

Asmaa-Ul Husna Commitment Performance Index untuk Performance Appraisal dan Manajemen Kinerja (Kajian Kritis Skema Appraisal)

Dinik Fitri Rahajeng Pangestuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Indonesia

Email*: dinik.pangestuti@uin-suka.ac.id

Abstract. Performance problem is a problem that is many researched because the performance is the most critical aspect in the sustainability of an organization. Employees ditching, waste of resources, embezzlement, boredom and lazy is a performance problem that must be sought out the causes and solutions. Asmaa-ul Husnaa is believed as the secret door to open the sciences of Allah, which will lead us down the Alloh pathway. If the practice and understanding of Asmaa-ul Husnaa applied in employment, the employee will have a great performance by way according to the terms and conditions as taught by ulama. This study aims to provide an alternative solution on how to provide guidance to employees fundamentally with Asmaaul Husna dhikr so that the employee's performance will continue to increase over time in line with increasing sincerity to work for Allah, was always supervised Allah and closeness to Allah who gave birth peace and fullfilness because of an abundance of grace and forgiveness. The study design was descriptive quatitative research by experiment method that intervention in the research subjects through the practice of dhikr, then take measurements and observations post-practice routine to know the influence on employee performance. Expected results of the research can be a book so it can be an alternative solution to the problems faced by the company's performance. This research found that Asmaa-ul Husna Dhikr has a significant effect on performance. This research also produced a measuring tool for assessing the performance based on Asmaa-ul Husna.

Keywords: Asmaa-ul Husnaa, Dzikr, Peace, Performance.

Abstrak. Permasalahan kinerja merupakan permasalahan yang banyak diteliti karena kinerja merupakan aspek yang paling penting di dalam keberlangsungan suatu organisasi. Karyawan membolos, pemborosan sumber daya, penggelapan uang, rasa bosan dan malas merupakan permasalahan kinerja yang harus dicari tahu penyebab dan solusinya. Asmaa-ul Husnaa merupakan pintu rahasia terbukanya ilmu-ilmu Alloh, yang akan menuntun kita menuju jalan yang dikehendaki-Nya. Jika pengamalan dan pemahaman Asmaa-ul Husnaa ini diterapkan di dalam pekerjaan maka karyawan akan memiliki kinerja yang unggul dengan cara pengamalan sesuai dengan syarat dan ketentuan seperti yang diajarkan para ulama. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan alternatif solusi bagaimana melakukan pembinaan kepada karyawan secara mendasar dengan dzikir Asmaul Husna sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dari waktu ke waktu seiring dengan peningkatan ketulusan bekerja karena Alloh, merasa selalu diawasi Alloh dan kedekatan dengan Alloh yang melahirkan rasa ketenteraman hati dan merasa cukup dengan apa yang dimiliki karena limpahan rahmat dan ampunan. Desain penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode eksperimen yaitu melakukan intervensi terhadap subjek penelitian melalui pengamalan dzikir, kemudian melakukan pengukuran dan observasi pasca pengamalan secara rutin untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dzikir

Asmaa-ul Husna berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga menghasilkan suatu alat ukur untuk menilai kinerja berbasis Asmaa-ul Husna.

Kata kunci: Asmaa-ul Husna, Dzikir, Ketenteraman hati, Kinerja.

A. Pendahuluan

Performance Appraisal (PA) merupakan langkah yang sering dilakukan perusahaan untuk memantau kinerja para karyawannya. *Performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 (Prawirosentono,1999). Menurut Bernadin & Russell *performance* adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. (Gomes, 2003).

Performance atau kinerja merupakan permasalahan yang banyak diteliti karena kinerja merupakan aspek yang paling penting di dalam keberlangsungan suatu organisasi. Karyawan membolos, pemborosan sumber daya, penggelapan uang, rasa bosan dan malas merupakan permasalahan kinerja yang harus dicari tahu penyebab dan solusinya.

Karyawan yang memiliki kinerja yang unggul merupakan impian bagi semua perusahaan. Karyawan menjadi *brainware* sekaligus aktor utama bagi sistem perusahaan. Bagaimanakah aktor ini seharusnya dalam memainkan peran di dalam sistem besar tersebut, adalah hal yang menjadi poros keberhasilan perusahaan.

B. Review Literatur

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, dipahami bahwa organisasi hanya dapat bersaing dengan pesaing mereka dengan berinovasi, dan organisasi dapat menjadi inovatif dengan mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010 dalam Riani 2011), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologi, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan menurut Bernadin dan Russell (2001 dalam Riani 2011), kriteria untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity Of Work* (Kuantitas Kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality Of Work* (Kualitas Kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (Kreativitas): keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (Kerjasama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (Ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (Inisiatif): Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8) *Personal Qualities* (Kualitas Personal): Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan intergritas pribadi.

Sistem sumber daya manusia dapat menjadi lebih efektif dengan memiliki sistem penilaian yang valid dan akurat yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan (Armstrong, 2003; Bohlander & Snell, 2004 dalam Boachie-Mensah 2012). Sayangnya, jumlah organisasi yang menggunakan sistem penilaian kinerja efektif (PAS) terbatas (Hennessey & Bernadin 2003 dalam Boachie-Mensah 2012).

Persepsi karyawan tentang target, hasil dan penggunaan hasil penilaian kinerja (PA) akan bermanfaat tergantung pada sejumlah faktor. Misalnya, karyawan lebih cenderung menerima dan mendukung program PA jika mereka menganggap proses tersebut sebagai sumber umpan balik yang berguna yang membantu meningkatkan kinerjanya (Mullins, 2007 dalam Boachi-Mensah 2012). Karyawan cenderung merangkul dan berkontribusi secara bermakna pada skema PA yang diberikan jika mereka menganggapnya sebagai kesempatan untuk promosi, dan sebagai jalan untuk peluang pengembangan pribadi, kesempatan untuk terlihat dan menunjukkan keterampilan dan kemampuan, dan kesempatan untuk menjalin hubungan dengan orang lain.

Dalam organisasi di sisi lain, jika karyawan menganggap PA sebagai usaha manajer yang tidak beralasan untuk melakukan pengawasan dan kontrol lebih dekat atas tugas yang mereka lakukan (karyawan), berbagai reaksi dapat terjadi. PA akan efektif jika proses penilaian dijelaskan dengan jelas, dan disetujui oleh orang-orang yang terlibat (Anthony et al, 1999). Tanpa penjelasan atau konsultasi yang memadai, PA bisa menjadi kontraproduktif. Selain itu, motivasi staf, pengembangan sikap dan perilaku, mengkomunikasikan dan menyelaraskan tujuan individu dan organisasi, dan mendorong hubungan positif antara manajemen dan staf sangat penting untuk penilaian yang berhasil (Armstrong, 2003).

1. Metode Performance Appraisal

Niat untuk menemukan cara optimal penilaian kinerja karyawan menyebabkan berkembangnya sejumlah metode. Metode berbeda dalam hal ketekunan, tuntutan waktu, biaya, dan kegunaannya, misalnya untuk tujuan penghargaan karyawan mengacu pada penilaian. Kriteria yang signifikan untuk membedakan metode dan kesesuaiannya untuk situasi tertentu adalah waktu atau apakah metode tersebut ditujukan untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan atau identifikasi hasil di masa depan. Selanjutnya, adalah mungkin untuk mengklasifikasikan metode penilaian sesuai dengan bidang penilaian yang mereka liput dan cakrawala waktu yang mereka fokuskan (Katerina, 2013)

Metode Performance Appraisal yang sering digunakan yaitu (Obisi, 2011):

- (*Essay appraisal*), yang hanya mengharuskan penilai untuk menulis serangkaian pernyataan mengenai kekuatan individu, kelemahan, kinerja masa lalu dan potensi promosi.
- (*Graphic rating scale*) di mana penilai menilai seseorang mengenai faktor-faktor seperti inisiatif, ketergantungan, kooperatifitas, sikap dan kuantitas pekerjaan.
- (*Checklist method*) di mana penilai tidak mengevaluasi kinerja tetapi hanya mencatatnya pada serangkaian pertanyaan mengenai perilaku karyawan, penilai memeriksa ya atau tidak ada tanggapan mis. (A) apakah individu melakukan pekerjaannya, (b) menunjukkan kemampuan superior untuk mengekspresikan dirinya sendiri.
- (*Critical incident*) di mana penilai diminta menyimpan catatan tertulis tentang insiden yang menggambarkan perilaku positif dan negatif individu yang dinilai. Dalam metode ini, yang dibahas adalah perilaku aktual individu dan bukan ciri kepribadian.
- (*Ranking method*), yang digunakan bila perlu membandingkan kinerja dua individu atau lebih.
- (*Management by objective (MBO)*), pendekatan atau evaluasi kinerja, yang didasarkan pada pengubahan sasaran organisasi dan tujuan individu (Obsorg, 1972), Maiser (1976) mengemukakan bahwa metode penilaian kinerja di atas dapat dikomunikasikan ke penilaian dengan menggunakan metode tersebut.

- (*Tell and sell method*) di mana ratter memungkinkan karyawan mengetahui bagaimana kinerjanya, menerima penerimaan evaluasi karyawan, dan meminta karyawan tersebut menyetujui rencana perbaikan. Metode ini menurut Maier kemungkinan besar akan berhasil dengan karyawan muda yang baru dan dengan karyawan yang berada dalam tugas baru. Orang-orang di posisi ini lebih cenderung memiliki keresahan yang dapat diakibatkan oleh pengalaman dan biasanya lebih ingin menerima saran bermanfaat dari orang yang lebih berpengalaman.
- (*Tell and listen method*), pendekatan umum dengan metode kirim dan dengarkan adalah agar penilai melakukan evaluasi dan kemudian menunggu tanggapan dari karyawan. Pada dasarnya, evaluasi dilakukan dalam dua bagian. Pada bagian pertama, meliputi poin kuat dan lemah karyawan, pada tahap kedua, karyawan didorong untuk tidak setuju dan mengungkapkan perasaannya tentang penilaian tersebut.
- (*Problem solving method*), menurut Maier, dua metode pertama memberi tahu dan menjual serta metode memberi tahu dan mendengarkan menempatkan penilai dalam posisi menjadi hakim dan memaksa individu tersebut dievaluasi ke posisi defensif. Namun, masalah dari metode ini adalah mengambil resensi dari peran seorang hakim dan menjadikannya pembantu dan teman.
- (*360° appraisal method*), metode semacam ini memastikan bahwa tidak hanya atasan yang menilai bawahan tetapi bawahan juga menilai atasan. Rekan kerja juga menilai rekan kerja dan individu yang menilai dirinya sendiri dan semua penilaian digunakan untuk mencapai hasil penilaian akhir setelah menghitung rata-rata.

2. Error dalam Performance Appraisal

Dalam prakteknya, ada banyak kemungkinan kesalahan atau bias dalam proses PA. Error atau kesalahan dalam PA yaitu:

- a) **Halo Effect**, salah satu kesalahan yang paling umum terjadi di PA adalah halo effect. Ini adalah pengaruh kesan umum penilai terhadap penilaian kualitas tingkat tinggi (Solomonson & Lance, 1997). Penilai memberi nilai bagus pada bawahan meskipun penampilan mereka tidak layak. Terkadang salah satu karakteristik menonjol dari bawahan dapat mewarnai persepsi supervisor terhadap kualitas bawahan lainnya. Hal ini terjadi karena penilai terkadang gagal mengevaluasi karakteristik karyawan lainnya secara terpisah. Dari tinjauan beberapa penelitiannya, Lefkowitz (2000) menyimpulkan bahwa perhatian positif bawahan sering dikaitkan dengan halo effect yang lebih besar dan hubungan interpersonal yang lebih baik.
- b) **Horn effect** adalah kebalikan dari halo effect. Artinya, penilai itu bisa memberi nilai buruk meski kinerja tingkat tinggi terpuji. Beberapa penilai memiliki kecenderungan untuk memandang secara negatif semua perilaku atau tindakan bawahan karena atasan tidak menyukai perilaku atau tindakan tertentu dari bawahan (Lefkowitz, 2000).
- c) **Leniency Error** mungkin merupakan kesalahan penilaian kedua yang paling umum (Tziner & Kopelman, 2002). Beberapa manajer khawatir akan merusak hubungan kerja yang baik dengan bawahan dengan memberikan penilaian buruk atau negatif. Untuk alasan ini, mereka cenderung memberi peringkat lebih tinggi dari yang sebenarnya mereka dapatkan. Penilai yang lemah memiliki kecenderungan untuk menilai bawahan lebih tinggi hanya karena mereka tidak ingin berdampak negatif pada masa depan bawahan atau risiko dianggap sebagai atasan yang keras. Psikolog manajemen mengklaim bahwa peringkat PA yang diperoleh untuk tujuan administratif (seperti kenaikan gaji atau promosi) akan lebih ringan daripada penilaian yang dimaksudkan untuk umpan balik atau tujuan pengembangan karyawan (Jawahar & Williams, 1997).
- d) **Strictness Error** terjadi ketika penilai memberikan penilaian yang tidak menguntungkan atau buruk terlepas dari tingkat kinerja aktual tingkat suku bunga. Penilai yang ketat menetapkan standar evaluasi yang sangat tinggi. Dan mereka mungkin akan mencetak kinerja bawahan di bawah tingkat maksimum

skala. Dalam pandangan Tziner dan Kopeman (2002), alasan utama kesalahan ini adalah bahwa penilai mungkin tidak nyaman sehingga tingkat keberhasilan dapat menggantikannya di masa depan. Hal ini juga disebabkan oleh fakta bahwa beberapa penilai ingin menciptakan kesan bahwa mereka keras dan ditempatkan dengan sempurna, dan tidak mau memberikan peringkat tinggi meskipun kinerja ratee sangat terpuji.

- e) **Recency Error**, PA biasanya dilakukan setiap tahun. Hal ini menguatkan penegasan oleh Bersin (2008) bahwa di sebagian besar organisasi, prosesnya cenderung mengarah pada penilaian tahunan. Tanpa para penilai secara rutin mendokumentasikan prestasi dan kegagalan karyawan selama periode penilaian keseluruhan, penilai terpaksa mengingat perilaku karyawan baru-baru ini untuk menetapkan peringkat, sehingga melakukan kesalahan rekrutmen. Akibatnya, laporan penilaian mungkin tidak cukup komprehensif untuk memberikan umpan balik yang berguna mengenai kinerja sejati tingkat tersebut. Selain itu, peringkat tersebut mungkin akan menjadi lebih menyesatkan karena *ratee* akan berusaha mencapai peringkat yang lebih tinggi dengan memperbaiki kinerjanya hanya jika waktu penilaian sudah dekat. Sehingga laporan penilaian menjadi bias.
- f) **Similarity Error**, beberapa penilai memberikan penilaian yang lebih baik kepada bawahan yang serupa dengan mereka (penilai) dalam hal perilaku, kepribadian, atau latar belakang. Similarity error merupakan bias penilaian yang paling umum dengan hampir 81% dari *ratee* merasakan bahwa sebagian atau seluruh penilai memanifestasikan bias ini.

3. Dampak Error dalam Performance Appraisal terhadap Kinerja Karyawan

Performance Appraisal memiliki pengaruh terhadap (Daoanis, 2012):

a) Komitmen Karyawan

Karyawan yang berkomitmen merasakan ikatan tertentu dengan organisasi, dalam bentuk positif, membuat mereka memiliki kinerja yang lebih baik. Apakah kebahagiaan satu-satunya cara untuk menentukan apakah seorang karyawan berkomitmen terhadap perusahaan atau pekerjaan? Kenyataannya, ada banyak faktor yang mempengaruhi bagaimana komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Telah dipastikan bahwa semakin banyak otonomi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh suatu pekerjaan, pekerjaan yang tidak terlalu monoton dan membosankan menyebabkan semakin besar kemungkinan pekerja dapat menikmati dan merasa diakomodir oleh pekerjaan tersebut. Orang-orang yang merasa termotivasi, tertantang dan puas dalam pekerjaan mereka jauh lebih mungkin berkomitmen terhadap lingkungan kerja, perusahaan atau organisasi tertentu. Hasil penelitian Armstrong dan Baron 1998 menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja perusahaan sangat mempengaruhi komitmen responden baik positif maupun negatif. Kesetiaan mereka sangat terpengaruh (4.68) maka muncul inisiatif mereka dalam melakukan pekerjaan mereka (4.65). Dengan demikian efisiensi dan efektivitas responden sangat terpengaruh (4.58) karena mereka mengklaim bahwa motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan mereka terpengaruh (4.43). Tanggapan karyawan akan mencerminkan bahwa mereka bersedia memberikan waktu ekstra dalam melakukan pekerjaan mereka di sisi positif atau mereka tidak bersedia memperpanjang waktu mereka di luar jam kerja mereka (4.50) karena mereka tidak diberi imbalan yang pantas dalam melakukannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan sistem penilaiannya terutama pada aspek implementasi. Karena sumber daya manusia memainkan peran lebih besar dalam kesuksesan perusahaan, manajemen harus menerapkan kombinasi insentif untuk memungkinkan karyawan bekerja demi kepentingan terbaik perusahaan. Dengan cara ini, kinerja yang baik harus dihargai dan kinerja yang buruk harus dilakukan pembinaan. Harus disadari bahwa tujuan utama dari sistem penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja staf dan meningkatkan kualitas layanan. Awalnya, fokus sistem penilaian kinerja ada pada penetapan tujuan dan evaluasi hasil terhadap sasaran. Saat ini, manajemen modern menyadari bahwa penilaian kinerja harus mencakup bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan sebaik apa yang telah dilakukan (*input dan output*). Hal ini cenderung mengubah fokus sistem

penilaian kinerja secara menyeluruh, sehingga memungkinkan untuk menerapkan dimensi perkembangan yang lebih besar. Manajemen kinerja modern menyadari bahwa kinerja merupakan hasil kombinasi faktor: sistem, protokol, sumber daya dan sumber daya manusia (Edmonstone 1996).

b) Keterampilan Karyawan

Dalam organisasi apa pun, pengusaha mempekerjakan karyawan baru untuk keterampilan dan kualitas tertentu dalam pekerjaan baru dengan harapan dapat menciptakan atau mempertahankan tempat kerja yang efisien, profesional dan produktif. Beberapa keterampilan karyawan terpenting di kantor atau tempat kerja sering berakar pada bagaimana orang bekerja dan berkomunikasi satu sama lain dan bagaimana penelitian dan perencanaan dilakukan. Seperti yang terungkap dalam temuan Doanis (2012), keterampilan teknis responden serta pengetahuan dan pemahaman mereka tentang tugas mereka sangat terpengaruh (4,58), hal ini juga menunjukkan bahwa keterampilan, produktivitas dan keluaran kepemimpinan karyawan dan inisiatif mereka dalam mengejar pendidikan tinggi sangat terpengaruh (4,51). Di sisi lain, hal ini mencerminkan bahwa keterampilan kerja karyawan (3,43) dan keahlian (3,65) cukup terpengaruh. Hasilnya menyiratkan bahwa karyawan tampaknya kekurangan keahlian yang mungkin dikaitkan dengan pelatihan yang tidak mencukupi relatif terhadap tugas tugas mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Martineau (1999) yang menyatakan bahwa staf merasa bahwa aset terbesar dari manajemen kinerja adalah kemampuannya untuk menyoroti dan bertindak sesuai kebutuhan pengembangan staf. Armstrong dan Baron (2008) berkomentar bahwa saat ini sebagian besar sistem manajemen kinerja telah mengalihkan penekanannya pada pengembangan staf yang berkesinambungan dan evaluasi diri. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa sementara manajemen kinerja dapat menjadi cara untuk memberi penghargaan kepada pemain yang baik, sangat penting bahwa pengembangan karyawan diberikan penekanan. Pelatihan dan pengembangan karyawan memainkan faktor utama yang memungkinkan karyawan dan manajer mengidentifikasi dan bertindak sesuai kebutuhan pengembangan karyawan. Dengan cara ini pengetahuan dan keterampilan karyawan akan meningkat dan berkembang yang disesuaikan dengan efisiensi karyawan dan kinerja yang prima. Ini adalah fakta bahwa tidak ada organisasi yang sempurna dan cara yang sama serta tidak ada kebijakan yang sempurna. Selalu ada kekurangan yang perlu diubah atau ditingkatkan. Selalu ada masalah yang tertanam dalam sistem apapun. Namun, masalah yang teridentifikasi bisa berubah menjadi kekuatan atau peluang perusahaan manapun. Mayoritas responden merasa sangat kekurangan dalam penerapan sistem penilaian perusahaan. Seperti yang terlihat pada tabel, sembilan puluh delapan (98) persen dari total responden menyatakan bahwa sistem penilaian tidak efektif sehingga hasil evaluasi tidak dapat diandalkan dan valid, tidak relevan dan akurat (92%). Delapan puluh delapan (88) persen menyatakan bahwa hasil tersebut dibahas dan dijelaskan kepada perhatian karyawan yang berarti bahwa hasil evaluasi tidak dibahas untuk semua perhatian karyawan. Hanya delapan puluh lima (85) persen setuju bahwa standar kinerja dijelaskan dengan jelas. Hal itu juga menunjukkan bahwa sistem penilaian perusahaan saat ini tidak memiliki tindakan yang tepat.

C. Pembahasan

Merancang Performance Appraisal yang Baik

1. Keandalan dan validitas sistem penilaian

Perlu dicatat bahwa sistem penilaian kinerja harus membawa pengalaman positif dan berkontribusi terhadap keseluruhan kesejahteraan organisasi. Jika dilakukan dengan benar, ini adalah alat yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dan untuk mengembangkan karyawan. Armstrong (2006) menekankan bahwa sistem penilaian harus secara jelas mendefinisikan standar kinerja dan diskusi reguler tentang kinerja dan pengembangan rencana aksi sebagai konsekuensi penilaian harus dilakukan.

2. Kualitas Penilaian Kinerja.

Tidak ada sistem evaluasi yang akan mencapai tujuannya kecuali ada beberapa konsekuensi terhadap evaluasi. Tidak ada gunanya, hanya membuang-buang usaha, waktu dan uang. Ini harus menjadi standar untuk merencanakan promosi, pemberdayaan, revisi gaji dan pelatihan dan pengembangan. Keberhasilan setiap sistem penilaian bergantung pada hasil utama alat tersebut. Hasil yang baik tidak mungkin tanpa memberi arti penting bagi nilai karyawan. Evaluasi tanpa tindakan dan hasil yang tepat tidak ada gunanya sehingga hanya akan menimbulkan lebih banyak masalah dalam organisasi. Karyawan akan selalu berharap bisa menyelesaikan pekerjaan dengan antusias jika diberi penghargaan atau penghargaan yang tepat untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Orang akan lebih kreatif dan bersedia memperpanjang satu mil dari waktu mereka dan akan selalu bekerja sebaik mungkin. Sistem penilaian kinerja perusahaan perlu didesain ulang yang sesuai dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

3. Efektivitas Sistem Penilai.

Efektivitas dari setiap usaha bergantung pada bagaimana hal itu dilakukan dengan benar dan diterapkan untuk melayani nilai tertinggi organisasi secara keseluruhan. Mungkin elemen terpenting dari sistem penilaian kinerja yang efektif adalah pengembangan karyawan. Meskipun merupakan fakta bahwa sistem penilaian mengidentifikasi kelemahan seorang karyawan, bagian pengembangan karyawan dari keseluruhan sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi cara terbaik untuk mewujudkan keberhasilan.

Performance Appraisal dengan Asmaa-ul Husna Commitment Performance Index

Pengertian Al Asmaa-ul Husnaa menurut arti kebahasaan yaitu nama-nama Allah yang bagus-bagus. Al Asmaa-ul Husnaa adalah nama-nama Allah yang diperintahkan untuk dibaca ketika berdoa sesuai dengan firman-Nya dalam surat Al A'raaf ayat 180,

"Hanya milik Allah asmaul husna, maka berdoalah kepadaNya dengan menyebut asmaul husna itu. Dan tinggalkanlah orang-orang yang menyimpang dari kebenaran dalam (menyebut) nama-namaNya. Kelak mereka akan mendapat balasan terhadap apa yang telah mereka kerjakan." (Q.S. Al A'raaf: 180).

Manusia merupakan penggerak utama di dalam setiap sendi kehidupan. Namun di dalam diri manusia terdapat potensi-potensi kebaikan sekaligus keburukan, seperti yang diisyaratkan dalam Q.S Asy Syams ayat 7-10,

"...demi jiwa serta penyempurnaan ciptaannya. Maka Dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketakwaannya, sungguh beruntung orang yang mensucikannya (jiwa itu). Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya."

Dari ayat ini ada isyarat mengenai potensi keburukan dalam diri manusia. Sebagai *brainware*, peran manusia dalam menjadikan baik buruknya sesuatu sangat besar. Maka jika kita menginginkan suatu kebaikan, yang harus dibenahi terlebih dahulu adalah aspek *brainware*. Dalam peradaban manusia, *role model* terbaik adalah Nabi Muhammad SAW dengan akhlaknya yang membawa pengaruh sangat besar dalam peradaban dunia hingga saat ini. Bahkan Allah memuji beliau dalam Q.S Al Qalam: 4 yang berbunyi, *"Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung."* Rasulullah SAW adalah pribadi yang memiliki kinerja terbaik sepanjang masa. Peninggalan dari kinerja Rasulullah SAW masih terpatri dengan kuat baik yang berupa bentuk peribadahan, tatacara dalam kehidupan, kepewawain dalam kepemimpinan dalam tata negara, dalam peperangan, dalam pendidikan, dalam masyarakat, dalam misi perdagangan serta dalam keluarga (Antonio, 2008). Sehingga fungsi Asmaa-ul Husnaa adalah sebagai Media *Taqorrub Ilalloh* (mendekatkan diri kepada Allah). Dengan terus mendekatkan diri kepada Allah maka akhlak tercela sedikit demi sedikit akan hilang dan akhlak terpuji sedikit demi sedikit akan muncul (Al Hafidh, 2014). Melakukan

aktivitas dzikir secara rutin akan melahirkan ketenteraman hati, seperti yang dijanjikan Allah dalam Q.S. Ar Ra'adu: 28 yang berbunyi sebagai berikut, "(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram." Orang yang melakukan aktivitas dzikir atau mengingat Allah juga akan melahirkan kedekatan kepada Allah sehingga Allah akan melimpahkan rahmat dan ampunan karena orang tersebut berada dalam ingatan Allah, seperti yang terdapat di dalam Q.S. Al Baqarah: 152, "Maka ingatlah kepadaKu, Aku pun akan ingat kepadamu bersyukurlah kepadaKu dan janganlah kamu ingkar kepadaKu."

Komitmen terhadap Allah yang diuraikan dalam Asmaa-ul Husna akan melahirkan sikap-sikap positif yang mempengaruhi *performance*. Al Qur'an menyebut *performance* dengan kata amal sholeh. Di dalam Al Qur'an Allah memberikan kemuliaan-kemuliaan kepada hambanya yang memiliki *performance* baik, yang mengisi kehidupannya dengan perbuatan baik seperti yang terdapat dalam Q.S Al Baqarah: 148 "Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu." Atas kinerja tersebut maka Allah akan memberikan balasan. "Balasan bagi mereka ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya. Dan (itulah) sebaik-baik pahala bagi orang yang beramal (Q.S. Ali Imron : 136)." Mereka mendapatkan kehormatan dan ditempatkan di dalam alam 'ulwi seperti yang tersurat di dalam Q.S Ali Imron : 139 "Dan janganlah kamu merasai lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman."

Sebutan kepada hamba yang telah memiliki kinerja ke-Tuhanan yang tinggi yaitu: shidiqin, syuhada, sholihin, muslimin, muslimat, mukminin, mukminat, qonitin, qonitat, shodiqin, shodiqot, shobirin, shobiroth, khosyi'in, khosyi'at, mutashodiqin, mutashodiqot, shoimin, shoimat, khafithin, khafithat, dzakirin, dzakiroth, taibiin, taibat, tawwabin, hamidin, saihin, roki'in, saajidin.

Berikut adalah tabel sikap dan komitmen terhadap Asmaa-ul Husna berdasarkan penelusuran ayat-ayat Al Qur'an yang mengandung Asmaa-ul Husna

Tabel 1 Sikap dan Komitmen Asmaa-ul Husna.

Sikap	Komitmen Kepada
Honest (Jujur)	Al Mu'min (Maha Terpercaya)
Visioner (Mempunyai Visi)	Al Aakhir (Maha Akhir)
Competent (Kompeten)	Al Qodir (Maha Penentu)
Intellegent (Cerdas)	Ar Rosyid (Maha Cerdas)

Komitmen kepada Allah Sang Pemilik Asmaa-ul Husna melalui Anggota Wudhu

Anggota wudhu merupakan gambaran sifat Allah yaitu:

1. Qudrat, simbol qudrat adalah kedua kaki
2. Iradat, simbol iradat adalah kedua tangan
3. Ilmu, simbol ilmu adalah ubun-ubun
4. Hayyat, simbol hayyat adalah hidung
5. Sama', simbol sama' adalah telinga
6. Bashor, simbol bashor adalah muka
7. Kalam, simbol kalam adalah mulut

Perwujudan komitmen terhadap Asmaa-ul Husna ke dalam tujuh anggota wudhu dapat dilihat dalam matrik berikut ini:

Tabel 2 Perwujudan komitmen terhadap Asmaa-ul Husna ke dalam tujuh anggota wudhu.

Sikap	Qudrat	Iradat	Ilmu	Hayyat	Sama'	Bashor	Kalam
Honest (Jujur)	Jujur dalam melangkah	Jujur dalam berbuat	Jujur dengan apa yang diketahui dan tidak diketahui	Mampu membangkitkan semangat kejujuran di sekitarnya	Jujur di dalam mendengar	Jujur di dalam melihat	Jujur di dalam berkata-kata
Visioner (Memunyai Visi)	Langkah kakinya hanya menuju pada tempat-tempat yang membawa masalah atau mendatangi tempat maksiat untuk membawa masalah	Tangannya digunakan untuk mewujudkan karya yang membawa masalah	Selalu belajar dan mengup grade ilmu untuk bekal masa depan	Mampu mengembangkan impian	Mampu menangkap peluang lewat indera pendengaran	Mampu melihat peluang	Kata-katanya mengandung optimisme dan harapan positif
Competent (Kompeten)	Terampil di dalam bertindak	Terampil di dalam bekerja dengan tangannya	Memiliki kompetensi keilmuan sesuai bidang yang digeluti	Memiliki semangat untuk senantiasa menjaga dan mengup grade kompetensi yang dimiliki	Memiliki ketajaman dalam melihat peluang	Memiliki kemampuan <i>active listening</i>	Memiliki kemampuan mengungkapkan ide secara efektif
Intellegent (Cerdas)	Memiliki kecerdasan kinestetis	Memiliki kecerdasan kinestetis	Memiliki kecerdasan kognitif dan afeksi	Memiliki kecerdasan dari indera penciuman	Memiliki kecerdasan Auditori	Memiliki kecerdasan pandang ruang	Memiliki kecerdasan verbal

Kelebihan dari Asmaa-ul Husna Commitment Performance Index

Dalam implementasinya, penilaian *performance* dengan menggunakan Asmaa-ul Husna *Commitment Performance Index* dapat memilih beberapa dari indeks sikap untuk dimunculkan dalam skema penilaian dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang dominan dan harus dimiliki oleh karyawan di dalam menjalankan pekerjaan masing-masing. Kelebihan dari metode ini adalah:

1. Sebagai sarana untuk lebih mengkonkritkan nilai-nilai ibadah di dalam pekerjaan.

Sholat merupakan ibadah yang dapat mencegah perbuatan keji dan mungkar jika kita dapat menegakkan sholat dalam kehidupan di luar sholat. Inti dari sholat adalah pada kalimat syahadat yang merupakan

pengukuhan kembali keimanan dan bentuk komitmen kita sebagai hamba Allah. Metode ini akan lebih menegaskan bahwa Allah menjadi alasan dan tujuan akhir dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

2. Karyawan selalu diingatkan akan komitmen yang dibangun dari sikap positif yang dilakukan. Metode *Asmaa-ul Husna Commitment Index* ini akan mempermudah para karyawan mengingat syahadat mereka karena setiap sikap adalah bentuk komitmen kita kepada Allah yang dirinci dalam *Asmaa-ul Husna Commitment Index*.
3. Menyentuh dimensi spiritualitas karyawan sehingga motivasi kinerja bukan hanya karena bonus ataupun hal-hal yang bersifat duniawi. Namun karena komitmen terhadap Allah SWT.
4. Memiliki dampak positif pada hal-hal diluar pekerjaan. Misalnya: peningkatan kesehatan, penurunan tingkat stress, hubungan yang harmonis, ketenangan hati dan lain sebagainya.

Upaya Meningkatkan Asmaa-ul Husna Commitment Performance Index

Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh penulis pada tahun 2016 mengenai hubungan antara berdzikir dengan peningkatan kinerja didapatkan hasil bahwa pengamalan dzikir Asmaa-ul Husna berpengaruh terhadap kinerja. Unit analisis dari penelitian tersebut adalah pengaruh pengamalan dzikir Asmaa-ul Husna. Sedangkan subjek penelitian dari penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan yang dipilih menjadi lokasi penelitian. Penentuan subjek penelitian ini menggunakan *random sampling*, yaitu seluruh anggota populasi yang bersedia menjadi partisipan.

Variabel penelitian untuk penelitian tersebut adalah pengamalan dzikir Asmaa-ul Husna terhadap peningkatan kinerja. Dimana pengamalan dzikir asmaa-ul husna menjadi variable Y dan kinerja menjadi variabel X. Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan antara variabel independen dan dependen dengan rasio dalam sebuah persamaan linier, oleh karena itu dalam penelitian tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantifikan untuk memperkirakan secara kuantitatif dari variabel yang mempengaruhi kinerja.

Pengujian menggunakan regresi berganda dengan model sebagai berikut:

$$Y = bo + bX + \epsilon$$

Dimana:

Y = Dimensi Kinerja Bernadin dan Russell

X = Pengamalan dzikir Asmaa-ul Husna

bo = intercept

ϵ = error term

Dari hasil analisis, maka model yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh dzikir Asmaa-ul Husna terhadap Kinerja adalah sebagai berikut;

$$Y = 38,704 + 1,426X$$

Dari hasil perhitungan regresi didapatkan hasil konstanta sebesar 38,704 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Asmaa-ul Husna konstan maka nilai kinerja akan mencapai 40,130. Variabel pengamalan dzikir Asmaa-ul Husna memiliki koefisien sebesar 1,426 dengan arah positif.

Tata cara pengamalan dzikir ini akan memiliki dampak yang signifikan jika dzikir dilakukan secara rutin. Semakin rutin dilakukan maka dampaknya akan semakin dapat dirasakan. Selain itu juga dari jumlah bacaan, yang jumlah bacaannya lebih dari satu kali akan merasakan manfaat yang lebih besar jika dibandingkan yang hanya 1 kali, demikian juga yang sudah mengamalkan lebih dari 1 tahun secara rutin akan berbeda dengan yang baru mengamalkan 2 bulan atau 1 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdzikir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

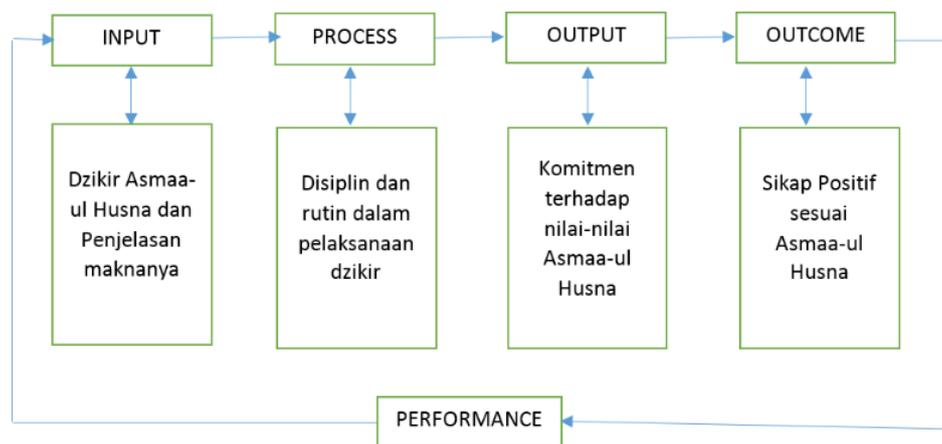
Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka upaya untuk meningkatkan *performance* dapat dilakukan dengan cara:

1. *Tone of the top*

Segala bentuk perbaikan tidak akan pernah berhasil jika pemimpin tidak mengawali dan memberikan keteladanan. Maka komitmen dari jajaran pimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan dari proses internalisasi nilai-nilai Asmaa-ul Husna.

2. Mengajak karyawan berdzikir Asmaa-ul Husna kemudian memberikan pemahaman akan makna dari dzikir tersebut, agar melahirkan suatu sikap positif yang merupakan bentuk dari komitmen terhadap nilai-nilai yang terkandung di dalam makna Asmaa-ul Husna.
3. Memasukkan komitmen Asmaa-ul Husna ke dalam Standar Operating Prosedure perusahaan.
4. Menjelaskan makna Asmaa-ul Husna secara bertahap dan berkesinambungan
5. Membuat poster dan pesan-pesan Asmaa-ul Husna sebagai hiasan di kantor
6. Perusahaan sebaiknya memiliki penasehat spiritual yang memiliki akhlak yang baik untuk menjaga iklim religius di perusahaan.

Berikut adalah skema tahapan proses sebagai upaya meningkatkan *performance* berdasarkan Asmaa-ul Husna *Performance Commitment Index*:



Gambar 1. Skema Upaya Peningkatan Asmaa-ul Husna *Commitment Performance Index*.

Pada gambar di atas yang menjadi *input* adalah pelaksanaa dzikir Asmaa-ul Husna sesuai dengan tuntunan para ulama beserta penjelasannya. Dzikir tersebut harus dilaksanakan secara rutin dan disiplin. Dari kegiatan tersebut akan menghasilkan *output* berupa tumbuhnya komitmen yang bersifat *voluntary* dan tanpa disadari oleh karyawan, terhadap nilai-nilai yang terkandung di dalam Asmaa-ul Husna. Oleh karena itu dampak komitmen akan lebih permanen karena tumbuh dari kesadaran diri. Selanjutnya pada *outcome* akan muncul sikap-sikap positif yang sangat mendukung kinerja (*performance*).

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengamalan dzikir Asmaa-ul Husna berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan beberapa testimoni dari para responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengamalan dzikir Asmaa-Ul Husna mempengaruhi kinerja
2. Tingkat rutin atau tidaknya pengamalan, banyaknya bacaan dan jangka waktu pengamalan mempengaruhi kinerja

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan gambaran bahwa aspek religi menjadi bagian yang sangat penting dalam sendi kehidupan khususnya dalam hal penyajian hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu

Saran

Penelitian ini belum memasukkan beberapa aspek yang kemungkinan menjadi faktor yang dapat lebih memaksimalkan hasil pengamalan, yaitu:

1. Keikhlasan, keikhlasan dapat menjadi pendorong yang sangat bagus di dalam beribadah, karena tanpa keikhlasan maka akan sulit mendapatkan kekhusukan
2. Kekhusukan, kekhusukan menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam beribadah, karena dalam kondisi khusus terdapat konektivitas yang baik antara hamba dengan Sang Khalik
3. Waktu Mustajab, Allah memberikan isyarat untuk waktu-waktu mustajab di dalam berdoa. Dengan mengambil pelajaran ini maka doa akan menjadi lebih mustajab.
4. Jika ingin menerapkan Asmaa-ul Husna Commitment Index maka item-item yang lain dapat ditambahkan sesuai dengan kebutuhan manajemen

Dengan demikian diharapkan pada penelitian selanjutnya dalam memasukkan aspek ini kedalam variabel dependennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an Nur Karim. Kementrian Agama RI. 2012
- Al Hafidh, Drs. H. Amdjad, Bsc., M.Pd. *Keistimewaan dan Peranan Al Asmaa-ul Husnaa di Zaman Modern*. Sufijaya. Semarang. 2014
- Antonio, Syafii. *Muhammad Super Leader Super Manager*. Tazkia Publishing. Bogor. 2008
- Boachie-Mensah, Francis O.; Peter Awini Seidu (2012). *Employees' Perception of Performance Appraisal System: A Case Study*. International Journal of Business and Management Vol. 7, No. 2; January 2012
- Dahlan, *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Penerbit Salemba Medika Jakarta 2009.
- Daoanis, Liza Estino (2012). *Performance Appraisal System: It's Implication To Employee Performance International Journal Of Economics Management And Journals Management Sciences Managementjournals.Org*. Vol. 2, No. 3, 2012, pp. 55-62
- Erbasi, Ali; Tugay Arat; Semih Buyukipekci (2012) *The Effect Of Performance Appraisal Errors On Employee Performances: An Examination In Industrial Cooling Managements In Turkey In Terms Of Employee Perceptions*. European Scientific Journal. September 2012. ISSN: 1857 - 7881 (Print). E - ISSN 1857- 7431
- Ghozali, I, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2011
- Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta. 2003
- Kateřina, Venclová; Šalková Andrea; Koláčková Gabriela (2013). *Identification of Employee Performance Appraisal Methods in Agricultural Organizations*. Journal of Competitiveness Vol. 5, Issue 2, pp. 20-36, June 2013 ISSN 1804-171X (Print), ISSN 1804-1728 (On-line), DOI: 10.7441/joc.2013.02.02
- Obisi, Chris (2011). *Employee Performance Appraisal And Its Implication For Individual And Organizational Growth*. Australian Journal Of Business And Management Research Vol.1 No.9 [92-97]. December-2011
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta. 1999
- Priansa, Donni. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung. 2014
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2011
- Riani, A., L. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2013
- Sulaiman al-Asyqar, Prof. Dr. Umar. *Edisi Indonesia: Al-Asma' al-Husna*. Qisthi Press. Jakarta. 2010
- Umar, Husein. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2002