : Bulan Bintang)
- Ayun, Qurrotu. *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan* , Universits AKI, Majalah Ilmiah Informatika, Vol. 2 No. 3 (September 2011)
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar)
- Bakran Adz-Dzaky, Hamdani. 2001. *Konseling dan Psikoterapi Islam*. (Yogyakarta : Pustaka Baru).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Managemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta : PENERBIT GAVA MEDIA)
- Departemen Agama RI. 2004. *Mushaf Al-Qur'an Terjemah Edisi Tahun 2002*, (Jakarta : CV. Karya Insan Indonesia)
- Fakhmi Isfahani, Rizal. 2015. *Peran Bimbingan Keagamaan Sebagai Terapi Perilaku Keagamaan Pegawai di RSU. Qolbu Insan Mulia (QIM) Kab. Batang, Jawa Tengah* (Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Walisongo Semarang)
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT Rineka Cipta)
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktik*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara).
- Hanurawan, F. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada)
- Hasyim dan Mulyono, Farid. 2010. *Bimbingan dan Konseling Religius*. (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media).



- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. (Jakarta : Salemba Humanika).
- Hidayanti, Ema. 2015. *Dasar-Dasar Bimbingan Rohani Islam*. (Semarang : CV Karya Abadi)
- Hidayanti, Ema. *Rohani Islam bagi Individu Berpenyakit Kronis Studi Analisis pada Pasien Kista RSUD Tugurejo Semarang*, Laporan Penelitian Individual IAIN Walisongo Semarang.
- Hidayanti, Ema. 2014. *Dakwah pada setting rumah sakit: (studi deskriptif terhadap sistem pelayanan bimbingan konseling islam bagi pasien rawat inap di rsi sultan agung semarang)*. *Konseling Religi Jurnal Bimbingan Konseling Islam*. 229.
- Ima Amalia, dkk, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, Vol. 29, N0. 2 (Desember, 2013)
- Jalaludin. 2012. *Psikologi Agama*. (Jakarta : Rajawali pers)
- Jurnal At-Taqaddum Speak With Data (*Jurnal Peningkatan Mutu Keilmuan dan kependidikan Islam Volume 5, Nomor 1, Juli 2013*).
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada)
- Ketut Sukardi, Dewa. 2008. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. (Jakarta : Rineka Cipta).
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. (Jakarta : Alex Media Komputindo)
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT Rineka Cipta)
- Mahmudin. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen)
- Ma'ruf Abdullah, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta : Aswaja Presindo).
- Margono, S. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : PT Rineka Cipta)
- Murtadho, Ali. *Professionalism of Islamic spiritual guide*, *Journal of Advanced Guidance and Counseling* Vol. 1 No. 2 (2020), 101-120.
- Murtadho, Ali, dkk. *Bimbingan Konseling Islam Bagi Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*. *Jurnal SMaRT* Volume 05 Nomor 01 Juni 2019. Hal 88.

- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya).
- Rochim Faqih, Ainur. 2001. *Bimbingan dan Konseling Islam*. (Yogyakarta : UII Press).
- Rani Usman, Abdul. 2013. *Metode Dakwah Kontemporer*. Jurnal Al-Bayan, Vol 19, No 28 (Juli-Desember 2013)
- Riyadi, Agus. 2019. *Standarisasi layanan bimbingan konseling Islam bagi pasien di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (perspektif Dewan Syari'ah Nasional Majelis Ulama Indonesia. Dissertation PhD*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Riyadi, Agus. *The Islamic counseling construction in da'wah science structure*, Journal of Advanced Guidance and Counseling Vol. 2 No. 1 (2021), 11-38
- Riyadi, Agus. *Bimbingan Konseling Islam Bagi Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Jurnal SMaRT Studi Masyarakat, Religi dan Tradisi Volume 05 No. 01 Juni 2019.
- Rudianti, Yulistiana dkk. *Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksanaan Melalui Komunikasi Organisasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*. Jurnal Keperawatan Indonesia. Volume 16 No 1 (Maret 2013)
- R.M Doni HA Wardhana, dkk, *Upaya Meningkatkan Kinerja dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat*, Journal of Business Management Education, Volume 1, Number 2, (August, 2016)
- Saidah, D. 2015. *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. (Bandung : Remaja Rosdakarya)
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : Mandar Maju)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. (Jakarta : Graha Ilmu)
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT Bumi Aksara)
- Sutoyo, Anwar. 2014. *Bimbingan dan Rohani Islam*. (Yogyakarta : Pustaka Belajar)
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung : Alfabeta)

- S Schuler, Randall and Susan E Jacson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*. (Jakarta : Erlangga)
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press).
- Ustman Najati, Muhammad. 2005. *Psikologi dalam Al-Quran*. (Bandung : PT Pustaka Setia.)
- Walgito, Bimo. 1995. *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. (Yogyakarta : Andi Offset).
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : Rajawali press)

### **Instrumen Wawancara**

#### **Wawancara kepada Pembimbing Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**

1. Bagaimana pelaksanaan bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dalam memberikan bimbingan kepada pegawai guna upaya meningkatkan kinerja?
2. Apa tujuan dari pelaksanaan bimbingan rohani Islam guna upaya meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
3. Materi apa yang biasa diberikan kepada pegawai guna upaya meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
4. Bagaimana metode pemberian materi bimbingan rohani Islam guna upaya meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
5. Apakah ada perubahan yang lebih baik pada pegawai setelah adanya proses bimbingan rohani Islam guna meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
6. Apa saja hambatan atau kendala selama proses bimbingan rohani Islam untuk pegawai guna upaya meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
7. Apa harapan dari pembimbing rohani Islam kepada pegawai setelah dilaksanakannya bimbingan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?

#### **Wawancara kepada Pegawai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang**

1. Bagaimana menurut anda proses bimbingan rohani Islam dalam rangka upaya meningkatkan kinerja bagi pegawai yang telah anda ikuti di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
2. Apakah penting bimbingan rohani Islam bagi pegawai guna upaya meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
3. Adakah manfaat yang anda rasakan selama proses pemberian bimbingan rohani Islam guna upaya meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?
4. Adakah hambatan atau kendala yang anda alami selama proses bimbingan rohani Islam? Kalau ada, apa saja hambatan atau kendala yang anda alami?
5. Apa harapan anda setelah dilaksanakannya bimbingan rohani Islam guna meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?



## LAMPIRAN



Keterangan : Kegiatan tahsin Al Qur'an pada pegawai setiap hari Kamis



Keterangan : Ruang Kerohanian



Keterangan : Ruang Kerohanian



Keterangan : Wawancara dengan Bapak Sharmadi selaku kepala bidang bimbingan rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.



Keterangan : Wawancara dengan Bapak Khoerul Anwar selaku staff Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.



Keterangan : Wawancara dengan Bapak Amiril Edi Pranomo selaku staff Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.



Keterangan : Wawancara dengan pegawai Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang





## RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi :

Nama : **Nurul Latifah**

NIM : 1601016033

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat, tanggal lahir : Kebumen, 06 Februari 1998

Kewarganegaraan : Indonesia

Status : Mahasiswa UIN Walisongo Semarang

Agama : Islam

Alamat lengkap : Dukuh Karang Tengah, Desa Muktisari, Rt 05 Rw 05, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen. Telepon, HP : **0895376918167**

E-mail : nurullatifah698@gmail.com

Jenjang Pendidikan

2004 – 2010 Lulus : MIN Muktisari Kebumen

2010 – 2013 Lulus : MTs N 2 Kebumen

2013 – 2016 Lulus : MAN 2 Kebumen

2016 – Sekarang : UIN Walisongo Semarang

Pengalaman Organisasi:

1. Ikatan Mahasiswa Kebumen (IMAKE)
2. Counseling Centre (CONCENT)
3. Relawan Kesejahteraan Sosial (RKS)

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 6 April 2022

Penulis

**Nurul Latifah**  
**NIM.1601016033**