

OPTIMALISASI KINERJA PENGURUS HAJI PADA KBIH

MWC NU BUNGAH GRESIK

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Strata Satu Sosial (S.Sos)



Oleh:

Ahmad Riza Minanur Rahman

B74213036

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

LEMBAR PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN

OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Riza Minanur Rahman

NIM : B74213036

Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini adalah murni hasil karya penulis secara mandiri dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain.
3. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 22 Juli 2019

ang menyatakan,

(Ahmad Riza Minanur Rahman)

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Ahmad Riza Minanur Rahman

NIM : B74213036

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Prodi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Optimalisasi Kinerja Pengurus Haji pada KBIH MWC NU Bungah
Gresik

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, 22 Juli 2019

Pembimbing,



Ahmad Khoirul Hakim S.Ag. M.Si
12100

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi Oleh Ahmad Riza Minanur Rahman telah dipertahankan di depan Tim
Penguji Skripsi

Surabaya, 22 Juli 2019

**Mengesahkan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi**



**Dekan,
Dr. H. Abd. Halim, M.Ag
NIP. 19630251991031003**

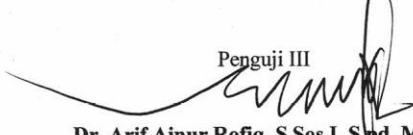
Penguji I


**Ahmad Khoirul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP: 197512302003121001**

Penguji II


**Bambang Subandi, M.Ag
NIP: 197403032000031001**

Penguji III


**Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.L., S.pd., M.pd.
NIP: 197708082007101004**

Penguji IV


**Airlangga Bramayudha, M.M
NIP: 19791214201101100**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Al. Riza Minawar Rahman
NIM : B79213036
Fakultas/Jurusan : Da'wah / Manajemen Da'wah
E-mail address : alriza12835@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Optimisasi Kinerja Pengurus Haji Badan KBH MUI Gunung Gresik

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, Senin, 22 Agustus 2017

Penulis

(Al. Riza Minawar Rahman)
nama terang dan tanda terang

ABSTRAK

Ah. Riza Minanur Rahman, 2019, Optimalisasi Kinerja Pengurus Haji Pada KBIH MWC NU Bungah Gresik. Skripsi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Di Indonesia banyak sekali bermunculan KBIH yang memberikan jasa keberangkatan Haji dan Umroh. Selain itu, dalam proses pelayanan jasanya KBIH membutuhkan karyawan yang berkompeten di bidangnya untuk menangani para jamaah haji dan umroh, supaya tujuan utama kepuasan para jamaah haji terpenuhi. Sumber Daya Manusia merupakan tonggak utama sebuah perusahaan dan menjadi salah satu tolak ukur dalam eksistensinya. Hal ini menjadi keunikan bagi peneliti untuk meneliti Bagaimana optimalisasi kinerja pengurus KBIH MWC NU Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi. Teknik validitas data dalam penelitian berfungsi untuk uji keabsahan data. Analisa data adalah proses menemukan dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengklarifikasikan kedalam kategori.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa KBIH MWC NU menggunakan sistem penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dalam perakteknya untuk mengoptimalisasi kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dilakukan melalui proses yang cukup panjang dimulai dengan mengukur kinerja karyawan sampai proses evaluasi kinerja. Sistem kinerja yang berlaku di KBIH MWC NU yaitu *team work*, karyawan bekerja dengan tim sesuai dengan *job disk* masing-masing yang sudah dirancang sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan dengan cara subjektif yaitu penilaian yang dilakukan secara sistematis tanpa adanya kebijakan secara tertulis, karyawan dinilai secara bersama-sama dengan sistem kekeluargaan.

Kata Kunci : Optimalisasi Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI	ix

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Konsep	6
F. Sistematika Pembahasan	7

BAB II : KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Kerangka Teori	17
1. Pengertian Optimalisasi Kinerja	17
2. Kinerja	18
3. Penilaian Kinerja	24
4. Evaluasi Kinerja	29
5. Optimalisasi Menurut Pandangan Islam	32

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Jenis dan Sumber Data	35
D. Tahap –Tahap Penelitian	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Validitas Data	40
G. Teknik Analisis Data	42

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
B. Penyajian Data	48
1. Optimalisasi Kinerja	49
2. Kinerja	49
3. Penilaian Kinerja	67
4. Proses Penilaian Kinerja	71
5. Mengukur Kinerja Karyawan	74
6. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	76
7. Evaluasi Kinerja	77
C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)	81
1. Optimalisasi	84
2. Kinerja	84
3. Penilaian Kinerja	85
4. Mengukur Kinerja Karyawan	86
5. Evaluasi Kinerja	86
6. Memberikan motivasi	87
7. Langkah-langkah optimalisasi kinerja.....	87

PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia yang merupakan mayoritas muslim dan menjadi negara berpenduduk agama Islam terbesar didunia, maka sebagai masyarakat muslim wajiblah melaksanakan rukun Islam, salah satunya adalah rukun islam yang terakhir yaitu kewajiban melaksanakan ibadah haji. Haji dan umrah merupakan salah satu ibadah yang diwajibkan bagi setiap muslim yang mampu. Sebagaimana yang telah ditetapkan dan digariskan dalam Al-Qur'an, As-Sunnah, dan ijma'. Kewajiban ini merupakan rukun Islam yang kelima. Sedangkan makna haji bagi umat Islam merupakan respon terhadap panggilan Allah swt.. Haji dan umrah hanya diwajibkan sekali seumur hidup, ini berarti jika seseorang telah melaksanakannya yang pertama, maka selesailah kewajibannya. Untuk yang kedua, ketiga dan seterusnya hanyalah sunnah.¹

¹ Ahmad Humaidy, Skripsi *Analisis Kinerja travel pelaksana haji dan umroh di Kota Makassar*, Makassar : 2017, hal 1

Oleh sebab itu, di Indonesia banyak sekali bermunculan KBIH yang saling berlomba–lomba memberikan jasa keberangkatan Haji dan Umroh. Selain itu dibutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya untuk menangani para jamaah haji dan umroh, supaya tujuan utama kepuasan para jamaah haji terpenuhi. Sumber daya manusia merupakan tonggak utama sebuah perusahaan dan menjadi salah satu tolak ukur dalam eksistensinya.

² Ahmad Humaidy, Skripsi *Analisis Kinerja travel pelaksana haji dan umroh di Kota Makassar*, Makassar : 2017, hal 4

⁴ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hal 27

Untuk itu, peneliti akan melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dengan Optimalisasi kinerja Pengurus Haji dan Umroh Pada KBIH MWC NU Bungah Gresik

B. Rumusan Masalah

Dalam rangka menghindari pembahasan diluar fokus penelitian, maka penulis memberikan rumusan masalah yaitu *Bagaimana optimalisasi kinerja pengurus KBIH MWC NU Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik?*.

C. Tujuan Penelitian

Untuk menggambarkan optimalisasi kinerja pengurus KBIH MWC
NU Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti atau Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memperkaya wawasan dan keilmuan terkait optimalisasi kinerja yang efektif dan efisien, secara teoritis maupun praktis. Dalam hal ini penelitian ini penting untuk dilaksanakan sebab dapat memberikan manfaat.

b. Bagi Jurusan maupun Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mengetahui secara rinci tentang optimalisasi kinerja pengurus KBIH MWC NU Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi dan menjadi bahan masukan untuk organisasi tentang faktor-faktor seperti sumber daya manusia serta pengoptimalisasian kinerja yang mempengaruhi perkembangan organisasi.

Konsep, merupakan salah satu unsur pokok dari penelitian. Konsep yaitu definisi secara singkat dari sekelompok fakta yang menjadi pokok perhatian. Untuk memudahkan memahami penelitian ini, peneliti akan menjelaskan beberapa istilah yang dijadikan judul dalam penelitian ini

Optimalisasi adalah suatu tindakan, proses atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih / sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif.⁵

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas

[illegible]

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Optimalisasi Kinerja adalah suatu tindakan atau proses keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menjadi lebih atau sempurna.

Sistematika pembahasan adalah runtutan dan sekaligus kerangka dalam berfikir dalam penulisan penelitian. Peneliti menyusun sistematika pembahasan agar lebih mudah untuk dipahami. Penyusunan hasil laporan penelitian ini disusun dalam lima bab

Bab Kedua, berisi tentang kajian teoritik. Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan dan konsep teori yang berkaitan dengan fokus penelitian. Langkah yang perlu diambil dalam penyelesaian bab ini yaitu dalam penelitian terdahulu yang relevan ialah mencocokkan beberapa literatur yang ada, baik dari buku, skripsi, maupun jurnal yang sesuai dengan judul penelitian.

⁶ Maruwas Sianturi, [\(diakses 07-05-2019\)](http://www.kompasiana.com) Apa – itu – kinerja.

KERANGKA TEORITIK

Penelitian terdahulu yang relevan digunakan untuk mengetahui masalah mana yang belum diteliti secara mendalam oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu juga digunakan untuk membandingkan fenomena yang hendak diteliti dengan hasil studi yang serupa.

Fokus penelitian tersebut adalah menginformasikan dan mempublikasikan informasi dan berita kepada khalayak ramai yakni publik. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja jurnalis media online sudah efektif dan sesuai dengan prinsip pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja.

[illegible]

Fokus penelitian tersebut adalah disiplin kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut ialah disiplin pegawai bagian dari faktor kinerja. Hal ini berarti apabila disiplin pegawai baik atau dalam kondisi dimana pegawai datang tepat waktu, ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari atasan, jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu serta selalu mentaati peraturan-peraturan yang ada maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan juga.

Fokus penelitian tersebut adalah kinerja pegawai melalui penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam. Hasil penelitian tersebut adalah mendapatkan kesimpulan nilai-nilai spiritualitas islam yang diterapkan berkaitan dengan optimalisasi kinerja diterapkan melalui kriteria penilaian evaluasi kinerja,

⁹ Ilyas Rosyad, Sari Narulita, dan Andy Hadiyanto. “Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam (Studi Kasus di PT. Pandu Siwi Sentosa)”. Jurnal (Universitas Negeri Jakarta, Vol 11, No 2, tahun 2015)

Penelitian keempat yang relevan dengan judul ini adalah Optimalisasi Kinerja Karyawan Dalam Pengembangan Organisasi Bisnis. Penelitian ini disusun oleh Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2018)¹⁰ dari Program Studi Manajemen STIE Kridatama Bandung.

Penelitian kelima yang relevan dengan judul ini adalah Optimalisasi Kinerja Karyawan Sarung tenun dengan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini disusun oleh Desy Herma Fauza (2016)¹¹ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro.

¹⁰¹⁰ Maskarto Lucky Nara Rosmadi. “ *Optimalisasi Kinerja Karyawan Dalam Pengembangan Organisasi Bisnis* “. Jurnal (STIE Kridatama Bandung, Vol 5, No 1, tahun 2018)

[illegible]

kompetensi, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi memediasi hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berikut ini adalah beberapa persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yang diteliti oleh peneliti sekarang

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawanua. Com Training And Hr Development In Order To Improve	Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif	Bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja jurnalis media online sudah efektif dan sesuai dengan prinsip pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif	Penelitian terdahulu membahas tentang Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online, sedangkan penulis

	Performance Of Jurnal Media Online In Detikawanua. Com Mochammad Irzal, Ivonne Saerang, dan Rotinsulu J Jopie (2017)				meneliti tentang optimalisasi kinerja pengurus haji dan umroh di KBIH MWC NU Bungah Gresik
2.	Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Sri Indah Pudjihastuti dan Haves Ardhani (2013)	Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif	Bertujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.	Sama – sama menggunakan metode deskriptif - kualitatif,	Penelitian terdahulu membahas tentang Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Sedangkan

Optimalisasi kinerja secara garis besar merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan seseorang atau organisasi sesuai dengan ukuran atau standar yang ditentukan serta dijalankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, sehingga terciptalah hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya. Pada intinya optimalisasi ini untuk memacu semangat seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga terwujud rasa tanggung jawab yang tinggi dan sukses dalam melaksanakan tugasnya. Atau bisa diartikan sebagai pencapaian kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan ukuran yang sudah ditentukan.

Kinerja diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik instansi pemerintahan maupun instansi non pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

¹⁴ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta 1999), hal 2

maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik.¹⁵ Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasikan para karyawan yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai
- b. Bagaimana mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan

Menurut paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Seorang pemimpin ada baiknya harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

¹⁵ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta 1999), hal 40

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja sebagai berikut:

a) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang kurang kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

b) Pengetahuan

a) Kemampuan dan Keahlian

b) Pengetahuan

c) Rancangan kerja

[illegible]

d) Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana, motivasi merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang, alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.¹⁶

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

22

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa, misalnya masuk kerja dengan selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja bisa dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar organisasi. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu.¹⁷ Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan organisasi, maka dia dikatakan kinerja yang baik.

Sumber penilaian kinerja merupakan pendekatan tradisional didasarkan pada asumsi atasan dan bawahan. Oleh sebab itu atasan biasanya

24

Penilaian formal dilakukan dengan meminta para bawahan untuk memberikan penilaian kinerja kepada manajer dalam beberapa topik. Topik biasanya bersifat umum terkait peran manajer untuk menetapkan sasaran, memberikan arahan yang jelas serta dukungan, memberikan motivasi, memberdayakan, dan yang terakhir kebutuhan pelatihan dan pengembangan.¹⁸

1. Menyusun rencana kerja

2. Pelaksanaan

3. Pembinaan

26

b) Pemeliharaan sistem

c) Dokumentasi

4. Evaluasi Kinerja

[illegible]

Ada beberapa alasan mengapa harus mengevaluasi kinerja pegawai. *Pertama*, evaluasi harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen dan kepemimpinan. *Kedua*, evaluasi memungkinkan atasan (Manajer) dan bawahan (Pegawai) untuk menyusun rencana kerja bersama, dan menegaskan hal-hal yang benar secara bersama. *Ketiga*, evaluasi harus melayani tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperhatikan kekuatan dan kekurangannya.²⁴

Pertemuan evaluasi kinerja adalah dasar bagi penilaian atas elemen kunci suatu kinerja, yaitu: Kontribusi, kompetensi, dan pengembangan yang berkelanjutan. Pertemuan semacam itu adalah suatu cara dimana kelima elemen utama manajemen kinerja, yaitu: pengukuran, umpan balik, *reinforcement*, pertukaran pendapat dan kesepakatan dapat dipergunakan dengan baik.

²⁴ Nurul Ulfat dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2016), hal 148.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Kriyantono menyatakan bahwa riset kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya.²⁷

B. Lokasi Penelitian

²⁷ Kriyantono, Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi* (Jakarta: Prenada, 2006), hal.

[illegible]

3) Struktur organisasi KBIH MWC NU Bungah Gresik

b. Sumber data

Sumber data adalah salah satu hal yang paling vital dalam penelitian. Kesehatan dalam menggunakan atau memahami sumber data sangat penting, jadi data yang diperoleh tidak akan meleset dari yang diharapkannya.³⁰ Adapun data yang nantinya akan dipakai untuk melengkapi data tersebut adalah Informan, yaitu orang-orang yang memberikan informasi tentang segala yang terkait dalam penelitian, dokumentasi, catatan lapangan.

D. Tahap-tahap Penelitian

Penelitian kualitatif dapat dibagi menjadi empat tahapan, yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisa data dan tahap penulisan laporan

a. Tahap Pra Lapangan

- 1) Menyusun rancangan penelitian. Rancangan penelitian diantaranya berisi; latar belakang masalah, kajian kepustakaan yang menghasilkan pokok-pokok (kesesuaian paradigma, rumusan masalah, kerangka teoritik), pemilihan lapangan penelitian, penentuan jadwal penelitian, pemilihan alat penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan prosedur analisis data, rancangan perlengkapan, dan lain-lainnya.

³⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), hal. 129

b. Observasi, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari pengamatan dilapangan yang kemudian dibentuk menjadi suatu catatan-catatan. Pada teknik observasi ini, peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung dari obyek penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Menurut Guba dan Lincoln menyatakan, teknik observasi didasarkan pada pengamatan langsung yang memungkinkan peneliti melibatkan diri, melihat, mengamati sendiri kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi sebenarnya.³³ Teknik ini digunakan untuk mengetahui dan mencatat secara langsung tentang:

- 1) Letak geografis obyek penelitian
- 2) Cara kerja pegawai Lembaga
- 3) Proses komunikasi antar pegawai
- 4) Kedisiplinan kerja
- 5) Semangat kerja

39

Triangulasi sumber data, Triangulasi dengan metode dengan teori.

Adapun pengecekan keabsahan data dalam penelitian menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu memengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian itu peneliti mencapainya dengan jalan:

- Membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara
- Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu berkaitan

mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian itu peneliti mencapainya dengan jalan:

- Membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara
- Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu berkaitan

mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian itu peneliti mencapainya dengan jalan:

- Membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara
- Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu berkaitan

- mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian itu peneliti mencapainya dengan jalan:
- Membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara
 - Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu berkaitan

mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian itu peneliti mencapainya dengan jalan:

- Membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara
- Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu berkaitan

Peneliti melakukan validitas dengan membandingkan data wawancara dengan pengamatan dan dokumen-dokumen yang terkait. Selain itu, juga membandingkan apa yang dikatakan secara umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.

Analisa data adalah proses menemukan dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengklarifikasikan kedalam kategori, menjabarkan dan memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari untuk membuat kesimpulan sehingga dapat dipahami oleh peneliti dan pembaca.³⁶

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam proses ini adalah me pernyataan atau kesimpulan secara bulat tentang permasalahan yang diteliti dalam bahasa yang deskript bersifat interpretatif.

HASIL PENELITIAN

1. Sejarah dan Profil Berdirinya KBIH MWC NU Bungah

- KH Zubair Abdul Karim
- KH. Ahmad Muhammad Al Hammad
- KH. Ahmad Maimun Adnan
- KH. M. As'ad Thoha

Maka KH. Maimun Adnan yang menjadi Rais Syuriah MWC NU Bungah mengundang para Kiai dikediamanya PP Al Islah Bungah untuk membahas Kegiatan MWC di bidang Haji.

2. Motto, visi, misi KBIH MWC NU Bungah:

- Haji anda mabrur kami bersyukur

- Membimbing dan mengantarkan calon jamaah haji sehingga menjadi haji mabrur.

man dan bersih, walaupun kantornya tidak terlalu luas. Aktifitas setiap h
awan diketahui dalam bentuk *log-book* kegiatan. Suasana kerja
bangun dan saling berkoordinasi satu sama lain. Lokasi penelitian m
ngkau karena terletak dipusat Kecamatan Bungah. Dengan jumlah per
nyak 5 orang dan jumlah pembimbing sebanyak 4 orang.

Penyajian Data

Dalam penyajian data ini, peneliti berusaha memaparkan fakta
yang terjadi selama penelitian berlangsung, baik melalui wawa
observasi, maupaun dokumentasi. Hal ini dilakukan peneliti dalam m
menjawab masalah yang diajukan oleh peneliti, yakni mengenai me
kompensasi pengurus KBIH MWC NU Bungah Gresik.

B. Penyajian Data

Sebagaimana data yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Peneliti akan menyajikan data untuk menjawab masalah yang diangkat. Adapun data tersebut meliputi beberapa hal yang akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

Optimalisasi kinerja adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan

reponden 2 menjelaskan tentang kinerja pengurus KBIH MWC NU Bungah Gresik sebagai berikut :

“Setiap pengurus KBIH selalu membuat laporan tahunan, dan secara grafik target hasil kinerja pengurus secara global bisa melampaui target.”⁴⁰(Responden 2)

Dalam sebuah teori menyatakan kinerja karyawan merupakan sebuah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, dalam prakteknya di KBIH MWCNU menggunakan grafik untuk hasil kinerja pengurus secara global sehingga bisa dikatakan melampaui target. Hasil kinerja tersebut dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan.

Lawler dan Porter dalam bukunya Prawirosentono yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴¹

Kinerja diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti

⁴⁰ Wawancara dengan responden 1 tanggal 02 Mei 2019

⁴¹ *Ibid* Hal 170

Dalam prakteknya tidak selamanya kinerja karyawan berjalan seperti yang diinginkan oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Seorang pemimpin ada baiknya harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Seperti halnya penjelasan responden terkait pelaksanaan kinerja dalam lingkup KBIH ini dilakukan dengan saling bergotong-royong (*teamwork*) sehingga terwujudnya transparansi kerja yang juga dapat meminimalisir kegiatan pengawasan oleh atasan dalam menilai bawahan. Dalam artian, atasan menyadari adanya perbedaan kinerja antar karyawan. Sekalipun karyawan bekerja di tempat yang sama namun produktivitas kerja mereka tidaklah selalu sama.

“Jadi selama ini cukup memuaskan. jadi alasannya di KBIH ini setiap tahun selalu meningkat, dari jumlah jamaahnya, kemudian dari segi proses administrasi, pengelolaan jamaahnya berkas – berkas para jamaah. Istilahnya semua berjalan secara teratur sesuai dengan waktu yang ditentukan

5. Pengurus KBIH memberi waktu khusus untuk dengan kompensasi peringan beban kegiatan berlangsung. Kegiatan tersebut di jam dan diluar hari kerja, sehingga tidak m kerja bagi pegawai.
6. Pengurus selalu menghormati pegawai. Hal ini termasuk mendengarkan ide ata pegawai, tidak mempermalukan dengan depan umum, menghargai kerja kerasny penghargaan ketika pegawai bekerja de memuaskan
7. Memberi kesempatan untuk keseimbangan pekerjaan. Pengurus memahami bahwa setiap kehidupan sosial di luar pekerjaan. Meskipun NU Bungah telah mempekerjakan sebagai seorang pegawai juga berhak memiliki k luar pekerjaan.

kinerja sebagai berikut:

pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menghasilkan yang kurang optimal.

Kemampuan bekerja yang dimiliki para karyawan petugas di KBIH rata – rata sama. Akan tetapi, ada diatasnya, hal ini tidak lepas dari pengalaman kerja yang Hal ini sesuai dengan wawancara responden 1

“ Petugas disini standartnya umumlah, rata – rata ada petugas yang mempunyai kelebihan – tertentu. Hal ini tak lepas dari pengalaman kerja mempunyai jam terbang yang sudah cukup lama kelebihan petugas atau karyawan itu muncul

petugas di KBIH rata – rata sama. Akan tetapi, berdasarkan di atasnya, hal ini tidak lepas dari pengalaman. Hal ini sesuai dengan wawancara responden 1

ada petugas yang mempunyai
tertentu. Hal ini tak lepas dari pe
mempunyai jam terbang yang suda
kelebihan petugas atau karyaw
kebiasaan menangani fungsi, m
disitu akan kelihatan perlu di beri
(Responden 1)

Kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dengan karyawan lainnya tentu saja sangat bermacam-macam, akan tetapi, kembali lagi dalam cara kerja KBIH, yaitu *team work* maka tidak ada kemampuan khusus atau apapun karena jika ada kesulitan maka akan dipecahkan secara bersama-sama.

keberangkatannya, ya sudah itu tugasnya
lain, kalo tugas pengetikan , membuat surat
itu memang sudah pakem, itu kan sudah m
wes gawane petugas,
menyebarkan/mendistribusikan undangan
disk nya ya sperti itu, sehingga kalo m
tertntu ya memang ndak ada apa2, kemudia
istilahnya itu wktu2 yg longgar yg sekiran
ada jamaah yg didaftarkan ke depag maupu
ada jamaah yg mendaftar utk ikut bimbi
melakukan semacam apa.. promosi ke n
menyampaikan ke tokoh2 masyarakat bal
ada kbih, seperti itu... jd ada bidang prom
secara bersama sama”. (Responden 2)

Rancangan kerja di KBIH MWC NU disesuaikan
desk yang ditentukan, dimulai dari pendaftaran,

Rancangan kerja di KBIH MWC NU disesuaikan dengan *job desk* yang ditentukan, dimulai dari pendaftaran, pendataan, surat menyurat sampai pendistribusiannya serta pengelompokan jamaah haji. Rancangan kerja yang dilaksanakan pengurus sudah pakem (sudah menjadi tugas dari petugas). Promosi juga salah satu strategi yang dilakukan lembaga dalam perencanaan kinerja supaya pengurus bisa langsung memberikan informasi seputar haji dan memberikan informasi seputar lembaga KBIH MWC NU kepada masyarakat. Teori sebelumnya juga memaparkan tentang rancangan

d) Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

” Dalam membentuk dan menyusun pengurus KBIH, pengurus MWC NU Bungah tentunya telah mengetahui kepribadian dan karakter orang yang akan di tunjuk sebagai pengurus KBIH. Jadi Kepribadian dan karakter para pengurus KBIH tentu semuanya baik”. (Responden 2)

Untuk karakter dan kepribadian pengurus KBIH MWC NU sudah tidak diragukan lagi, semuanya memiliki kepribadian yang baik.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

[illegible]

Budaya organisasi yang ditunjukkan pengurus yakni selalu menjalankan tugas sesuai dengan *job desk* masing-masing. Secara organisasi memang mereka bekerja secara *team work*, akan tetapi setiap pengurus mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

ii) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan

“Adanya suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan bekerja secara kompak di KBIH adalah bentuk kinerja yang berjalan selama ini”.(Responden 1)

Suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan bekerjasama diciptakan membuat pengurus semakin betah dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

[illegible]

Dari wawancara tersebut dengan responden 2 maka dapat diketahui bahwa selama ini lingkungan sekitar tempat kerja / kantor KBIH MWC NU belum maksimal. Ini terbukti dengan tidak adanya tenaga kebersihan sehingga tempat itu terlihat seperti kurang terawat. Akibatnya para petugas merasa kurang nyaman ketika bekerja disana

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Sedangkan komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

65

m) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja ini misalnya masuk kerja dengan selalu tepat waktu, disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan, perintah yang harus di kerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

“Disiplin kerja pegawai rata rata baik, menyelesaikan tugas dengan baik waktu”.(Responden 2)

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja ini misalnya masuk kerja dengan selalu tepat waktu, disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan, perintah yang harus di kerjakan. Karyawan yang disiplin dapat mempengaruhi kinerja.

“Disiplin kerja pegawai rata rata baik, menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu”.(Responden 2)

“Disiplin kerja pegawai rata rata baik menyelesaikan tugas dengan baik waktu”.(Responden 2)

b. Sumber Penilaian Kinerja

Sumber penilaian kinerja merupakan pendekatan tradisional didasarkan asumsi atasan dan bawahan. Oleh sebab itu atasan biasanya lebih memilih memanggil bawahannya ke ruangan untuk memberitahukan bagaimana kinerja mereka, pendekatan seperti ini dinilai lebih efektif karena karyawan bisa terbuka atas apa yang dicapai dan problematika yang dihadapinya selama bekerja. Tujuan dari pendekatan-pendekatan ini untuk mencapai suatu pandangan yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari sudut pandang yang berbeda. Seperti halnya yang dijelaskan responden 1 terkait sumber penilaian kinerja:

“Ketika kita menilai si A itu ya kok kinerjanya menurun itu ya kita lakukan penilaian secara bersama - sama. Ada apa? Itu. Sehingga kita di dalam merumuskan sesuatu penilaian di kbih itu seperti satu keluarga, onok masalah opo kemudian apa.. sek rodok lemes iki soale wingi ngesat tambak e gak oleh opo2, itu kan bukan persoalan organisasi, tapi mempengaruhi kinerja”.⁴⁸ (Responden 1)

Responden 1 memberikan penjelasan bahwasanya sumber penilaian kinerja di KBIH MWC NU menggunakan pendekatan kekeluargaan. Pemimpin ikut andil dalam setiap kegiatan untuk mengobservasi kinerja karyawannya untuk ditindak lanjuti. KBIH MWC NU merupakan organisasi skala kecil, untuk itu tidak membutuhkan sistem penilaian secara manajerial yang dilakukan oleh

⁴⁸Wawancara dengan responden 1 tanggal 02 Mei 2019

“Setiap pengurus menyampaikan secara lisan atau tertulis tentang apa yang telah dikerjakan dan yang belum dikerjakan, kemudian pengurus yang lain memberikan telaah dan menilai serta menyampaikan pendapat dan masukan kepada ketua.”⁴⁹ (Responden 1)

d) Penilaian oleh bawahan

⁴⁹Wawancara dengan responden 1 tanggal 02 Mei 2019

“Intinya proses penilaian kinerja pertama ya kita saling menyampaikan persoalan2 yg terjadi secara pribadi dengan masalah organisasi. Kemudian dilakukan penilaian secara bersama2, secara subjektif. Dan hal semacam itu sudah berlangsung sejak awal dulu, kita itu sudah jungkir balik masalah yang melanda organisasi itu, sudah silih berganti, dan untuk penilaian secara subjektif itu di lakukan pertama, kita kan kumpul, kemudian saling menyampaikan gagasan, mengapa, koreksi yg lain. Jadi awal sperti itu. Kmudian nanti yang lain saling mengisi. Mendukung membenarkan atau menyalahkan itu nanti ada proses disitu, iku salah pak seng bener ngene, atau tidak ada yang saling menyalahkan artinya segala sesuatu itu kita lakukan dengan karena ketidaktahuan kita”.⁵⁰

KBIH MWC NU membuat suatu rancangan yang tidak terlalu formal, kebijakan pemimpin menjadi tonjolan yang dijalankan selama ini. Penyusunan rencana kerja secara sederhana dilakukan disana, mereka berjalan bersama-sama

namun perlu untuk keberlangsungan dan kualitas KBIH MW kedepannya.

Mengukur Kinerja Karyawan

Mengukur kinerja karyawan merupakan standar pekerjaan yang ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut dari suatu pekerjaan tertentu.⁵²

Berikut ini adalah pengukuran kinerja karyawan di KBIH MW yang dipaparkan oleh responden 1:

Mengukur kinerja karyawan merupakan standar pekerjaan yang ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara objektif. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut dari suatu pekerjaan tertentu.⁵²

Berikut ini adalah pengukuran kinerja karyawan di KBIH MV yang dipaparkan oleh responden 1:

“Pertama. Kinerja karyawan adalah cermin dari keberhasilan KBIH dalam melayani masyarakat. Jadi parameter untuk mengukur kemampuan dan prestasi kerja karyawan adalah dengan menguji kepuasan warga masyarakat yang telah bergabung ke KBIH.

Kedua. Hasil pekerjaan secara administrasi dapat di nilai dan diukur dari hasil yang telah dikerjakan apakah sudah tepat sesuai permintaan pengurus.

Ketiga. Target pekerjaan harus sesuai dengan waktu yang ditentukan.”⁵³ (Responden 1)

⁵³Wawancara dengan responden 1 tanggal 02 Mei 2019

11. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

d) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

e) Pemeliharaan sistem

f) Dokumentasi

12. Evaluasi Kinerja

“Evaluasi ini dilakukan untuk mengembangkan dan memajukan KBIH sehingga dapat dipercaya oleh masyarakat dalam pelayanan dan pelaksanaan ibadah haji.” (Responden 1) ⁵⁷

⁵⁵Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung :PT Gelora Aksara Pratama 2012), hal. 232

⁵⁶Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2009), hal 228

⁵⁷Wawancara dengan responden 1 tanggal 02 Mei 2019

“nah reward itu selalu kita upayakan, kita upaya katakanlah apa ada acara - acara tertentu pegawai itu membantu sampek lembur dan sebagainya perlu di pertimbangkan untuk di beri penghargaan mesti ada opo istilahnya itu dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain, misale di ajak jalan – jalan atau makan minimal di rumah makan yang agak lumayan kemudian di kepegawaian itu ada lagi metode gunakan itu namanya retensi, retensi ini bukan misalnya retensi ini, retensi pegawai itu pada dilakukan pada pegawai – pegawai yang kerja kerjanya baik tapi kita di dalam lembaga ini atau pengurus ini tidak mampu menggaji sesuai dengan pada umunya, tapi pegawai itu harus kita pertahankan itu di sebut retensi, mempertahankan pegawai supaya kerasan”. (Responden 2) ⁶⁴

“nah reward itu selalu kita upayakan, kita upayakan ketika katakanlah apa ada acara - acara tertentu kemudian pegawai itu membantu sampek lembur dan sebagainya, itu kan perlu di pertimbangkan untuk di beri penghargaan, jadi mesti ada opo istilahnya itu dalam bentuk uang makan atau dalam bentuk lain, misale di ajak jalan – jalan atau di ajak makan minimal di rumah makan yang agak lumayan lah, kemudian di kepegawaian itu ada lagi metode yang kita gunakan itu namanya retensi, retensi ini bukan hal baru misalnya retensi ini, retensi pegawai itu pada umumnya dilakukan pada pegawai – pegawai yang kerjanya baik, kerjanya baik tapi kita di dalam lembaga ini atau di jajaran pengurus ini tidak mampu menggaji sesuai dengan gaji pada umumnya, tapi pegawai itu harus kita pertahankan, nah itu di sebut retensi, mempertahankan pegawai yang baik supaya kerasan”. (Responden 2) ⁶⁴

⁶³Wawancara dengan responden 1 tanggal 02 Mei 2019

81

h) Pemberian Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

i) Motivasi Karyawan

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong meningkatkan kinerjanya, seperti yang dipaparkan responden 1 yakni:

i) Motivasi Karyawan

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, seperti yang dipaparkan oleh responden 1 yakni:

Ukuran kinerja pengurus di KBIH MWC NU didasarkan kepada data hasil perolehan jamaah paling banyak, bagaimana caranya

82

1. Optimalisasi

“Ya disini itu pengurusnya bekerja dengan baik dan bisa saling kompak sejak awal di bentuknya KBIH ini, hingga hari ini masih banyak peminatnya ” (responden 2)

Dalam sebuah ruang lingkup organisasi mempunyai sumber daya manusia yang notabene nya dapat bekerja dengan optimal. Menurut Winardi yang dikutip dalam jurnal, optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan.

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, untuk mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.⁶⁶

“Pertama. Kinerja karyawan adalah cermin dari keberhasilan KBIH dalam melayani masyarakat. Jadi parameter untuk mengukur kemampuan dan prestasi kerja karyawan adalah dengan menguji kepuasan warga masyarakat yang telah bergabung ke KBIH

Kedua, hasil pekerjaan secara administrasi dapat dinilai dan diukur dari hasil yang telah dikerjakan apakah sudah tepat sesuai permintaan pengurus.

KetIga, target pekerjaan harus sesuai dengan waktu yang ditentukan “

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

⁶⁶ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta 1999), hal 2

” jadi jobdisk itu tentunya nnti sudah di tentukan, nah rutinitas petugas itu ya pada proses penerimaan pendaftaran calon jamaah haji yg mau berangkat maupun org yg ingin mendaftarkan haji, orang yg baru ambil porsi dan lain sebagainya, jd kegiatan rutin itu ya itu utk pendaftaran, kemudian menyampaikan data2 jamaah itu kepada pengurus kbih kemudian istilahnya mengelompokkan, mengelompokkan jamaah2 yg sesuai dg tahun keberangkatannya, ya sudah itu tugasnya ndak ada yg lain, kalo tugas pengetikan , membuat surat menyurat kan itu memang sudah pakem, itu kan sudah menjadi istilahnya wes gawane petugas, trmasuk menyebarkan / mendistribusikan undangan dsb, jd ya job disk nya ya sperti itu, sehingga kalo memang kondisi2 tertntu ya memang ndak ada apa2, kemudian pada saat2 apa istilahnya itu wktu2 yg longgar yg sekiranya memang ndak ada jamaah yg didaftarkan ke depag maupun ke bank / tidak ada jamaah yg mendaftar utk ikut bimbingan, jd ya kita melakukan semacam apa.. promosi ke masyarakat , jadi menyampaikan ke tokoh2 masyarakat bahwasanya di sini ada kbih, seperti itu... jd ada bidang promosi itu dilakukan secara bersama sama “

4. Mengukur Kinerja Karyawan

85

6. Memberikan motivasi

Salah satu cara agar kinerja petugas dapat optimal maka pimpinan secara rutin memberikan motivasi terhadap para petugas / pengurus. Pemberian motivasi ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Irfan yaitu merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang, alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.⁷⁰

7. Langkah- langkah Optimalisasi Kinerja

a. Dimulai dari penilaian kinerja dilakukan secara subyektif melihat hasil kerja setiap tahunnya.

a) Sumber-sumber penilaian kinerja

1. KBIH MWC NU menggunakan metode pendekatan kekeluargaan untuk mencari kekurangan, yang dilakukan langsung oleh pemimpin untuk mencari kekurangan dari masing-masing karyawan. Setiap karyawan masing-masing karyawan.

87

bulan sekali. Evaluasi mengacu kepada program kerja
penilaian kinerja

b) Pemberian *reward*

1. Adanya fasilitas kerja yang cukup memadai dan pem
hak berupa gaji yang sesuai
2. Adanya uang tambahan untuk makan-makan be
dilakukan secara kekeluarga

c) Motivasi karyawan

Motivasi karyawan berupa penghargaan

8. Hasil Optimalisasi Kinerja

Selama ini hasilnya baik. Semua target terpenuhi. Bisa diukur melalui kegiatan jamaah itu di tanah suci. Sampe dengan pulang lagi di tanah air . Tahapan2 itu satu saja jika tidak di lalui maka jamaah itu tidak bisa berangkat. Semua yang terkait dg jamaah itu bisa berangkat / tidak itu terintegrasi. Jadi yg bisa menentukan jamaah

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa optimlaisasi kinerja pada pengurus KBIH MWC NU menggunakan sistem penilaian kinerja dan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja dilakukan melalui proses yang cukup panjang dimulai dengan mengukur kinerja karyawan sampai proses evaluasi kinerja.

Sistem kinerja yang berlaku di KBIH MWC NU yaitu *team work*, tidak ada istilah bekerja secara individual melainkan mereka saling bekerjasama. Tidak ada keahlian – keahlian khusus yang wajib dimiliki. Para karyawan bekerja dengan tim sesuai dengan *job disk* masing-masing yang sudah dirancang sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan dengan cara subjektif yaitu penilaian yang dilakukan secara sistematis tanpa adanya kebijakan secara tertulis, karyawan dinilai secara bersama-sama dengan sistem kekeluargaan. Acuan yang digunakan pimpinan untuk melihat kinerja karyawan yaitu dengan melihat pencapaian target yang ditentukan organisasi.

Setelah dilakukan penilaian kinerja proses selanjutnya yaitu evaluasi kinerja, penilaian secara subyektif tersebut dikaji untuk selanjutnya ditindak lanjuti. Evaluasi kinerja di KBIH MWC NU mempunyai tujuan untuk memberikan *reward* dan motivasi kepada karyawan. *Reward* berupa uang

Optimalisasi kinerja KBIH MWC NU bertujuan untuk membawa organisasi lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawannya baik pelayanan maupun pelaksanaannya. Pelayanan yang baik oleh para karyawan tentu saja dengan loyalitas dan komitmen yang sangat besar yang dimiliki oleh para karyawan untuk membuat KBIH semakin maju dan lebih berkembang lagi. Memberikan *image* baik kepada masyarakat menjadi salah satu target yang selalu dipertahankan dari awal berdirinya di tahun 2004 hingga *exis* sampai sekarang.

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian dilapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga/karyawan maupun bagi peneliti sekanjutnya.

Sebisa mungkin berikan pelayanan yang terbaik untuk calon jamaah haji yg akan mendaftar haji. Sampaikan apa yg sudah menjadi program di dalam kelompok bimbingan haji ini, sampaikan program-program yang ada di KBIH ini sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya, sampaikan apa adanya.

[illegible]

Keterbatasan Penelitian

Sebagai penulis keterbatasan tentang penelitian pasti ada. Salah satunya adalah keterbatasan sumber data. Karena kurangnya, penulis hanya dapat menggali informasi s... kemampuan tentang Optimalisasi Kinerja, sebagai penulis tidak memberikan informasi tentang Optimalisasi Kinerja lebih detail... lebih jelas, penulis juga memiliki keterbatasan buku refrensi te... Optimalisasi Kinerja yang dimiliki oleh penulis, dan memiliki... kekurangan dalam menulis skripsi, juga penulis memiliki keterb... waktu untuk meneliti dan jarak penulis dengan tempat pen... sangatlah jauh dari lokasi tersebut.

Sebagai penulis keterbatasan tentang penelitian pasti kurangnya, penulis hanya dapat menggali informasi s kemampuan tentang Optimalisasi Kinerja, sebagai penulis tidak memberikan informasi tentang Optimalisasi Kinerja lebih detail lebih jelas, penulis juga memiliki keterbatasan buku refrensi te Optimalisasi Kinerja yang dimiliki oleh penulis, dan memiliki kekurangan dalam menulis skripsi, juga penulis memiliki keterb waktu untuk meneliti dan jarak penulis dengan tempat pen sangatlah jauh dari lokasi tersebut.

