

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab V akan diuraikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan Biarawati Dalam Kongregasi RSCJ.” Selain itu peneliti memberikan beberapa rekomendasi pada Kongregasi RSCJ terkait manajemen sumber daya manusia di Kongregasi RSCJ Indonesia.

5.1 Simpulan

Setelah dilakukan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan dalam Kongregasi RSCJ Indonesia berada dalam kategori “Sangat Tinggi” dengan nilai rata-rata 4,38. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum kualitas pelayanan dalam Kongregasi RSCJ sudah sangat tinggi atau sangat baik. Meski demikian, ditemukan beberapa hal yang membuat kurang optimalnya kualitas pelayanan para biarawati RSCJ yaitu kondisi pelayanan dan komunitas biarawati yang masih kurang sesuai dengan kecakapan, kemampuan dan keterampilan biarawati, bangunan biara yang tidak terlihat jelas, ketepatan para biarawati datang dalam pelayanan, penyampaian informasi dan cepat dalam pelayanan dan komunitas, dan kondisi pelayanan yang belum sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
2. Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual
 - 2.1 Perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ berada dalam kategori “sangat tinggi.” Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ sudah sangat tinggi atau sangat baik. Namun, dimensi analisis ketersediaan tenaga kerja masih belum optimal dan berada di bawah tiga dimensi lainnya. Kurang optimalnya analisis ketersediaan tenaga kerja ini dikarenakan kurangnya kesadaran akan pentingnya pendataan sumber daya manusia dengan tingkat kemampuan mereka. Selain itu, RSCJ kurang meramalkan kemajuan

pendidikan dan kemajuan zaman sehingga berdampak pada persiapan peningkatan kemampuan anggota yang tidak optimal. Oleh sebab itu, diharapkan Kongregasi dapat meramalkan kemajuan masa depan dan mengembangkan sikap kritis dan cerdas terhadap kehidupan di sekitar, agar setiap anggota memiliki kompetensi untuk melakukan pelayanan yang mentransformasi sesuai dengan kemajuan zaman. Kurangnya sistem rekrutmen anggota dalam Kongregasi disebabkan oleh RSCJ yang kesulitan untuk menemukan pribadi yang sudah memiliki cinta pribadi yang mendalam dan personal dengan Yesus, terhubung nilai-nilai ini adalah hal yang *intangibile*. Oleh sebab itu, peran para pemimpin dan pembimbing RSCJ setiap jenjang untuk membina para anggota untuk terus menerus membangun dasar hidup dan relasi dengan Tuhan, agar pribadinya semakin menyatu dengan Yesus dan mampu memberikan diri sepenuhnya dalam pelayanan sebagaimana Yesus sendiri. Untuk rekrutmen di tahap awal, Kongregasi perlu membuat strategi rekrutmen yang baik agar dapat memperoleh calon yang berkualitas. Salah satu strategi ini adalah dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi, yaitu dengan membuat sistem rekrutmen online agar informasi tentang RSCJ sampai kepada masyarakat lebih luas

2.2 Pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ dalam penelitian ini terdiri dari 3 komponen diantaranya Pembagian Kerja, Departementalisasi atau pengelompokan kerja, Hubungan kerja. Pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ Indonesia dikategorikan tinggi dengan nilai rata-rata 4,11. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual masih kurang optimal. Dimensi pembagian kerja berada pada kategori tinggi namun menjadi yang paling rendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal tersebut dikarenakan beberapa hambatan antara lain kurangnya sumber daya manusia yang kompeten sehingga beban pekerjaan yang dimiliki beberapa biarawati tidak rasional dan belum sesuai dengan kemampuan anggota. Kurangnya kompetensi para anggota sehingga beban

pekerjaan dibebankan kepada anggota yang dipandang memiliki kompetensi lebih. Selain itu, kurangnya kejelasan koordinasi dalam menjalankan tugas dan wewenang para biarawati. Oleh sebab itu, pimpinan RSCJ disarankan mengambil upaya untuk memperbaiki masalah ini adalah dengan melakukan proses rekrutmen sesuai dengan kebutuhan pelayanan atau dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi setiap anggota sesuai dengan pelayanan. Pemimpin juga perlu menjamin bahwa para anggota diberi tugas-tugas yang dapat dikelola dan sesuai dengan tanggung jawab Kongregasi, untuk menghindari tuntutan pelayanan yang tidak sesuai dengan waktu dan tenaga anggota. Selain itu, Kongregasi RSCJ diharapkan memperbaiki deskripsi pekerjaan yang jelas untuk memperjelas peran setiap anggota. Deskripsi pekerjaan sangat penting untuk menciptakan kejelasan, efisiensi, dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dengan deskripsi pekerjaan yang jelas, setiap anggota akan memahami peran mereka lebih baik dan mencegah adanya tumpang tindih dalam wewenang dan tugas. Kemudian, pemimpin perlu memposisikan setiap anggota berfungsi sesuai karunia dan kualitasnya, sehingga dapat menjalankan dan mengembangkan pelayanan yang ada

- 2.3 Pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ dalam penelitian ini terdiri dari 4 komponen diantaranya Kepemimpinan, Motivasi dan alat-alat motivasi, Komunikasi, Pelatihan dan pengembangan . Pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ Indonesia dikategorikan Sangat Tinggi dengan nilai rata-rata 4,46. Walaupun demikian, masih ada beberapa hal yang menyebabkan kurang tingginya pelaksanaan sumber daya manusia terutama pada dimensi pelatihan dan pengembangan. Dalam hal ini perlu disadari bahwa setiap orang memiliki kurnia dan kemampuan khusus yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas mereka secara efektif, oleh karena itu Kongregasi hidup bakti perlu menberdayakan kualitas-kualitas tersebut melalui pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan produktivitas pelayanan setiap anggota. Para anggota tidak hanya dilatih

sesuai dengan kebutuhan Kongregasi tetapi juga dalam hubungannya dengan bakat individu. Jika tarekat hidup bakti ingin mempertahankan kehadirannya di tengah dunia yang terus berubah, maka pimpinan perlu memperhatikan cara mereka melatih para anggotanya, yaitu dengan memadukan karisma individu dengan Karisma kongregasi sehingga menjamin keberlanjutan tarekat dan tingginya motivasi anggota.

2.4 Pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ dalam penelitian ini terdiri dari 3 komponen diantaranya *Expectacy/ Standar, Evaluasi Performance* dan tindakan hasil penilaian. Pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ Indonesia dikategorikan Sangat Tinggi dengan nilai rata-rata 4,34. Walaupun demikian, masih ada beberapa hal yang menyebabkan kurang optimalnya pengawasan sumber daya manusia. Struktur organisasi di dalam Kongregasi RSCJ yang kurang jelas dan belum mampu meminimalisir kesalahan. Hal ini berhubungan dengan fungsi pengorganisasian sebelumnya, bahwa kejelasan wewenang dan tanggung jawab dalam Kongregasi belum optimal. Oleh sebab itu, pimpinan RSCJ diharapkan mempertegas tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki setiap orang, dan menindaklanjuti hasil evaluasi, dengan melakukan langkah-langkah perbaikan.

3. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai- Nilai Spiritual Terhadap Kualitas Pelayanan

3.1 Perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan para biarawati, dikarenakan Nilai Sig hasil uji-t lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau $(0,430 > 0,05)$. Artinya sistem perencanaan SDM dalam Kongregasi RSCJ masih belum dapat mendukung secara optimal pencapaian kualitas pelayanan RSCJ. Hal ini disebabkan oleh jumlah SDM dalam Kongregasi RSCJ masih sangat kurang dalam mewujudkan rencana pelayanan Kongregasi. Kongregasi juga belum memiliki data anggota yang dimiliki beserta kompetensi dan kemampuan mereka hingga mengakibatkan ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki oleh

anggota dengan rencana kebutuhan konkret dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Selain itu, sistem seleksi dalam Kongregasi RSCJ juga belum optimal sehingga berdampak pada ketidaksesuaian kompetensi anggota dengan kebutuhan Kongregasi. Oleh sebab itu, dalam perencanaan sumber daya manusia, pemimpin perlu meningkatkan strategi untuk rekrutmen dan seleksi yang lebih optimal lagi dan mengarahkan para anggota untuk mengikuti berbagai pelatihan dan pendidikan, dan merencanakan dimana dan bagaimana menempatkan mereka setelah studi mereka. Pelatihan dan pendidikan para anggota yang berkesinambungan harus tetap berpijak pada nilai-nilai spiritual, karena proses pendidikan anggota bukan hanya berorientasi pada mencari orang yang sesuai dengan kualifikasi-kualifikasi untuk mencapai tujuan Kongregasi, tapi kesadaran bahwa orang yang terpanggil masuk dalam Kongregasi bukan karena kehendak pribadi atau kehendak Kongregasi saja, namun inisiatif panggilan sepenuhnya datang dari Bapa. Oleh sebab itu pendidikan dan pengembangan berbasis spiritual perlu diterapkan karena hal ini membuat para anggotanya tetap berpijak, kuat dan teguh dalam keimanan dalam masyarakat yang dinamis saat ini, juga meningkatnya keterampilan profesional mereka demi pelayanan yang lebih berkualitas.

- 3.2 Pengaruh pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual terhadap kualitas pelayanan biarawati RSCJ secara langsung adalah 0,404, sedangkan total pengaruh tidak langsung yaitu melalui X1, X3 dan X4 adalah 0,055. Maka jumlah total pengaruh X2 ke Y adalah 0,460 atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual, maka semakin baik pula kualitas pelayanan para biarawati dalam Kongregasi Hati Kudus Yesus.
- 3.3 Pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan RSCJ. Hal ini mungkin disebabkan karakteristik responden yaitu religius yang bukan hanya anggota Kongregasi tapi mereka adalah pemilik Kongregasi yang pembinaan dan tujuannya berbeda dari organisasi sekuler lainnya. Sistem kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pelatihan dan pengembangan anggota dilakukan

dengan selalu mengintegrasikan visi misi, Karisma Kongregasi ke dalam kehidupan anggota sehari-hari, dan ini memerlukan proses yang panjang. Sebagai anggota Kongregasi, setiap biarawati diarahkan untuk melakukan pelayanan berdasarkan motivasi rohani, artinya tidak hanya berfokus pada yang objektif atau hal-hal yang memuaskan saja tapi menekankan hal-hal yang adikodrati dan relasi personal dengan Tuhan. Selain itu, pengaruh tidak signifikan ini mungkin dipengaruhi oleh kurang optimalnya pelatihan dan pengembangan anggota dalam Kongregasi. Oleh sebab itu, Kongregasi RSCJ perlu memberdayakan kualitas-kualitas tersebut melalui pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan produktivitas pelayanan setiap anggota. Para anggota tidak hanya dilatih sesuai dengan kebutuhan Kongregasi tetapi juga dalam hubungannya dengan bakat individu.

3.4 Hasil pengujian setelah trimming, diketahui bahwa nilai variabel X4 (variabel pengawasan SDM berbasis nilai-nilai spiritual) mempengaruhi kualitas pelayanan biarawati RSCJ sebesar 0.618. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual baik, maka kualitas pelayanan RSCJ juga akan menjadi lebih baik.

3.5 Pengaruh perencanaan SDM berbasis nilai – nilai spiritual, pengorganisasian SDM berbasis nilai – nilai spiritual, pelaksanaan SDM berbasis nilai – nilai spiritual, serta pengawasan SDM berbasis nilai – nilai spiritual secara simultan terhadap kualitas pelayanan biarawati RSCJ dikategorikan memiliki tingkat keeratan hubungan kuat yaitu 67, 1 %. Hal ini menunjukkan adanya sumbangan yang sangat efektif dari ke empat variabel independen penelitian ini terhadap variabel dependen karena dapat dibuktikan dalam hasil penelitian keempatnya sangat efektif meningkatkan kualitas pelayanan biarawati RSCJ. Artinya semakin efektif secara simultan perencanaan SDM, pengorganisasian SDM, pelaksanaan SDM, pengawasan SDM berbasis nilai-nilai spiritual, maka semakin meningkat kualitas pelayanan RSCJ. Sebaliknya semakin tidak efektif secara simultan pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan SDM berbasis nilai-nilai spiritual, maka semakin menurun kualitas pelayanan RSCJ. Pengaruh tersebut lebih besar dibandingkan dengan

pengaruh simultan setelah trimming yaitu pengaruh simultan pengorganisasian dan pengawasan SDM berbasis nilai-nilai spiritual yaitu sebesar 63 %, dan tingkat error yang lebih besar yaitu 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang optimal, tetap perlu melihat ke empat variabel karena ke empat variabel tetap memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kualitas pelayanan. Hal ini berarti Kongregasi harus memiliki pemahaman yang benar tentang fungsi manajemen dalam Kongregasi. Manajemen akan berguna dengan baik dan akan memberikan sumbangsih besar terhadap kualitas pelayanan jika manajemen dalam Kongregasi dilakukan berdasarkan panduan dan dasar-dasar dari Firman Tuhan dan karisma Kongregasi itu sendiri. Selain itu, tidak menutup kemungkinan masih banyak variabel yang mempengaruhi kualitas pelayanan biarawati namun belum diteliti dalam penelitian ini.

4. Strategi Pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai Spiritual guna meningkatkan kualitas pelayanan RSCJ

Mengingat Kongregasi RSCJ merupakan Lembaga Hidup Bakti, yang tujuannya adalah untuk pelayanan dan anggotanya adalah aset atau pemilik Kongregasi, bukan hanya sekedar anggota atau karyawan, pimpinan Kongregasi RSCJ di usulkan untuk membangun strategi pengembangan kualitas pelayanan para biarawati RSCJ melalui manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual. Upaya dalam meminimalisir hambatan terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan RSCJ dilakukan dengan cara-cara berikut, yakni, mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam tahap formasio Kongregasi RSCJ agar para anggota membina hubungan kontemplatif dengan Tuhan melalui injil dan doa, dan nilai-nilai spiritual ini menjadi semangat dan motivasi dalam pelayanan; membahasakan visi dan misi ke dalam bentuk pelayanan yang sesuai dengan spiritual RSCJ, dan mengembangkan program-program inisiatif agar pelayanan tersebut dapat menjawab kebutuhan masyarakat; memberdayakan kualitas-kualitas anggota melalui pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya menjawab kebutuhan Kongregasi tetapi juga melihat bakat individu; memberikan orientasi dan

rincian deskripsi pekerjaan dan harapan Kongregasi secara keseluruhan dari aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan; mengoptimalkan tindakan perbaikan setelah evaluasi, agar penyimpangan yang sama tidak terulang atau guna meminimalisir kesalahan yang sama. Semakin baik manajemen SDM dalam Kongregasi RSCJ, semakin tinggi pula kualitas pelayanan para biarawati.

5.2 Implikasi

Dari penjelasan di atas, kajian ini memberikan implikasi meliputi:

1. Secara umum kualitas pelayanan para biarawati dalam Kongregasi RSCJ, *tangibles* atau penampilan sudah dalam kondisi baik, namun dimensi *responsiveness* dan *reliability* masih dalam kondisi rendah. Implikasinya, Kongregasi RSCJ perlu memperbaiki dimensi *responsiveness* dan *reliability* ini agar pelayanan para biarawati semakin berkualitas, dengan cara menyesuaikan pelayanan dengan kebutuhan masyarakat, memberikan pelatihan dan pendidikan bagi para anggota agar mereka memiliki kompetensi dalam pelayanan, memastikan para biarawati yang ditempatkan dalam pelayanan memiliki kompetensi agar pelayanan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual;
 - 2.1 Perencanaan SDM berbasis nilai-nilai spiritual dapat meningkatkan kualitas pelayanan para biarawati. Agar perencanaan SDM berbasis nilai-nilai spiritual dapat berjalan dengan baik maka pimpinan Kongregasi harus memperhatikan analisis ketersediaan SDM yang dimiliki untuk meningkatkan kemampuan anggota yang optimal, dalam sistem rekrutmen dan seleksi, peran para pemimpin dan pembimbing RSCJ di setiap jenjang diperlukan untuk membina para anggota untuk terus menerus membangun dasar hidup dan relasi dengan Tuhan, agar pribadinya semakin menyatu dengan Yesus dan mampu memberikan diri sepenuhnya dalam pelayanan sebagaimana Yesus sendiri. Untuk rekrutmen di tahap awal, Kongregasi perlu membuat strategi rekrutmen yang baik agar dapat memperoleh calon yang berkualitas. Salah satu strategi ini adalah dengan memanfaatkan

kemajuan teknologi informasi, yaitu dengan membuat sistem rekrutmen online agar informasi tentang RSCJ sampai kepada masyarakat lebih luas

2.2 Pengorganisasian SDM berbasis nilai-nilai spiritual memberikan sumbangsih terhadap kualitas pelayanan para biarawati. Dimensi departementalisasi dalam Kongregasi RSCJ sudah berada dalam kategori sangat tinggi, namun pembagian kerja dan hubungan kerja memiliki rata-rata lebih rendah dari dimensi lainnya. Hal ini mengandung implikasi bahwa Kongregasi RSCJ perlu melakukan proses rekrutmen sesuai dengan kebutuhan pelayanan atau dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi setiap anggota sesuai dengan pelayanan. Pemimpin juga perlu menjamin bahwa para anggota diberi tugas-tugas yang dapat dikelola dan sesuai dengan tanggung jawab Kongregasi, untuk menghindari tuntutan pelayanan yang tidak sesuai dengan waktu dan tenaga anggota. Kongregasi RSCJ juga diharapkan memperbaiki deskripsi pekerjaan yang jelas untuk memperjelas peran setiap anggota. Dengan deskripsi pekerjaan yang jelas, setiap anggota akan memahami peran mereka lebih baik dan mencegah adanya tumpang tindih dalam wewenang dan tugas.

2.3 Pelaksanaan SDM berbasis nilai-nilai spiritual penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan para biarawati. Namun dimensi pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada anggota belum sesuai dengan kemampuan anggota. Hal ini mengandung implikasi bahwa Kongregasi RSCJ perlu memberdayakan kualitas-kualitas anggota melalui pelatihan dan pengembangan. Pimpinan perlu memperhatikan cara mereka melatih para anggotanya, yaitu dengan memadukan karisma individu dengan Karisma kongregasi sehingga menjamin keberlanjutan tarekat dan tingginya motivasi anggota. Para anggota tidak hanya dilatih sesuai dengan kebutuhan Kongregasi tetapi juga dalam hubungannya dengan bakat individu. Jika tarekat hidup bakti ingin mempertahankan kehadirannya di tengah dunia yang terus berubah, maka

2.4 Pengawasan SDM berbasis nilai-nilai spiritual dalam Kongregasi RSCJ sudah dilakukan berdasarkan standar yang sesuai dengan visi dan misi

Kongregasi. Namun yang masih kurang dalam dimensi ini adalah struktur organisasi di dalam Kongregasi RSCJ yang kurang jelas dan belum mampu meminimalisir kesalahan. Hal ini mengandung implikasi bahwa Kongregasi RSCJ perlu mengoptimalkan kejelasan wewenang dan tanggung jawab dalam Kongregasi. Pimpinan RSCJ diharapkan mempertegas tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki setiap orang, agar mereka memiliki tanggung jawab dan wewenang dalam pelayanan mereka, mampu mengevaluasi dan melakukan langkah-langkah perbaikan guna meminimalisir kesalahan yang sama.

3. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual terhadap Kualitas Pelayanan Biarawati

3.1 Berdasarkan teori yang telah dikaji peneliti, perencanaan SDM berbasis nilai-nilai spiritual berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan. Namun, kenyataan dalam penelitian ini adalah bahwa Perencanaan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan para biarawati. Hal ini disebabkan karakteristik responden yang menunjukkan bahwa jumlah SDM dalam Kongregasi RSCJ masih sangat kurang dalam mewujudkan rencana pelayanan Kongregasi. Kongregasi RSCJ belum memiliki data anggota yang dimiliki beserta kompetensi dan kemampuan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki oleh anggota dengan rencana kebutuhan konkret dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Karena itu perlu dilakukan upaya-upaya oleh pimpinan Kongregasi yaitu selain merencanakan pelayanan yang harus dilakukan, pimpinan juga harus merencanakan kebutuhan tenaga pelayanan sesuai keahlian dan kemampuan. Oleh sebab itu, dalam perencanaan sumber daya manusia, pemimpin perlu meningkatkan strategi untuk rekrutmen dan seleksi yang lebih optimal lagi. Selain itu, selain mengarahkan para anggota untuk mengikuti berbagai pelatihan dan pendidikan, pimpinan juga hendaknya merencanakan dimana dan bagaimana menempatkan mereka setelah studi mereka. Hal ini harus dilakukan dengan tepat untuk memastikan bahwa tidak ada anggota yang salah tempat atau diberi tugas yang tidak mereka miliki keterampilannya.

Oleh karena itu dibutuhkan perencanaan pelatihan dan pengembangan spiritual yang berkesinambungan karena hal ini membuat para anggotanya tetap berpijak, kuat dan teguh dalam keimanan dalam masyarakat yang dinamis saat ini, juga meningkatnya keterampilan profesional mereka demi pelayanan yang lebih berkualitas.

3.2 Pengorganisasian SDM berbasis nilai-nilai spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan para biarawati RSCJ

Pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan para RSCJ. Hal tersebut mengandung implikasi agar ke depannya pihak Kongregasi RSCJ lebih memperhatikan pelaksanaan pengorganisasian SDM itu sendiri. Peningkatan pengorganisasian SDM berbasis nilai-nilai spiritual ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan agar tujuan Kongregasi tercapai lebih efektif, efisien dan produktif. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pembagian kerja yang rasional. Pimpinan Kongregasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan spiritual yang berkesinambungan kepada para anggota guna meningkatnya keterampilan profesional mereka, sehingga beban pekerjaan yang dimiliki beberapa biarawati tidak tumpang tindih. Kongregasi perlu memberikan deskripsi pelayanan yang jelas bagi anggota untuk melaksanakan tugasnya, dan orientasi pelayanan yang jelas agar mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3.3 Pelaksanaan SDM berbasis nilai-nilai spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan para biarawati RSCJ. Hal ini mungkin disebabkan para biarawati bukan hanya anggota Kongregasi tapi mereka adalah pemilik atau aset Kongregasi yang pembinaan dan tujuannya berbeda dari organisasi sekuler lainnya. Sistem kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pelatihan dan pengembangan anggota dilakukan dengan selalu mengintegrasikan visi misi, Karisma Kongregasi ke dalam kehidupan anggota sehari-hari, dan ini memerlukan proses yang panjang. Sebagai anggota Kongregasi, setiap biarawati diarahkan untuk melakukan pelayanan berdasarkan motivasi rohani, artinya tidak hanya berfokus pada yang objektif atau hal-hal yang memuaskan saja tapi menekankan hal-hal yang

adikodrati dan relasi personal dengan Tuhan. Selain itu, pengaruh tidak signifikan ini mungkin dipengaruhi oleh kurang optimalnya pelatihan dan pengembangan anggota dalam Kongregasi. Oleh sebab itu, Kongregasi RSCJ perlu memberdayakan kualitas-kualitas tersebut melalui pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan produktivitas pelayanan setiap anggota. Para anggota tidak hanya dilatih sesuai dengan kebutuhan Kongregasi tetapi juga dalam hubungannya dengan bakat individu. Selain itu, Kongregasi perlu menata sistem pembinaan berkelanjutan agar nilai-nilai spiritual Kongregasi dapat dihidupi oleh para biarawati dengan sungguh-sungguh dalam kepemimpinan, komunikasi, motivasi pelayanan mereka.

3.4 Pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kualitas pelayanan para RSCJ. Hal tersebut mengandung implikasi agar ke depannya para pimpinan RSCJ dapat meningkatkan pengawasan SDMnya terutama pada aspek yang masih kurang yaitu struktur organisasi di dalam Kongregasi RSCJ yang kurang jelas dan belum mampu meminimalisir kesalahan. Hal ini berhubungan dengan fungsi pengorganisasian sebelumnya, bahwa kejelasan wewenang dan tanggung jawab dalam Kongregasi belum optimal. Oleh sebab itu, pimpinan RSCJ diharapkan mempertegas tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki setiap orang, dalam bentuk pedoman yang sederhana dan jelas sehingga para anggota dapat bekerja secara efektif dan menyelesaikan segala sesuatunya dengan benar sejak awal.

3.5 Pengaruh perencanaan SDM berbasis nilai – nilai spiritual, pengorganisasian SDM berbasis nilai – nilai spiritual, pelaksanaan SDM berbasis nilai – nilai spiritual, serta pengawasan SDM berbasis nilai – nilai spiritual secara simultan terhadap kualitas pelayanan biarawati RSCJ dikategorikan memiliki tingkat keeratan hubungan kuat yaitu 67,1 %. Pengaruh tersebut lebih besar dibandingkan dengan pengaruh simultan setelah trimming yaitu pengaruh simultan pengorganisasian dan pengawasan SDM berbasis nilai nilai spiritual yaitu sebesar 63 %, dan tingkat error yang lebih besar yaitu 0,608. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang optimal, Kongregasi tetap perlu melihat ke empat variabel

karena ke empat variabel tetap memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kualitas pelayanan. Hal ini berarti Kongregasi harus memiliki pemahaman yang benar tentang fungsi manajemen dalam Kongregasi. Manajemen akan berguna dengan baik dan akan memberikan sumbangsih besar terhadap kualitas pelayanan jika manajemen dalam Kongregasi dilakukan berdasarkan panduan nilai-nilai Spiritual dan karisma Kongregasi itu sendiri. Selain itu, tidak menutup kemungkinan masih banyak variabel yang mempengaruhi kualitas pelayanan biarawati namun belum diteliti dalam penelitian ini.

4. Mengingat bahwa Kongregasi RSCJ merupakan Lembaga Hidup Bakti, yang tujuannya adalah untuk pelayanan dan anggotanya adalah aset atau pemilik Kongregasi, bukan hanya sekedar anggota atau karyawan, juga temuan sistem manajemen yang belum optimal dalam Kongregasi, membuat kualitas pelayanan para biarawati tidak optimal atau kurang berkualitas. Hal ini mengandung implikasi bahwa pimpinan Kongregasi RSCJ perlu membangun strategi pengembangan kualitas pelayanan para biarawati dengan memperbaiki manajemen sumber daya manusia serta mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam tahap formasio Kongregasi RSCJ.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti merekomendasikan beberapa hal mengenai manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual, pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual, pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual, serta pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan RSCJ, yaitu sebagai berikut:

5.3.1 Rekomendasi Bagi Pengembangan Ilmu

Pengintegrasian nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia dapat menjadi bahan referensi dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan suatu organisasi. Konteks penelitian ini adalah organisasi keagamaan yang anggotanya adalah bukan hanya sekedar *staff* atau anggota tapi pemilik organisasi. MSDM berbasis nilai-nilai spiritual guna meningkatkan kualitas pelayanan biarawati yang dipaparkan dalam tesis ini layak untuk menjadi salah satu kajian pengembangan

keilmuan administrasi pendidikan yang dapat dianalisis lebih dalam oleh akademisi, mahasiswa serta praktisi yang berkaitan dengan administrasi pendidikan.

5.3.2 Rekomendasi Bagi Lembaga Hidup Bakti

1. Guna meningkatkan kualitas pelayanan para anggota lembaga hidup bakti, pimpinan Kongregasi perlu menyesuaikan pelayanan dengan kebutuhan masyarakat, memberikan pelatihan dan pendidikan bagi para anggota agar mereka memiliki kompetensi dalam pelayanan, memastikan para religius yang ditempatkan dalam pelayanan memiliki kompetensi agar pelayanan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Guna meningkatkan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dalam lembaga hidup bakti;
 - 2.1 Pada aspek perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual, pimpinan Kongregasi perlu melakukan peramalan pelayanan di masa depan yang berorientasi pada visi misi Kongregasi, mengidentifikasi jumlah dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerasulan sekarang dan di masa depan, menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada anggota untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan, dan memanfaatkan kemajuan teknologi dengan membuat sistem rekrutmen online agar informasi tentang Kongregasi sampai kepada masyarakat lebih luas. Pimpinan juga perlu tetap mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam kurikulum dan pembinaan RSCJ, agar keselerasan hidup mereka dan hidup Yesus semakin berkembang.
 - 2.2 Pada aspek pengorganisasian SDM berbasis nilai-nilai spiritual, pimpinan Kongregasi perlu mengadakan pembagian kerja yang rasional dan tidak tumpang tindih, memprioritaskan pelayanan yang harus dilakukan setiap anggota sesuai dengan waktu dan tenaga mereka, memberikan pelatihan dan pengembangan spiritual dengan mempertimbangkan minat dan kemampuan setiap orang, memberikan deskripsi pelayanan yang jelas bagi anggota, dan memberikan orientasi pelayanan sebelumnya agar mereka paham dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- 2.3 Pada aspek Pelaksanaan SDM berbasis nilai-nilai spiritual, pimpinan perlu memikirkan metode yang cocok agar visi Kongregasi relevan dengan kebutuhan masyarakat, misalnya dengan melakukan *grup discussion*, observasi di lapangan, mengadakan pertemuan-pertemuan dengan pihak-pihak terkait, misalnya pimpinan Gereja Keuskupan, masyarakat lokal, dan tentu selalu memperdalam nilai-nilai spiritual agar mampu melakukan perubahan sesuai dengan kehendak Roh.
- 2.4 Pada aspek pengawasan SDM berbasis nilai-nilai spiritual, pimpinan Kongregasi perlu memperjelas struktur organisasi, tugas dan wewenang yang dimiliki setiap orang dalam bentuk pedoman yang sederhana dan jelas sehingga para anggota dapat menyelesaikan segala sesuatunya dengan benar sejak awal.
3. Guna meningkatkan pengaruh Manajemen Sumber daya manusia terhadap Kualitas pelayanan, Kongregasi tetap perlu melihat ke empat variabel karena ke empat variabel tetap memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kualitas pelayanan. Hal ini berarti Kongregasi harus mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen secara khusus perencanaan dan pelaksanaan dalam Kongregasi dengan tetap mengintegrasikan nilai-nilai Spiritual.

5.3.3 Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini secara umum hanya melihat pada aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan SDM berbasis nilai-nilai spiritual terhadap kualitas pelayanan RSCJ secara umum. Peneliti selanjutnya diharapkan memperdalam variabel yang diteliti maupun variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga informasi yang diharapkan menjadi lebih optimal dan komprehensif guna meningkatkan kualitas pelayanan. Bagi peneliti selanjutnya alangkah lebih baiknya jika penelitiannya lebih di spesifikasikan lagi.

Henni Sidabungke, 2024

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI- NILAI SPIRITUAL TERHADAP KUALITAS PELAYANAN BIARAWATI DALAM KONGREGASI RSCJ

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

