

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis

Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin berada di Desa Kuwasen, Kecamatan Jepara, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Jalan Jepara – Bangsri km. 03 Telpn (0291) 591507, Fax (0291) 4295554. Kode Pos 59431.⁸⁸

2. Sejarah Berdirinya RSI Sultan Hadlirin Jepara

Dengan menyandang nama sebagai daerah Religius Islami yang tercermin dari banyaknya jamaah haji (penyumbang 3 besar jamaah Haji terbanyak di provinsi Jawa Tengah), pada tahun 1983 muncul gagasan untuk mewujudkan potensi tersebut dengan pembangunan Gedung Pertemuan Haji, atau pembangunan Rumah Sakit Islam (RSI); Bapak Bupati Jepara pada waktu itu, bapak Hisom Prasetyo, S.H. cenderung lebih memilih membangun RSI yang dipandang bisa lebih bermaslahat bagi umat. Ide beliau mendapat dukungan dan sambutan dari pengurus PPHI (Persatuan Persaudaraan Haji Indonesia), para ulama, tokoh masyarakat dan lain-lain untuk membangun RSI PPHI yang sekaligus sebagai media perekat Ukhuwwah Islamiyyah.⁸⁹

Pada tahun 1984, sebidang tanah “bondo deso” (tanah bengkok) ditepi jalan raya Jepara Bangsri, yang berlokasi di desa Kuwasen dipilih bupati berdasarkan letak geografis dan kesetراتيجisannya untuk dapat didirikan RSI tersebut. Proses Tukar Guling dengan sebidang tanah didukuh Sekembu desa Bandengan baru selesai pada bulan Desember 1985. Peletakan batu pertama pembangunan RSI (Gedung Shofa) dilaksanakan pada tanggal 14 Desember 1987 oleh Bapak Bupati Jepara Bapak Hisom Prasetyo, S.H.⁹⁰

Pada tahap awal berdirinya RSI dana pembangunan terutama berasal dari sumbangan jamaah haji, didukung para dermawan, sumbangsih masyarakat serta bantuan Pemda dan lain-lain. Peresmian RSI dilaksanakan pada tanggal 20

⁸⁸ Buku *Profil Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Tahun 2017*, 3

⁸⁹ Buku *25 Tahun RSI Sutan Hadlirin Pelayanananku Ibadahku*, 2014, 7

⁹⁰ Buku *25 Tahun RSI Sutan Hadlirin Pelayanananku Ibadahku*, 2014, 7

Desember 1989 oleh Bapak H. Hisom Prasetyo, S.H. dengan nama RSI M.A. Ngasirah untuk mengenang ibunda Pahlawan Nasional R.A. Kartini. Atas usulan dari para karyawan RSI yang diinisiasi dan dikoordinir oleh Sdr. Dana Budihadie (Kasubag Keuangan) guna menghormati tokoh legendaris dan ulama dari Mantingan, suami Ratu Kalinyamat, maka sejak 1 Desember 2000 RSI M.A. Ngasirah berganti nama menjadi RSI Sultan Hadlirin (Disetujui YARSI dengan SK No. 27/Kep/YARSI/XII/2000).⁹¹

3. Visi, Misi, Motto, Falsafah dan Tujuan RSI Sultan Hadlirin Jepara

- a. Visi
“Menjadi rumah sakit islami unggulan yang bermaslahat bagi umat”⁹²
- b. Misi
 - 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna dan rujukan yang bermutu dengan mengutamakan keselamatan pasien.
 - 2) Menyediakan dan meningkatkan sumber daya manusia yang professional dan islami.
 - 3) Mewujudkan suasana lingkungan yang asri, nyaman, komunikatif dan informatif
 - 4) Menjalinkan kerjasama pemangku kepentingan (*Stake Holders*) dengan memperhatikan aspirasi masyarakat tentang mutu pelayanan, eksistensi, dan lain lain.⁹³
- c. Motto
Istitho'ah, Istiqomah, Amanah
(Berkemampuan, Berkomitmen/Konsisten, Bertanggung Jawab)⁹⁴
- d. Falsafah
 - 1) Pelayanan Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara dilandasi dengan keiklasan dan amal sholeh (Q.S An-Nahl, 97).
 - 2) Mengutamakan kecepatan dan mutu pelayanan (Q.S Al-Anbiya, 90)
 - 3) Nilai

10 ⁹¹ Buku 25 Tahun RSI Sultan Hadlirin Pelayanananku Ibadahku, 2014,

⁹² Buku 25 Tahun RSI Sutan Hadlirin Pelayanananku Ibadahku, 2014, 13

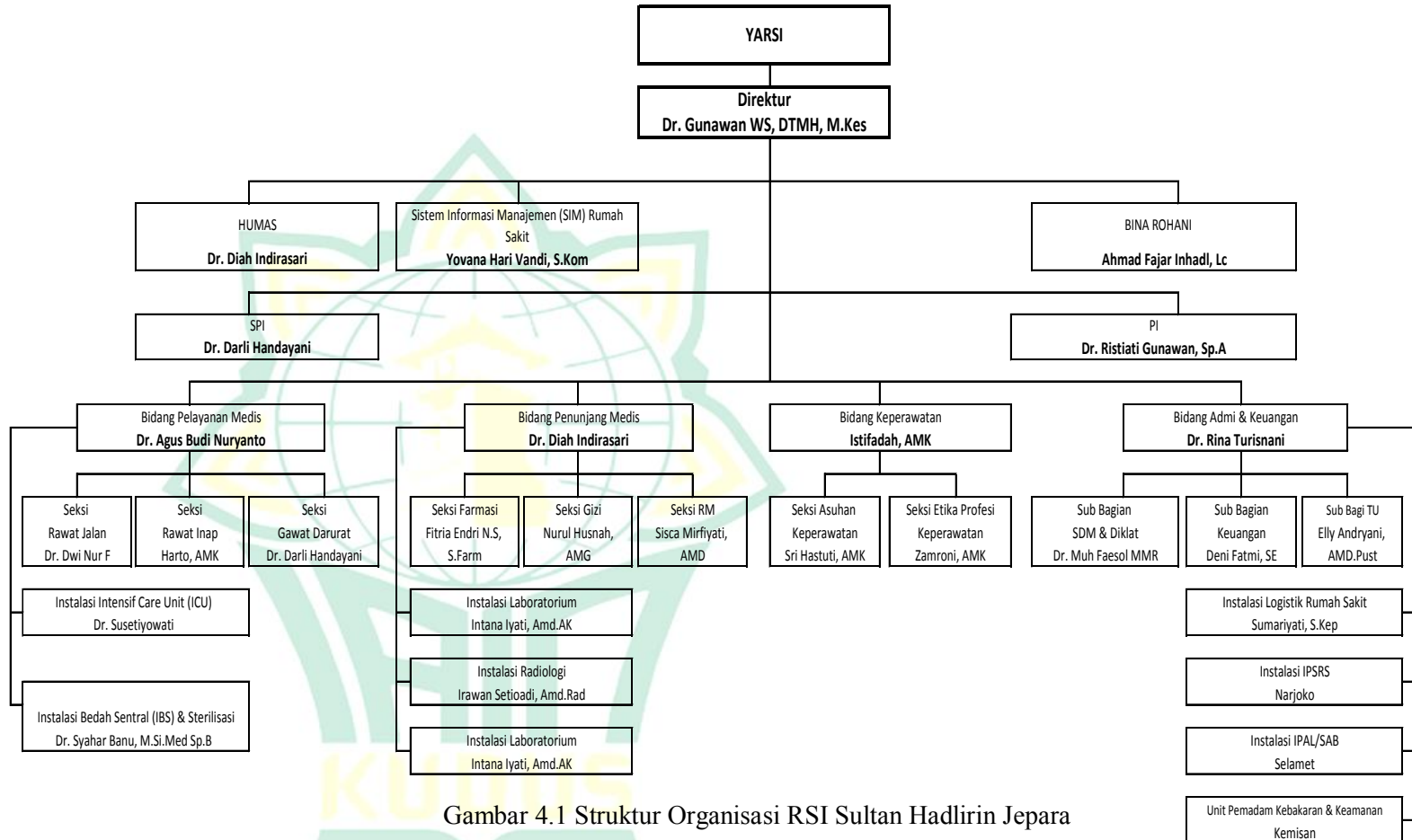
⁹³ Buku 25 Tahun RSI Sutan Hadlirin Pelayanananku Ibadahku, 2014, 13

⁹⁴ Buku 25 Tahun RSI Sutan Hadlirin Pelayanananku Ibadahku, 2014, 13

- 4) Rabbaniyah (Sesuai syariat)
 - 5) Akhlaqiyah (Mengehendepankan moral & etika)
 - 6) Itqan (Profesional)
 - 7) Sidiq (Jujur)
 - 8) Fathanah (Cerdas)
 - 9) Ta'awun (Kerjasama/Gotong Royong)
 - 10) Insaniyyah (Manusiawi)⁹⁵
- e. Tujuan
- 1) Umum
Ikut meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat melalui penyelenggaraan Rumah Sakit yang meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, gawat darurat & rujukan secara profesional, bermutu & islami.
 - 2) Khusus
 - (1) Tercapainya profesionalisme SDM sesuai dengan standar kebutuhan tenaga dan kompetensinya.
 - (2) Terlaksananya upaya manajemen yang baik sesuai dengan aturan aturan yang berlaku.
 - (3) Terselenggaranya Rumah Sakit yang bersih, nyaman, indah serta diminati oleh pasien.
 - (4) Meningkatkan Kepuasan Pelanggan sehingga mengurangi komplain pasien (*Zero Complaint*).

⁹⁵ Buku 25 Tahun RSI Sutan Hadlirin Pelayanananku Ibadahku, 2014, 14

4. Struktur Organisasi RSI Sultan Hadlirin Jepara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSI Sultan Hadlirin Jepara

5. Logo RSI Sultan Hadlirin Jepara

- a. Bulan sabit adalah simbol Islami yang menjiwai dan menyemangati Rumah Sakit.
- b. Huruf “S.H” (bertumpuk) adalah singkatan dari nama tokoh legendaris pemimpin Islam di Jepara, “Sultan Hadlirin” sebagai penghormatan sekaligus sebagai sumber inspirasi dan sumber motivasi Rumah Sakit.
- c. Warna putih melambangkan kesucian keikhlasan bekerja untuk memberikan pelayanan maksimal.
- d. Warna biru adalah pencitraan air yang diartikan sebagai pembersih jiwa raga, penyehat, dinamis mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi.
- e. Warna merah berarti semangat, etos kerja tinggi, sebagai ciri dalam pengabdian Rumah Sakit.
- f. Lingkaran dan bulatan melambangkan kebulatan tekad untuk menolong sesama sebagai ibadah.
- g. Tulisan dalam lingkaran adalah nama dan tempat keberadaan Rumah Sakit.



Gambar 4.2

Logo RSI “Sultan Hadlirin” Jepara

6. Unit Bina Rohani RSI Sultan Hadlirin Jepara

a. Kualifikasi Sumber Daya Manusia⁹⁶

Nama Jabatan	Pendidikan	Sertifikasi	Jumlah Kebutuhan
Koordinator & Penanggung Jawab	S1 Agama	1. Pelatihan bimbingan rohani Islam 2. Pelatihan pemulasaran jenazah 3. Pelatihan Kompetensi Dasar RS	1
Pelaksana Pemulasaran Jenazah	SMA	1. Pelatihan pemulasaran jenazah 2. Pelatihan 5 kompetensi dasar RS	2
Pelaksana Bimbingan Kerohanian	S1 Agama Islam	1. Pelatihan bimbingan rohani Islam 2. Pelatihan 5 Kompetensi dasar RS	2

Tabel 4.1 Kualifikasi SDM

b. Standar Fasilitas⁹⁷

1) Ruangan

Kantor Bina Rohani (BINROH) di lantai II (Depan aula) Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara

2) Standar Fasilitas

No.	Jenis Kelengkapan	Keterangan
1.	Laptop dan Printer	1 Set
2.	Almari File	1 unit

⁹⁶ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara no. IV.1/138/RSI/I/2017 tentang pedoman pelayanan bina rohani (BINROH) RSI Sultan Hadlirin Jepara, 5

⁹⁷ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara, 6

3.	ATK	Secukupnya
4.	Pesawat Telepon	1 buah
5.	Kipas Angin	1 unit
6.	Kursi	3 buah
7.	Jam Dinding	1 buah

Tabel 4.2 Standar Fasilitas

- c. Ruang Lingkup Pelayanan
 - 1) Ruang lingkup pelayanan dan operasional kegiatan Bina Rohani (BINROH) adalah rumah sakit, pasien, keluarga pasien, masyarakat dan seluruh insane Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara
 - 2) Personil Bina Rohani (BINROH) sebagai orang yang memiliki peranan aktif dalam berbagai kegiatan Bina Rohani (BINROH) di Rumah Sakit “Sultan Hadlirin” Jepara⁹⁸
- d. Batasan Operasional
 - 1) Bimbingan Rohani Pasien
Merupakan suatu proses pemeliharaan, pengurusan, penjagaan aktivitas rohaniah agar pasien tetap berada pada situasi dan kondisi yang fitrah. Dalaam rangka mewujudkan keyakinan, sabar, tawakal dan ikhtiyar dalam mengatasi masalah. Serta mensyukuri anugerah nikmat berupa kesehata.
 - 2) Pemulasaraan jenazah
Proses pengurusan jenazah sesuai dengan ketentuan Syariat Islam, meliputi proses memandikan, mengkafani dan mendoakan.
 - 3) Pembinaan Karyawan
Sebuah proses untuk memperdalam kemampuan keagamaan dan penanaman nilai-nilai mulia Islam dalam rangka untuk meningkatkan etos kerja dan kepekaan sosial dalam menghadapi problematika kehidupan keagamaan
 - 4) Syiar dan Dakwah Kepada Lingkungan dan Masyarakat
Sebuah proses implementasi ajaran islam secara bertahap di lingkungan RSI Sultan Hadlirin Jeppara dan masyarakat, melalui kegiatan sosial kemanusiaan dan keilmuan.

⁹⁸ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara, 3

- 5) Pemeliharaan dan Peningkatan Fungsi Masjid
Merupakan upaya optimalisasi fungsi dan peran masjid public demi terciptanya kenyamanan beribadah bagi keluarga pasien, pengunjung dan karyawan.⁹⁹
- e. Tata Laksana Pelayanan
Adapun tata laksana pelayanan adalah sebagai berikut¹⁰⁰ :
 - 1) Kepemimpinan dan Perencanaan
Program Kepemimpinan dan Organisasi dari Bina Rohani (BINROH) berhubungan dengan pimpinan rumah sakit secara structural. Dimana kegiatan yang dilakukan oleh BINROH diatur dan ditetapkan dengan Kebijakan Direktur atau pemimpin Rumah Sakit.
 - a) SK Direktur Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara pada tahun 2017, nomor IV.1/054/RSI/I/2017 Tentang Kebijakan Manajemen Operasional dan Pelayanan.
 - b) BINROH Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara terdiri dari koordinator yaitu seorang sarjana agama, dimana didalam organisasi dibantu oleh pelaksana pemulasaraan jenazah dan pelaksana bimbingan kerohanian. Dalam strukturnya, Panitia Mutu dan Keselamatan Pasien bertanggungjawab langsung kepada Direktur.
 - (1) Pertemuan Rutin Internal BINROH

Hari : Kamis minggu ke-1
Jam : 10.00 – 12.00 WIB
Peserta : Seluruh Tim BINROH
Materi : Evaluasi kegiatan, solusi dan rekomendasi
 - (2) Rapat Bulanan Pemulasaraan Jenazah

Hari : Sabtu minggu ke-4
Jam : 12.30 – 14.00 WIB
Peserta : Koordinator dan petugas pemulasara jenazah
Materi : Evaluasi kegiatan bulanan dan pelaksanaan program kerja

⁹⁹ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara, 3-4

¹⁰⁰ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara, 7-13

- (3) Rapat Insidentil diselenggarakan sewaktu-waktu bila ada masalah atau sesuatu hal yang perlu dibahas segera
 - c) Melaksanakan Program Kerja Bina Rohani (BINROH)
Membuat program kerja Bina Rohani (BINROH) setiap 1 tahun sekali dengan disertai pembuatan RAK Bina Rohani (BINROH)
 - d) Melaksanakan Pelatihan Bina Rohani
 - (1) Bekerjasama dengan bagian Diklat RS dalam melaksanakan program Pelatihan Bina Rohani yang telah diprogramkan, yaitu :
 - (a) Pelatihan Tahsin Salat
 - Syarat salat
 - Rukun salat
 - Kesunahan salat
 - Adab salat
 - Hal-hal terkait salat
 - (b) Pelatihan membaca Alquran
- 2) Tugas Pokok
Membantu Direktur di dalam pelaksanaan kegiatan Bina Rohani (BINROH) Islami dan upaya menuju Rumah Sakit Islam Syariah dengan sasaran meliputi :
 - a) Sumber Daya Insani (SDI)
 - b) Pasien dan Keluarga
 - c) Lingkungan
 - d) Dan lain-lain
 - 3) Fungsi
Adapun fungsi Bina Rohani (BINROH) di Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara adalah sebagai berikut :
 - a) Memberikan Pelayanan Kepada Pasien dan Keluarga Pasien, meliputi :
 - (1) Bimbingan rohani kepada pasien
 - (2) Bimbingan rohani pada keluarga pasien
 - (3) Bimbingan fikih Islam bagi orang sakit
 - (4) Bimbingan menjelang *Sakaratul Maut*
 - (5) Pemulasaraan Jenazah
 - b) Memberikan Bimbingan Terhadap Karyawan, meliputi :

- (1) Pembinaan keagamaan
- (2) Konsultasi keagamaan
- (3) Kursus keagamaan
- (4) Khataman Alquran
- (5) Tes keagamaan karyawan
- c) Syiar dan Dakwah Kepada Lingkungan Kerja & Masyarakat, meliputi :
 - (1) Implementasi syariat Islam fisik dan non fisik
 - (2) Penyelenggaraan Hari Besar Islam (PHBI)
 - (3) Aktualisasi Syiar dan dakwah internal & eksternal melalui berbagai media
 - (4) Revitalisasi zakat
- d) Pemeliharaan dan Peningkatan Fungsi Masjid
 - (1) Pembinaan dan pengawasan takmir masjid
 - (2) Pembangunan dan pengembangan masjid
 - (3) Evaluasi kinerja masjid
- e) Tugas khusus sesuai kebijakan direktur
- f) Evaluasi dan laporan
- 4) Rincian Kegiatan

Adapun rincian kegiatan bimbingan rohani Islam RSI Sultan Hadlirin Jepara adalah sebagai berikut¹⁰¹ :

- a) Memberikan Bimbingan Rohani Kepada Pasien

1.	Waktu
a.	Kondisi Normal : Layanan bimbingan diberikan pada hari Senin – Sabtu sesuai dengan ketentuan bahwa pasien mengajukan permohonan bimbingan melalui formulir yang telah disediakan.
b.	Kondisi Khusus : Setiap waktu dan kapan dibutuhkan (<i>on call</i>)
2.	Tempat : Bangsal pasien, ruang operasi dan lain-lain
3.	Sasaran
a.	Semua pasien, dengan prioritas : 1) Pasien gelisah saat akan operasi 2) Pasien yang akan melahirkan 3) Pasien dengan penyakit kronis

¹⁰¹ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara no. IV.1/138/RSI/I/2017 tentang pedoman pelayanan bina rohani (BINROH) RSI Sultan Hadlirin Jepara, 9-13

		4) Pasien lama kondisi labil 5) Pasien menjelang <i>sakaratul maut</i>
	b.	Keluarga pasien : 1) Dalam keadaan kritis 2) Pasien meninggal dunia
4.	Proses	
	a.	Pra Pelayanan
		1) Rohaniwan mendapatkan informasi permintaan bimbingan dari formulir “Permintaan Bimbingan” dari pasien atau keluarga pasien. 2) Petugas BINROH mempersiapkan kebutuhan bimbingan berupa buku bimbingan rohani pasien, pena bolpen, dan <i>leaflet</i> tuntunan Tayamum 3) Petugas BINTOH mendatangi ruang jaga perawat dan menanyakan identitas pasien yang meminta bimbingan 4) Perawat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh petugas BINROH
	b.	Saat Pelayanan
		Petugas BINROH mengetuk pintu dan mengucapkan salam Memperkenalkan diri seraya memohon izin untuk melakukan bimbingan. Petugas kerohanian menanyakan kondisi terkini pasien dan memberikan motivasi kepada pasien sesuai kondisinya dan diakhiri dengan doa kesembuhan

Tabel 4.3 Bimbingan Rohani Pada Pasien

b) Pemulasaran Jenazah

1.	Waktu : Setiap Waktu dan kapan dibutuhkan	
2.	Tempat : Kamar Jenazah	
3.	Sasaran : Semua Pasien rawat inap yang membutuhkan layanan	
4.	Proses :	
	a.	Petugas mengisi buku Administrasi Jenazah yang telah disediakan
	b.	Mendapatkan informasi dari keluarga pasien yang meninggal tentang proses pemulasaraan jenazah :
		1) Bagi Jenazah yang mendapatkan pemulasaraan di RSI : a) Menerima permohonan tertulis (form khusus) dari keluarga agar jenazah dipulasara di RSI Sultan Hadlirin Jepara

	b) Petugas kamar jenazah menyiapkan sarana pemulasaraan dengan memperhatikan infeksius dan non infeksius c) Petugas memandikan jenazah d) Petugas mengkafani jenazah e) Mendoakan/tahlil sesuai permintaan keluarga jenazah f) Petugas membantu proses pengangkutan jenazah ke mobil jenazah
2)	Bagi jenazah yang dibawa pulang a) Mendoakan jenazah setelah meminta izin terlebih dahulu kepada keluarga jenazah b) Petugas membantu proses pengangkutan jenazah ke mobil jenazah

Tabel 4.4 Rincian Kegiatan Pemulasaran Jenazah

c) Memberikan Bimbingan Terhadap Karyawan

1.	Waktu :
	a. Pembinaan rutin karyawan dilakukan 1 bulan 1 kali setiap minggu kedua b. Kursus dan konsultasi keagamaan dibuka setiap hari kerja BINROH mulai 09.00 – 12.00 WIB c. Khataman Alquran dilakukan setiap bulan Ramadan d. Tes kegamaan karyawan dilakukan saat penerimaan karyawan baru dan kenaikan golongan karyawan lama
2.	Tempat :
	Aula RSI Sultan Hadlirin, Kantor BINROH dan Masjid Syifaul Janan
3.	Sasaran :
	Seluruh karyawan Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara
4.	Proses :
	a. Pembinaan Rutin Karyawan Diisi dengan kajian interaktif berbagai tema keislaman yang terkait dengan peningkatan etos kerja karyawan dan peningkatan pemahaman keagamaan b. Kursus dan Konsultasi Agama Materi kursus adalah Salat (Mazhab Syafi’i). membaca Alquran, meliputi Tajwid dan Makhraj. Sedangkan konsultasi dilakukan melalui berbagai media, baik secara langsung diruangan maupun <i>online</i> melalui BBM, WA, dan <i>Facebook</i>. c. Khataman Alquran

		Dilakukan selama bulan Ramadan dalam rangka menyambut peringatan Nuzulul Quran.
	d.	Tes Keagamaan Materi yang diujikan adalah seputar tata cara salat, membaca Alquran dan pengetahuan agama Islam secara umum.

Tabel 4.5 Rincian Kegiatan Bimbingan Rohani Pada Karyawan

d) Syiar dan Dakwah di Lingkungan Kerja dan Masyarakat

a.	Waktu: Disesuaikan dengan momentum dan dilakukan secara bertahap
b.	Tempat: Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara
c.	Sasaran : Karyawan Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara Masyarakat sekitar Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin”
d.	Proses atau kegiatan : 1) Pendistribusian zakat fitra 2) Beasiswa pendidikan bagi keluarga karyawan yang tidak mampu 3) Menjadi tutor atau narasumber kajian di Kabupaten Jepara

Tabel 4.6 Rincian Kegiatan Syiar dan dakwah di lingkungan kerja dan masyarakat

e) Pemeliharaan dan Peningkatan Fungsi Masjid

a.	Waktu: Disesuaikan dengan momentum dan dilakun secara bertahap
b.	Tempat: Masjid Syifaul Janan Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara
c.	Sasaran : Seluruth karyawan Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara
d.	Proses atau kegiatan : 1) Pelaksanaan salat 5 waktu di Masjid RSI Sultan Hadlirin 2) Pelaksanaan salat jumat 3) Pelaksanaan salat tarawih dan witr selama Ramadan 4) Perputakaan masjid

Tabel 4.7 Rincian Kegiatan Pemeliharaan Fungsi Masjid

Dari data kualifikasi sumber daya manusia di atas, seorang koordinator atau pembimbing rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara harus berpendidikan S1 agama Islam yang memiliki sertifikasi

pelatihan bimbingan rohani Islam, pelatihan pemulasara jenazah, dan pelatihan 5 kompetensi dasar rumah sakit. Dalam hal ini peneliti ingin menyampaikan bahwa untuk menjadi seorang pembimbing rohani Islam, kualifikasi pendidikan yang ditentukan tidak hanya yang memiliki kompetensi pendidikan secara khusus bimbingan konseling Islam atau penyuluhan Islam. Dari data di atas kualifikasi pendidikan adalah sarjana agama yang telah memiliki sertifikasi pelatihan-pelatihan yang telah ditentukan. Tentunya di setiap instansi memiliki kualifikasi yang berbeda-beda.

Selain itu, pelaksanaan bimbingan rohani untuk karyawan di RSI Sultan Hadlirin tidak hanya memberikan bimbingan kepada karyawan melalui pengajian namun, karyawan juga dibimbing melalui pelatihan keagamaan seperti pelatihan fikih ibadah dan tes keagamaan yang secara teori pelatihan keagamaan dan tes keagamaan tidak termasuk dalam ruang lingkup bimbingan rohani Islam.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Pelaksanaan Bimbingan Rohani Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di RSI Sultan Hadlirin Jepara

Bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara merupakan sebuah pelayanan konseling yang diberikan rumah sakit kepada pasien rawat inap dan keluarganya. Perawatan rohani di rumah sakit dilaksanakan oleh seorang pembina rohani. Pembina rohani biasanya disebut dengan istilah binroh. Materi yang diberikan oleh seorang binroh berupa doa, nasihat, dan motivasi. Doa-doa yang disampaikan adalah doa-doa tentang kesembuhan yang dipanjatkan kepada Allah. Nasihat-nasihat yang disampaikan, antara lain tabah serta sabar yang didorong oleh rasa ingin sembuh yang kuat. Dengan materi nasihat-nasihat, seorang binroh memberikan motivasi kepada pasien dengan sungguh-dan ikhlas. Secara persuasif, pasien disarankan untuk selalu beribadah dan berdoa. Pelayanan bimbingan rohani Islam juga mencakup pendampingan pasien yang belum bisa berjalan ibadah dengan baik dan benar. Ibadah yang dimaksud adalah salat, zikir, puasa, dan lain sebagainya.

Disamping itu juga bimbingan rohani Islam RSI Sultan Hadlirin Jepara mempunyai tugas untuk memberikan pembinaan nilai-nilai keagamaan. Melakukan syiar dan dakwah dilingkungan rumah sakit dan juga masyarakat sekitar, serta memelihara dan meningkatkan fungsi masjid sehingga

memberikan kenyamanan beribadat bagi keluarga pasien, karyawan, dan juga pengunjung RSI Sultan Hadlirin Jepara. RSI Sultan Hadlirin memberikan pembinaan kepada karyawan yang merupakan proses untuk memperdalam kemampuan keagamaan dan penanaman nilai-nilai mulia Islam dalam rangka untuk meningkatkan etos kerja dan kepekaan sosial dalam menghadapi problematika keagamaan.

Pelaksanaan bimbingan rohani Islam khusus untuk karyawan di RSI Sultan Hadlirin Jepara dikoordinatori langsung oleh komite syariah yang bertanggungjawab langsung kepada direktur rumah sakit. Dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawan pembimbing rohani memiliki program pelatihan tentang fikih ibadah dan fikih pasien yang bekerjasama dengan bagian diklat rumah sakit, pembinaan keagamaan (kajian rutin), konsultasi keagamaan, kursus keagamaan, khataman Alquran, tes keagamaan karyawan.¹⁰²

Pernyataan di atas sesuai dengan Bapak Ahmad Fajar Indhadl, Lc selaku pembina rohani RSI Sultan Hadlirin Jepara yang mengatakan bahwa :

“Program yang ada di rumah sakit untuk karyawan pertama, pembinaan kajian rutin yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali di masjid, dilakukan sebulan sekali karena kesibukan karyawan yang intensitas pelayanannya tinggi. Kedua, ketika rapat ruangan untuk menyampaikan kajian keislaman kemudian diskusi. Ketiga, kajian keislamaan *online whatsapp group*. Keempat, pembinaan personal. Kelima, mengisi kajian saat apel jumat selama 15 menit, kemudian saat ada kenaikan jabatan/tes masuk karyawan ada tes keagamaan dan terakhir ada pelatihan fikih yang bekerjasama dengan bagian SDM dan diklat.”¹⁰³

Pernyataan tersebut setelah dilakukan proses triangulasi data, sesuai dengan pernyataan Bapak Yovana Hari Vandy, S.Kom. selaku karyawan yaitu koordinator SIMRS RSI Sultan Hadlirin Jepara yang mengatakan bahwa :

¹⁰² Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara no. IV.1/138/RSI/I/2017 tentang pedoman pelayanan bina rohani (BINROH) RSI Sultan Hadlirin Jepara, 7-8

¹⁰³ Ahmad Fajar Inhaddl, wawancara oleh peneliti, 17 September, 2019, wawancara 1, transkrip.

“Kegiatan yang dilakukan dalam proses bimbingan rohani untuk karyawan ada pengajian rutin yang dilakukan sebulan sekali, kataman quran, IHT fikh pasien dan ibadah, dan ada juga besuk keluarga karywan, kemudian juga saat tes masuk atau kenaikan pangkat ada tes-tes keislaman seperti baca al-quran, menghafal surat-surat pendek, dan mempraktikan salat dengan benar.”¹⁰⁴

Tidak beda dengan pernyataan Bapak Syaiful Aris selaku karyawan yaitu Staff SDM dan diklat yang mengatakan bahwa :

“Ada pelatihan untuk karyawan yaitu pelatihan IHT fikh pasien, fikh ibadah. Kemudian saat kenaikan karyawan ada tes keagamaan, dan setiap satu bulan sekali ada pengajian di masjid.”¹⁰⁵

Tidak beda juga dengan pernyataan Ibu Afifah, S.Kep.Ners selaku karyawan yaitu kepala ruang perinatologi mengatakan bahwa:

“Ada kajian rutin tiap bulan di masjid untuk yang lainnya ada IHT, pendekatan syariat ada memo ada dari bapak direktur yang isinya awal kerja berdoa bersama, mau melakukan tindakan baca basmallah, mengucapkan salam ketika berjumpa dengan rekan kerja. Dan perawatan sesuai gender walaupun di ruang ini tidak pengaruh karena ruang anak, jadi kita membiasakan menutup aurat bagi ibu yang menyusui jadi kalau yang sudah pakai jilbab saat menyusui ditutupi, kalau laki-laki tidak boleh masuk kecuali bapak dari pasien saat diedukasi saja.”¹⁰⁶

Berikut ini adalah program pelaksanaan kegiatan

¹⁰⁴ Yovana Hari Vandy, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 6, transkrip.

¹⁰⁵ Syaiful Aris, wawancara oleh peneliti, 4 Oktober, 2019, wawancara 8, transkrip.

¹⁰⁶ Afifah, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 5, transkrip.

bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara¹⁰⁷ :

1.	Waktu :
a.	Pembinaan rutin karyawan dilakukan 1 bulan 1 kali setiap minggu kedua
b.	Kursus dan konsultasi keagamaan dibuka setiap hari kerja BINROH mulai 09.00 – 12.00 WIB
c.	Khataman Alquran dilakukan setiap bulan Ramadan
d.	Tes keagamaan karyawan dilakukan saat penerimaan karyawan baru dan kenaikan golongan karyawan lama
2.	Tempat :
	Aula RSI Sultan Hadlirin, Kantor BINROH dan Masjid Syifa'ul Janan
3.	Sasaran :
	Seluruh karyawan Rumah Sakit Islam “Sultan Hadlirin” Jepara
4.	Proses :
a.	Pembinaan Rutin Karyawan Diisi dengan kajian interaktif berbagai tema keislaman yang terkait dengan peningkatan etos kerja karyawan dan peningkatan pemahaman keagamaan
b.	Kursus dan Konsultasi Agama Materi kursus adalah Salat (Mazhab Syafi’i). membaca Alquran, meliputi Tajwid dan Makhraj. Sedangkan konsultasi dilakukan melalui berbagai media, baik secara langsung diruangan maupun <i>online</i> melalui BBM, WA, dan <i>Facebook</i> .
c.	Khataman Alquran Dilakukan selama bulan Ramadan dalam rangka menyambut peringatan Nuzulul Quran.
d.	Tes Keagamaan Materi yang diujikan adalah seputar tata cara salat, membaca Alquran dan pengetahuan agama Islam secara umum.

Tabel 4.8 Rincian Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan Rohani bagi Karyawan

Selain kegiatan di atas untuk meningkatkan etos kerja karyawan Bimbingan rohani juga melakukan pelatihan fikih ibadah dan fikih pasien agar karyawan dapat membimbing pasien tentang bimbingan rohani pasien¹⁰⁸ hal ini dipertegas

¹⁰⁷ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara no. IV.1/138/RSI/I/2017 tentang pedoman pelayanan bina rohani (BINROH) RSI Sultan Hadlirin Jepara, 12

¹⁰⁸ Observasi oleh peneliti, 26 September 2019, observasi 2, catatan.

pernyataan dari Bapak Fajar Inhadl, Lc. Mengatakan bahwa:

“Pemberian bekal karyawan melalui pelatihan *in house training* fikih pasien agar karyawan juga bisa membimbing pasien dalam beribadah.”¹⁰⁹

Materi bimbingan rohani Islam untuk karyawan di RSI Sultan Hadlirin Jepara merupakan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasien, karyawan, ataupun rumah sakit. Materi – materi tersebut tentang keagamaan yang berhubungan dengan hukum-hukum islam, kehidupan sehari-hari, tentang fikih. Semua materi yang disampaikan berfungsi untuk meningkatkan etos kerja karyawan di RSI Sultan Hadlirin Jepara. Materi – materi saat IHT materi yang disampaikan tentang fikih syariah, dan saat kajian rutin materi yang disampaikan tentang isu-isu yang sedang terjadi atau sesuai momen yang ada.¹¹⁰ Hal tersebut merupakan pernyataan Bapak Ahmad Fajar Inhadl, Lc selaku ketua pembina rohani RSI Sultan Hadlirin Jepara yang mengatakan bahwa :

“Materi yang disampaikan ketika *in house training* yaitu rumah sakit syariah contohnya fikih ibadah, fikih pasien. Untuk kajian isu-isu yang sedang *booming* contohnya saat bulan agustus tema yang diangkat tentang kemerdekaan (kecintaan rasulullah SAW kepada tanah air).”¹¹¹

Pernyataan tersebut setelah dilakukan proses triangulasi data, sesuai dengan pernyataan Ibu Afifah selaku karyawan yaitu kepala ruang perinatologi Sultan Hadlirin Jepara yang mengatakan bahwa :

“Tentang ibadah, fikih pasien. Dan saat kajian materi yang sedang tren di Indonesia, dan pemilihan materi yang disampaikan saat pengajian adalah materi yang ringan sesuai dengan keadaan jadi mudah dicerna contoh kaidah hijrah itu seperti apa, kalau kita mau jihad sesuai dengan profesi kita seperti apa

¹⁰⁹ Ahmad Fajar Inhadl, wawancara oleh peneliti, 17 September, 2019, wawancara 1, transkrip.

¹¹⁰ Observasi oleh peneliti, 12 Oktober 2019, observasi 6, catatan.

¹¹¹ Ahmad Fajar Inhadl, wawancara oleh peneliti, 17 September, 2019, wawancara 1, transkrip.

disesuaikan.”

Tidak beda dengan pernyataan Ibu Arina Noviasari selaku karyawan yaitu staff SIMRS RSI Sultan Hadlirin Jepara mengatakan bahwa :

“IHT tetang salat, tayamum, fikih pasien ada nifas dll. Sedangkan pengajian materinya mengikuti moment yang sedang terjadi”¹¹²

Seperti pernyataan dari Bapak Sholekhan, S.Kep selaku karyawan yaitu kepala ruang muzdalifah, mengatakan bahwa :

“Materi cenderung ke fikih untuk pribadi ataupun fikih ibadah untuk pasien, disitu diharapkan karyawan bisa sebagai juru dakwah untuk pasien karena pembina rohani tidak harus terjun langsung ke pasien, maka itulah karyawan dibekali tentang fikih. Materi pengajian sesuai dengan musim yang lagi trending misalnya musim tahun baru bagaimana muhasabah karyawan/teman-teman tahun sebelumnya atau tahun yang akan datang, terus menjelang puasa bagaimana mempersiapkan puasa, mengisi puasa dengan bekerja sesuai dengan biasanya yang tidak menjadi halangan.”¹¹³

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa materi-materi bimbingan selain dapat meningkat *skill* karyawan melalui pelatihan juga mampu memberikan pemahaman keislaman sesuai profesi karywan selain itu juga memberikan makna-makna keislaman sesuai dengan momen-momen yang sedang terjadi seperti yang telah disampaikan di atas.

Keberhasilan bimbingan rohani Islam bergantung pada komunikasi. Untuk mencapai komunikasi yang efektif, dalam bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara menggunakan metode atau cara dalam berkomunikasi. Metode tersebut adalah metode bimbingan langsung dan metode

¹¹² Arina Novitasari, wawancara oleh peneliti, 5 Oktober, 2019, wawancara 10, transkrip.

¹¹³ Sholekhan, wawancara oleh peneliti, 4 Oktober, 2019, wawancara 9, transkrip.

bimbingan tidak langsung.

Pernyataan di atas sesuai dengan Bapak Ahmad Fajar Indhadl, Lc selaku pembina rohani RSI Sultan Hadlirin Jepara yang mengatakan bahwa :

“Metode yang digunakan dalam bimbingan rohani Islam karyawan adalah metode bimbingan langsung dan tidak langsung.”¹¹⁴

Metode langsung yang dimaksud adalah pembimbing menyampaikan materi langsung kepada karyawan (*face to face*) saat pengajian di masjid ataupun saat pelatihan di aula. Pembimbing dan karyawan bertemu langsung dalam sebuah forum. Dan untuk metode tidak langsung penyampaian materi menggunakan media jadi pembimbing dengan karyawan tidak bertatapapan langsung contohnya menyampaikan materi lewat group *whatsapp*, tausyah melalui radio rumah sakit, *website*, *facebook* dan media lainnya.

2. Deskripsi Peran Bimbingan Rohani Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di RSI Sultan Hadlirin Jepara

Peranan bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan etos kerja karyawan RSI Sultan Hadlirin adalah seberapa jauh bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan etos kerja di rumah sakit yang merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan dengan menyediakan tenaga ahli dibidang kesehatan sesuai profesi juga tenaga perawat yang profesional dalam pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Bimbingan rohani Islam merupakan proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seorang atau beberapa orang individu dalam hal memahami diri sendiri, menghubungkan pemahaman tentang dirinya sendiri dengan lingkungan, memilih, menentukan, dan menyusun rencana sesuai dengan konsep dirinya dan tuntutan lingkungan berdasarkan norma-norma yang berlaku. berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti di RSI Sultan Hadlirin Jepara dalam hal ini bimbingan rohani Islam bagi karyawan. bimbingan rohani Islam tidak hanya diberikan kepada pasien, bimbingan ini juga diberikan kepada karyawan.

¹¹⁴ Ahmad Fajar Indhadl, wawancara oleh peneliti, 17 September, 2019, wawancara 1, transkrip.

Karyawan sebagai manusia biasa dalam dirinya tentu memerlukan kebutuhan jasmani dan rohani. Dalam bimbingan ini di fokuskan pada pemenuhan rohani karyawan melalui kegiatan keagamaan. Selain itu rumah sakit ini merupakan rumah sakit islam yang dalam kegiatan apapun harus sesuai dengan syariat Islam adanya bimbingan untuk karyawan agar karyawan dapat meningkatkan etos kerja dalam pelayanan di rumah sakit. Pembina rohani Islam melaksanakan bimbingan rohani Islam memiliki peran penting yaitu sebagai provokator kebaikan dan selalu mengingatkan berbuat baik dimanapun itu khususnya ditempat bekerja serta menerapkan nilai-nilai keislaman di setiap kehidupan sehari-hari karyawan RSI Sultan Hadlirin Jepara. Hal tersebut merupakan pernyataan Bapak Ahmad Fajar Indhadl, Lc selaku pembina rohani RSI Sultan Hadlirin Jepara yang menyebutkan bahwa :

“Peran dari bimbingan rohani Islam di rumah sakit ini yaitu pertama sebagai provokator kebaikan mengingatkan selalu berbuat baik dimanapun itu khususnya di RSI ini. Kedua, memberikan nilai keislaman di setiap kehidupan sehari-hari karyawan.”¹¹⁵

Dari hasil wawancara di atas bahwa peran bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan etos kerja karyawan adalah sebagai provokator kebaikan dan mengingatkan selalu berbuat baik bagi karyawan agar karyawan terus melakukan kebaikan dalam pelayanan di rumah sakit Islam, serta melaksanakan nilai-nilai keislaman tidak hanya saat di rumah sakit tapi dimanapun karyawan berada.

Pernyataan dari bapak Fajar setelah dilakukan proses triangulasi data, sesuai dengan pernyataan bapak Panji Braja Sariyanto, SE selaku karyawan yaitu kepala subbagian akuntansi RSI Sultan Hadlirin Jepara yang mengatakan bahwa :

“Bimbingan rohani Islam untuk karyawan adalah sebagai kendaraan pemacu, karena ini adalah rumah sakit Islam yang harus mempunyai landasan etos kerja Islam untuk karyawan.”¹¹⁶

¹¹⁵ Ahmad Fajar Inhadl, wawancara oleh peneliti, 17 September, 2019, wawancara 1, transkrip.

¹¹⁶ Panji Braja, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 2, transkrip.

Bimbingan rohani Islam berperan membekali dan memberi pengetahuan kepada karyawan tentang hukum-hukum islam tentang fikih ibadah, fikih pasien, dan tentang hukum islam yang diperlukan dalam pelayanan di rumah sakit membimbing pasien dalam beribadah melalui pelatihan fikih ibadah dan fikih pasien .¹¹⁷ Karena sesuai pernyataan Ibu Erna Dwi Susilowati, Amd Kep. Selaku karyawan yaitu kepala ruang IGD RSI Sultan Hadlirin Jepara mengatakan bawah :

“Bimbingan rohani memberi pelatihan tentang IHT fikih ibadah, fikih pasien, yang dapat menambah *skill* atau wawasan untuk diri karyawan sendiri ataupun dalam menangani pasien.”¹¹⁸

Pernyataan tersebut setelah dilakukan proses triangulasi data, sesuai dengan pernyataan ibu Afifah, S.Kep.Ners selaku karyawan yaitu kepala ruang perinatologi RSI Sultan Hadlirin Jepara yang mengatakan bahwa :

“Dengan adanya pelatihan IHT dan kajian rutin memberikan pengetahuan kepada karyawan untuk menangani pasien, karena dititik-titik tertentu sebagai perawat pelayan rumah sakit, pasien wajib diberi wawasan dan *support* tentang keagamaan dan keislamaan, penerimaan terhadap sakitnya.”¹¹⁹

Kajian rutin bimbingan rahani Islam untuk karyawan dapat menjadi pelengkap ataupun penyempurna bagi karyawan yang kurang memahami hukum-hukum islam dan nilai-nilai islam dalam kehidupan sehari-hari sebagai seorang karyawan di rumah sakit yang memiliki jam kerja tinggi mengikuti kajian adalah hal yang sangat perlu. Tentunya ini merupakan kegiatan yang sangat bagus. Bapak Sholekhan, S.Kep selaku karyawan yaitu kepala ruang Muzdalifah, mengatakan bahwa :

“Bimbingan rohani Islam sebagai pelengkap atau penyempurna dari apa yang belum diketahui oleh

¹¹⁷ Observasi oleh peneliti, 26 September 2019, observasi 2, catatan.

¹¹⁸ Erna Dwi Susilowati, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 3, transkrip.

¹¹⁹ Afifah, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 5, transkrip.

karyawan tentang syariat Islam.”¹²⁰

Tidak beda dengan pernyataan Ibu Sumaryati, Amd Kep selaku karyawan yaitu kepala subbagian rumah tangga mengatakan bahwa :

“Menurut saya perannya sangat penting, karena banyak teman-teman yang belum begitu paham tentang hukum Islam dengan adanya bimbingan rohani Islam karyawan lebih bisa memahami tentang hukum-hukum Islam.”¹²¹

Setiap unit/personal harus dilandasi dengan etos kerja demi mutu keselamatan pasien yang harus benar-benar dijaga, bahkan untuk saat ini bagian SDM dan komite syariah telah melakukan *assessment* pada bidang-bidang yang etos kerjanya lemah. contoh: saat melengkapi rekam medis pasien harus benar-benar dilakukan sesuai dengan data dan alur maka tanpa adanya etos kerja bagian rekam medis ini tidak akan berjalan dengan baik. Perubahan etos kerja dilihat dari data penilaian pelaksanaan pekerjaan dari bagian SDM perubahan pada integritas, disiplin, tanggung jawab, tepat waktu dll. Indikator yang ingin dicapai karyawan berkomitmen sebagai bekerja sebagai ladang ibadah, masing-masing karyawan bersemangat menjadi RSI syariah, kesadaran berperilaku agamis, beribadah. Bimbingan rohani yang dilakukan dapat memberikan perubahan positif bagi karyawan tentunya dalam meningkatkan etos kerja, pernyataan dari Ibu Erna Susilowati selaku kepala ruang IGD mengatakan:

“Perubahan jelas ada sekali, kita lebih semangat karena setiap operan ganti shif kita berdoa bersama terlebih dahulu, merefresh 5 dasar yang harus dikuasai di RSI ini salah satunya cuci tangan, dan yang kita dapatkan saat IHT kita terapkan pada pasien karena kita akan menuju rumah sakit syariah, harapanya pasien setelah dirawat di rumah sakit yang notabennya islam dapat menerapkan di rumah contoh pasien bisa menutup

¹²⁰ Sholekhan, wawancara oleh peneliti, 4 Oktober, 2019, wawancara 9, transkrip.

¹²¹ Sumaryati, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 4, transkrip.

aurat atau memakai jilbab”¹²²

Senada yang disampaikan oleh Bapak Sholehkan selaku kepala ruang mudzdalifah, mengatakan :

“Bimbingan yang dilakukan bisa membawa perubahan pada diri saya, motto disini adalah pelayananku ibadahku, bekerja disini harus semangat ikhlas, disiplin, dan bekerja tidak hanya mencari uang tapi juga akhirat.”¹²³

Bimbingan rohani Islam adalah sebagai alat untuk menuju rumah sakit Islam bersertifikasi syariah yaitu rumah sakit yang seluruh aktivitas dan pelayanannya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah. Sehingga bimbingan rohani bertugas menjadi provokator kebaikan, memberikan pembinaan keagamaan, konsultasi keagamaan, kursus keagamaan, khataman Al-quran, tes keagamaan karyawan serta pelatihan tentang fikih ibadah agar karyawan disetiap pekerjaan atau melakukan sesuatu terdapat nilai-nilai keislaman disetiap kehidupan sehari-harinya.¹²⁴

3. Deskripsi Faktor Pendukung dan Penghambat Bimbingan Rohani Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di RSI Sultan Hadilirin Jepara.

Bimbingan rohani Islam merupakan suatu program atau unit dari rumah sakit yang bergerak di kesehatan dan kesyariaan islam, bimbingan rohani salah satu nilai plus rumah sakit islam Sultan Hadilirin yang tidak dimiliki rumah sakit umum lainnya, karena bimbingan rohani mencakup kepada bimbingan pasien, bimbingan karyawan, keluarga pasien. Bimbingan pasien mencakup bimbingan bersuci, ibadah, sakaratul maut dan mendapatkan motivasi-motivasi keislaman dari petugas bimbingan rohani. Sedangkan bimbingan untuk karyawan ada kajian tiap bulan mengenai permasalahan keislaman. Tentunya pelaksanaan bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan etos kerja tidak terlepas dari faktor penghambat dan faktor pendukung.

¹²² Erna Dwi Susilowati, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 3, transkrip.

¹²³ Sholehkan, wawancara oleh peneliti, 4 Oktober, 2019, wawancara 9, transkrip.

¹²⁴ Observasi oleh peneliti, 26 September 2019, observasi 2, catatan.

Pelaksanaan bimbingan rohani yang sudah terjadwal akan mempermudah karyawan untuk menyesuaikan waktu dalam mengikuti kegiatan tersebut namun, dalam sebuah rumah sakit penanganan pasien dan layanan yang bersifat umum tidak dapat diprediksi bahwa akan terjadi kondisi gawat darurat atau kredit pada pasien yang mengakibatkan karyawan tidak dapat mengikuti bimbingan rohani yang sudah dijadwalkan, keadaan seperti itu sebenarnya bukan sebagai penghambat bagi karyawan untuk tidak mengikuti bimbingan, pernyataan ini disampaikan Ibu Erna Dwi Susilowati sebagai kepala ruang IGD mengatakan bahwa :

“Faktor penghambat pada saat pasien ramai dan pasien kredit agak terlambat namun sebenarnya hal itu tidak sebagai penghambat, apabila mengikuti IHT jadwal bisa diatur.”¹²⁵

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Afifah, S.Kep. Ners yaitu kepala ruang perinatologi mengatakan bahwa :

“Faktor penghambat kalau ruangan kredit saya tidak bisa keluar, dan kalau keadaan pasien tidak memungkinkan ditinggal saya tidak bisa ikut pengajian.”¹²⁶

Dalam sebuah instansi atau lembaga faktor penghambat yang paling utama adalah dari SDM itu sendiri, di RSI Sultan Hadlirin pun tidak terlepas dari faktor itu, faktor penghambat dalam pelaksanaan bimbingan rohani Islam bagi karyawan berikutnya adalah beberapa sumber daya manusia yang belum berkomitmen hal itu merupakan hasil wawancara dari Bapak Fajar Indhadl, Lc. Diperkuat dari pernyataan Yovana Hari Vandy, S.Kom selaku koordinator SIMRS mengatakan bahwan :

“Faktor penghambat teman mengajak makan, ngantuk, ada jadwal menjemput anak, pikiran sedang tidak stabil, dan kadang tidak fokus.”¹²⁷

¹²⁵ Erna Dwi Susilowati, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 3, transkrip.

¹²⁶ Afifah, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 5, transkrip.

¹²⁷ Yovana Hari Vandy, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 6, transkrip.

Solusi untuk mengatasi faktor tersebut adalah peran direktur rumah sakit sangat penting agar karyawan bisa mengikuti kegiatan bimbingan rohani Islam. Direktur rumah sakit RSI Sultan Hadlirin menginstruksikan langsung ataupun memberikan memo kepada para karyawan agar selalu melakukan pekerjaan dengan etos kerja yang sesuai syariat Islam, dan wajib mengikuti program kegiatan yang dilaksanakan oleh bimbingan rohani.

Faktor penghambat karyawan tidak bisa mengikuti bimbingan rohani Islam adalah terkadang berbenturan dengan jadwal kerja karyawan, walaupun pelaksanaan ataupun pelatihan bimbingan rohani Islam sudah terjadwal, namun untuk jadwal shif karyawan tidak bisa tetap.¹²⁸ Sesuai dengan yang sampaikan Bapak Panji Braja Satriyanto, SE kepala subbagian akuntansi mengatakan :

“Penghambat waktu dan pekerjaan yang benturan dengan jadwal kajian, tapi selama ini saya ikut terus selama tidak libur/cuti.”¹²⁹

Dari faktor-faktor penghambat yang disampaikan narasumber, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor penghambat karena keadaan kredit atau pasien dalam keadaan kritis sehingga karyawan tidak bisa mengikuti bimbingan rohani Islam merupakan faktor yang wajar terjadi di rumah sakit dan dari hasil wawancara di atas itu sebenarnya bukan faktor penghalang untuk tidak mengikuti kegiatan bimbingan rohani. Dan untuk faktor komitmen memang perlu adanya instruksi langsung dari atasan agar karyawan mengerti bahwa bimbingan rohani Islam itu penting.

Adanya faktor penghambat tentunya ada faktor pendukung, yang akan dideskripsikan oleh peneliti. Kegiatan berjalan sukses pasti terdapat dukungan dari berbagai pihak dari pihak atasan ataupun pihak yang paling bawah. Dukungan untuk bimbingan rohani yang sangat penting ialah dukungan dari para petinggi-petinggi rumah sakit, di RSI Sultan Hadlirin Jepara direktur rumah sakit sangat mendukung dengan adanya bimbingan rohani, karena bimbingan rohani Islam adalah

¹²⁸ Observasi oleh peneliti, 26 September 2019, observasi 2, catatan.

¹²⁹ Panji Braja, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 2, transkrip.

nyawa dari rumah sakit Islam. Bapak Fajar Indhadl, Lc sebagai pembina rohani mengatakan :

“Faktor yang menjadi pendukung adalah komitmen *top leader* dalam hal ini direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara.”¹³⁰

Setelah dilakukan proses triangulasi data, pernyataan tersebut sesuai dengan Ibu Afifah, S.Kep. Ners yang menyatakan :

“Ada memo ada dari bapak direktur yang isinya awal kerja berdoa bersama, mau melakukan tindakan baca *basmallah*, mengucapkan salam ketika berjumpa dengan rekan kerja.”¹³¹

Berkaitan dengan pelaksanaan bimbingan rohani Islam, materi bimbingan juga sangat mempengaruhi karyawan untuk mengikuti kajian rutin ataupun pelatihan yang dilaksanakan oleh bimbingan rohani Islam, materi – materi kajian yang sangat *update* sesuai dengan momen yang sedang terjadi memberikan hal unik pada kajian rutin ini, menjadikan karyawan semangat untuk mengikuti kegiatan tersebut:

Pernyataan tersebut disampaikan oleh Bapak Fajar Indhadl, Lc. Mengatakan bahwa :

“Materi untuk kajian isu-isu yang sedang *booming* contohnya saat bulan agustus tema yang diangkat tentang kemerdekaan (kecintaan rasulullah SAW kepada tanah air).”¹³²

Tidak beda dengan yang disampaikan oleh Ibu Erna Susilowati, Amd Kep mengatakan bahwa :

“Tema yang disampaikan adalah tema-tema yang sesuai dengan keadaan contohnya tentang pilpres, tahun baru muharrom, hari kemerdekaan.”¹³³

¹³⁰ Ahmad Fajar Inhadl, wawancara oleh peneliti, 17 September, 2019, wawancara 1, transkrip.

¹³¹ Afifah, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 5, transkrip.

¹³² Ahmad Fajar Inhadl, wawancara oleh peneliti, 17 September, 2019, wawancara 1, transkrip.

¹³³ Erna Dwi Susilowati, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 3, transkrip.

Kesadaran para karyawan yang ingin mengikuti karena bimbingan rohani Islam itu sangat penting bagi pemenuhan rohani pada kehidupan sehari-hari karyawan maupun kenyamanan dalam bekerja, hati yang tenang dan tentram juga sangat mempengaruhi etos kerja karyawan di rumah sakit RSI Sultan Hadlirin Jepara.¹³⁴ Keinginan diri sendiri untuk mengikuti kajian dan pelatihan karena akan menambah pengetahuan ilmu keislaman

Sesuai dengan pernyataan Bapak Sholihuddin selaku dewan kemakmuran masjid mengatakan bahwa :

“Faktor pendukung mendapat banyak pengetahuan atau ilmu, dan bisa melakukan ibadah sesuai tuntunan islam.”¹³⁵

Tidak beda dengan yang disampaikan oleh Ibu Sumaryati, Amd. Kep selaku kepala subbagian rumah tangga mengatakan bahwa :

“Faktor pendukung adalah muncul *tholabul ilmi* menambah pengetahuan kita mencari ilmu wajib, mendapat pahala yang menjadi bekal kita diakhirat nanti, kemudian bisa silaturahmi ketemu teman-teman yang lain.”¹³⁶

C. Analisis Data Penelitian

Data-data yang akan di analisa ini merupakan data yang berhubungan dengan penelitian tentang peran bimbingan rohani Islam dalam meningkatkan etos kerja karyawan di RSI Sultan Hadlirin Jepara :

1. Analisis Pelaksanaan Bimbingan Rohani Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di RSI Sultan Hadlirin Jepara

Bimbingan rohani Islam secara umum di RSI Sultan Hadlirin Jepara merupakan suatu layanan pemeliharaan, pengurusan, penjagaan aktivitas rohaniah agar individu tetap berada pada situasi yang dan kondisi yang fitrah. Secara khusus

¹³⁴ Observasi oleh peneliti, 12 Oktober 2019, observasi 6, catatan.

¹³⁵ Sholihuddin, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 7, transkrip.

¹³⁶ Sumaryati, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 4, transkrip.

untuk karyawan bimbingan rohani Islam merupakan sebuah proses untuk memperdalam kemampuan keagamaan dan penanaman nilai-nilai Islam dalam rangka untuk meningkatkan etos kerja dan kepekaan sosial dalam menghadapi problematika kehidupan keagamaan. Adanya bimbingan ini selain meningkatkan etos kerja juga bertujuan agar karyawan secara individu dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi saat bertugas.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Dewa Ketut Sukardi, bahwa bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada seseorang agar mampu memperkembangkan potensi (bakat, minat, dan kemampuan) yang dimiliki, mengenai dirinya sendiri mengatasi persoalan-persoalan sehingga mereka dapat menentukan sendiri. jalan kehidupannya secara bertanggung jawab tanpa bergantung pada orang lain.¹³⁷

Pelaksanaan bimbingan rohani Islam wajib diikuti oleh semua karyawan di RSI Sultan Hadlirin Jepara, yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, bagian laborat, rekam medis, HUMAS, PKSRS, keuangan, dan IT.

Dalam pelaksanaan bimbingan rohani Islam, pembimbing dibantu oleh dewan kemakmuran masjid dan bina rohani pasien. Pembimbing menentukan materi yang akan diberikan. Materi tersebut diperoleh dari kitab maupun Al-Qur'an serta hadits dan dikemas dengan judul yang ringan dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Asmuni Syukir, materi dakwah dalam hal ini adalah bimbingan rohani Islam dapat diklasifikasikan menjadi tiga hal, yang pada dasarnya ketiganya bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits. Tiga hal itu adalah¹³⁸ :

- a. Masalah keimanan (aqidah) Aqidah dalam Islam adalah bathni bersifat i'tiqad bathiniyah yang mencakup masalah-masalah yang erat hubungannya dengan rukun iman. Masalah aqidah ini secara garis besar ditunjukkan oleh Rasulullah SAW. Dalam Islam, permasalahan aqidah yaitu masalah-masalah yang mencakup keyakinan yang

¹³⁷ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan dan Penyuluhan Belajar di Sekolah*, 66

¹³⁸ Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam* (Surabaya: Al-Ikhlash, 1983), 60

- erat hubungannya dengan rukun iman. Dalam pembahasannya, bukan saja tertuju pada hal-hal yang wajib diimani, akan tetapi materi dakwahnya juga menyangkut masalah-masalah yang menjadi lawannya. Seperti syirik, ingkar terhadap keberadaan Tuhan, dan sebagainya.
- b. Masalah keislaman (syar'iyah) Dalam Islam, permasalahan syar'iyah erat kaitannya dengan perbuatan nyata dalam mentaati semua peraturan/hukum Allah untuk mengatur hubungan antara manusia dengan tuhanNya serta mengatur pergaulan hidup antar sesama manusia. Permasalahan yang berhubungan dengan masalah syar'iyah bukan saja terbatas pada masalah ibadah kepada Allah, namun permasalahannya juga mencakup pada masalah yang berkenaan dengan pergaulan hidup antar sesama manusia seperti masalah hukum jual-beli, berumah tangga, warisan, dan lainnya, begitu juga dengan segala bentuk larangan Allah, seperti mabuk, mencuri, berzina, dan sebagainya. Hal itu juga termasuk masalah yang menjadi materi dakwah.
 - c. Masalah budi pekerti (*akhlaqul karimah*) sebagai materi dakwah, akhlak lebih tepat dikatakan pelengkap bagi keimanan dan keislaman seseorang. Namun bukan berarti masalah akhlak tidak penting, karena bagaimana pun juga, iman dan islam seseorang tidak akan sempurna tanpa dibarengi dengan perwujudan akhlakul karimah.

Materi merupakan hal yang sangat penting, mengingat ruh kegiatan bimbingan rohani Islam mengacu dari materi yang diberikan. Materi di dalam bimbingan rohani Islam untuk karyawan RSI Sultan Hadlirin Jepara disampaikan dengan metode langsung dan tidak langsung.

Hal ini sesuai dengan pendapat Ahmad Izzan dan Naan bahwa keberhasilan bimbingan rohani Islam bergantung pada komunikasi. Untuk mencapai komunikasi yang efektif, seorang pembimbing rohani harus menguasai beberapa metode atau cara dalam berkomunikasi. Metode tersebut adalah metode bimbingan langsung dan bimbingan tidak langsung.¹³⁹

Metode langsung di RSI Sultan Hadlirin Jepara secara rinci pelaksanaannya yaitu pembimbing secara aktif mendatangi langsung atau berkomunikasi langsung dengan karyawan, dan

¹³⁹ Ahmad Izzan dan Naan, *Bimbingan Rohani Islam* (Bandung : Simbiosis Rekatama Media, 2019), 9

secara pasif bimbingan dilakukan secara langsung namun karyawan mendatangi ruang kerja pembimbing untuk meminta bimbingan. Metode tidak langsung pembimbing menyampaikan materi keagamaan dan motivasi melalui siaran internal, dan melalui sosial media seperti di *whatsapp*, *facebook*, dan *website*.

Dengan adanya bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara diharapkan karyawan dapat memahami dan melaksanakan kegiatan bimbingan yang telah disampaikan, karyawan tahu tujuan bekerja tidak hanya mengejar materi tapi dengan beretos kerja yang baik akan membawa keberkahan dunia dan akhirat.

2. Analisis Peran Bimbingan Rohani Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di RSI Sultan Hadlirin Jepara

Peranan bimbingan rohani Islam merupakan kedudukan bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan keagamaan kepada pasien serta memberikan pembinaan dan pelatihan kepada karyawan melalui kajian dan IHT fikih Ibadah agar semua masyarakat RSI Sultan Hadlirin kebutuhan rohaninya terpenuhi sehingga dapat menjalankan kehidupan yang lebih baik sesuai dengan syariat agama islam.

Peranan ini seperti yang disampaikan oleh Soerjono Soekanto bahwa peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal ini berarti ia menjalankan suatu peranan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan dan saling bertentangan satu sama lain. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal tersebut sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat kepadanya. Peranan lebih banyak menekankan pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses.¹⁴⁰

Tugas dan tanggung jawabnya pokok bimbingan rohani Islam RSI Sultan Hadlirin yaitu membantu direktur dalam

¹⁴⁰ Soerjono Soekanto, *Teori Peranan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002),

pelaksanaan kegiatan bina rohani Islam dan menuju rumah sakit Islam syariah dengan sasaran meliputi sumber daya insane, pasien dan keluarga, lingkungan, dll. untuk karyawan atau sumber daya insane tugas tersebut dilaksanakan melalui kajian rutin sebulan sekali, pelatihan fikih (ibadah, pasien, kematian), kursus keagamaan, konsultasi keagamaan, khataman Alquran (bulan Ramadan), dan tes keagamaan.¹⁴¹

Tugas bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara sejalan dengan fungsi bimbingan rohani Islam menurut Aenurrohim Faqih yaitu¹⁴² :

- a. Fungsi Preventif yaitu membantu individu menjaga atau mencegah timbulnya masalah bagi dirinya.
- b. Fungsi Kuratif yaitu membantu individu memecahkan masalah yang sedang dihadapi atau dialami.
- c. Fungsi Presertatif yaitu membantu individu menjaga agar situasi dan kondisi yang semula tidak baik menjadi baik dan kebaikan itu bertahan lama. Fungsi Pengembangan yaitu membantu individu memelihara dan mengembangkan situansi kondisi yang telah baik agar tetap baik atau menjadi lebih baik sehingga tidak memungkinkan menjadi sebab muncul masalah.

Setiap aktivitas yang dilakukan manusia tentu memerlukan dasar (landasan), demikian pula dalam bimbingan kerohanian. Landasan (fondasi atau dasar pijak utama bimbingan kerohanian Islam) adalah Al-Qur'an dan Sunnah Rasul, sebab keduanya merupakan sumber dari segala sumber pedoman kehidupan umat Islam. Al-Quran dan Sunnah Rasul dapatlah diistilahkan sebagai landasan ideal dan konseptual bimbingan kerohanian. Dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul itulah gagasan, tujuan dan konsep (pengertian, makna hakiki) bimbingan kerohanian tersebut bersumber.¹⁴³ Jika Al-Qur'an dan Sunnah Rasul merupakan landasan utama yang dilihat dari sudut asal-usulnya, yang merupakan landasan "naqliyah", maka landasan lain yang dipergunakan oleh bimbingan kerohanian yang sifatnya "aqliyah" adalah pertama falsafah; (falsafah

¹⁴¹ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara no.

IV.1/138/RSI/I/2017 tentang pedoman pelayanan bina rohani (BINROH) RSI Sultan Hadlirin Jepara, 8

¹⁴² Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling Dalam Islam*, (Yogyakarta: UII Pres, 2001), 37

¹⁴³ Tohari Musnamar, *Dasar-Dasar Konseptual*, 6

tentang dunia manusia, falsafah tentang dunia kehidupan, falsafah tentang masyarakat dan hidup bermasyarakat) dan kedua ilmu, ilmu yang menjadi landasan gerak operasional bimbingan kerohanian antara lain: ilmu jiwa (psikologi), ilmu hukum (syari'ah).¹⁴⁴

a. Firman Allah dalam surat Yunus ayat 57 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَكُمْ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ
وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِلْمُؤْمِنِينَ - ٥٧

Artinya: Wahai manusia! Sungguh, telah datang kepadamu pelajaran (Al-Qur'an) dari Tuhanmu, penyembuh bagi penyakit yang ada dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang yang beriman. (Q.S. Yunus : 57)¹⁴⁵

b. Firman Allah dalam surat An Nahl ayat 125

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ
بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ
وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ - ١٢٥

Artinya : Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk. (Q.S. An Nahl: 125)¹⁴⁶

c. Hadist Nabi SAW

¹⁴⁴ Tohari Musnamar, *Dasar-Dasar Konseptual*, 6

¹⁴⁵ <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/16/57> diakses pada 5 September, 2019

¹⁴⁶ <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/16/125> diakses pada 5 September, 2019

تَرَكْتُ فِيكُمْ أَمْرَيْنِ لَنْ تَضِلُّوا مَا تَمَسَّكُم بِهِمَا كِتَابُ أَهْلِ وَشَيْتَةِ رَسُولِ
 أَهْلِ صَلَّى أَهْلٌ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (رواه الإمام مالك)

Artinya : “Telah aku tinggalkan di tengah kalian dua perkara, i kalian tidak akan tersesat selama kalian berpegang pada keduanya : kitabullah dan sunnah Rasulullah saw.” (HR.Imam Malik)

d. Hadist Nabi SAW

عَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ أَهْلٌ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ أَهْلِ صَلَّى أَهْلٌ عَلَيْهِ
 وَسَلَّمَ : بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً.....(رواه أحمد والبخاري والترمذي)

Artinya : “Dari Umar ra. berkata: Rasulullah SAW. bersabda: Sampaikanlah dari padaku meskipun hanya satu ayat” (H.R.Ahmad, Bukhari dan Tirmidzi).

Dari ayat dan hadits di atas, bahwa bimbingan kerohanian perlu dilakukan terhadap orang lain, juga harus dilakukan pada diri sendiri. Selain itu ayat di atas juga memberikan petunjuk bahwa bimbingan kerohanian ditujukan terutama pada kesehatan jiwa, karena ini merupakan pedoman yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia untuk mencapai suatu kebahagiaan dan ketenangan batin. Dengan demikian dasar pelaksanaan bimbingan rohani Islam yaitu Al-Quran dan Sunnah Rasul yang menjadi gagasan dan tujuan, sebab keduanya adalah sumber dari segala sumber pedoman bagi kehidupan umat Islam.

Dapat disimpulkan bahwan peranan bimbingan rohani Islam merupakan kedudukan yang sangat penting yang memiliki tugas dan tanggung jawab kepada pasien dan karyawan untuk pemenuhan rohani, atas dasar al-quran dan sunnah.

Adanya bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara di harapkan dapat meningkatkan semangat bekerja ataupun kebiasaan bekerja yang baik seperti jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan di RSI Sultan Hadlirin Jepara, sama halnya dengan pengertian etos kerja menurut Menurut Max Weber, pakar manajemen, etos kerja diartikan perilaku kerja

yang etis yang menjadi kebiasaan kerja yang berporoskan etika, dengan kata lain yang lebih sederhana, etos kerja yaitu semua kebiasaan baik yang dilandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja, seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, berwawasan, kreatif, bersemangat, mampu bekerja sama, sadar lingkungan loyal, berdedikasi, bersikap santun.¹⁴⁷

Karyawan RSI Sultan Hadlirin Jepara yang juga sebagai manusia tentunya dalam bekerja juga memiliki permasalahan-permasalahan, baik permasalahan pada diri sendiri, keluarga, lingkungan, maupun saat bekerja. Merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja. Menurut Panji Anarogak Etos kerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya yaitu¹⁴⁸ :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat

¹⁴⁷ Mohammad As'ad, *Psikologi Industry* (Yogyakarta : Libery, 2003), 85

¹⁴⁸ Panji Anaroga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta, 1992), 52

menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teerpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi instrinsik.

Dari proses bimbingan rohani yang dilaksanakan karyawan merasa ada perubahan yang dialami dari sikap

kerja yang dilakukan yaitu tahu cara bekerja dengan baik dan benar, lebih bersemangat, memiliki rasa ikhlas, merasa lebih tenang, kerjasama meningkat, menghargai orang lain, sabar, giat menjalankan perintah, dan yang terakhir bahwa kerja tidak hanya tentang uang tapi juga ibadah mencari bekal dunia dan akhirat.¹⁴⁹

Perubahan sikap kerja yang dirasakan karyawan seperti halnya ciri-ciri etos kerja seorang muslim menurut Toto Tasmara, beberapa ciri-ciri tersebut adalah :

a. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa arab mempunyai arti: bersih, murni (tidak terkontaminasi). Kata *ikhlas* dapat disejajarkan dengan *sincere* (bahasa latin *sincerus: pure*) yang berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam.

b. Memiliki tanggungjawab

Dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah; dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dengan bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.

c. Memiliki rasa bahagia karena melayani

Melayani dengan cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar, melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa aku bahagia karena melayani. Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi didunia pun mereka sudah merasakannya.

Dapat disimpulkan bahwa peran bimbingan rohani Islam untuk karyawan RSI Sultan Hadlirin Jepara adalah membantu direktur di dalam pelaksanaan kegiatan bina rohani Islam dan upaya menuju rumah sakit Islam syariah melalui bimbingan seperti kajian rutin sebulan sekali, pelatihan fikh

¹⁴⁹ Rangkuman hasil wawancara karyawan RSI Sultan Hadlirin Jepara, 2019

(ibadah, pasien, kematian), pembinaan keagamaan, konsultasi keagamaan, kursus keagamaan khataman Al-quran, tes keagamaan karyawan. Bimbingan diberikan untuk mencegah turunya etos kerja atau memperbaiki etos kerja yang kurang baik, yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seperti konflik batin, permasalahan keluarga, ekonomi, ataupun kesenjangan pekerjaan atau sesama rekan kerja.

3. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Bimbingan Rohani Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di RSI Sultan Hadlirin Jepara

Faktor penunjang terlaksananya bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara tidak terlepas dari dukungan dan motivasi direktur rumah sakit. Direktur rumah sakit selalu menginstruksikan agar karyawan mengikuti kegiatan-kegiatan bimbingan rohani Islam.

Tentunya pengaruh pemimpin sangat besar dalam mencapai tujuan, seperti halnya yang disampaikan Gary Yukl bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna tujuan bersama.¹⁵⁰

Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara disetiap kesempatan selalu mengingatkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja selalu dilandasi dengan nilai-nilai agama. Direktur juga menulis memo secara khusus kepada karyawan untuk setiap kali melakukan pekerjaan diawali ataupun diakhiri dengan berdoa.¹⁵¹

Faktor pendukung yang kedua adalah karyawan, karyawan di RSI Sultan Hadliriin Jepara sangat antusias mengikuti kegiatan-kegiatan bimbingan rohani Islam terutama pengajian dan pelatihan tentang fikih ibadah dan pasien. Karyawan memiliki keinginan secara sadar untuk mengikuti kegiatan tersebut hal ini menunjukkan bahwa selain pemenuhan

¹⁵⁰ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh)*, (Jakarta : PT.Indeks, 2015), 9

¹⁵¹ Afifah, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 5, transkrip.

kebutuhan secara jasmani kebutuhan rohani juga harus terpenuhi.

Sebagai seorang manusia biasa tentunya karyawan tidak terlepas dari berbagai masalah yang dihadapi dari masalah di rumah ataupun masalah ketika bekerja, permasalahan-permasalahan yang dialami otomatis dapat mempengaruhi etos kerja pada dirinya. Bimbingan rohani Islam disini mempunyai fungsi preventif mencegah timbulnya permasalahan batin pada karyawan. Dan fungsi bimbingan sendiri menurut Dewa Ketut Sukardi, adalah sebagai berikut :

- a. Fungsi preventif, sebagai pencegah terhadap timbulnya masalah.
- b. Fungsi pemahaman, yang menghasilkan pemahaman-pemahaman tentang suatu hal guna mendapatkan informasi lebih dar permasalahan
- c. Fungsi perbaikan, yang menghasilkan solusi dari berbagai permasalahan yang dialami.
- d. Fungsi pemeliharaan dan pengembangan, membantu dalam memelihara dan mengembangkan keseluruhan pribadinya secara mantap, terarah, dan berkelanjutan.¹⁵²

Sasaran bimbingan rohani Islam salah satunya adalah ruhani manusia yang sehat dengan pemeliharaan dan pengembangan¹⁵³ melalui siraman keagamaan yang diberikan pembimbing. Di RSI Sultan Hadlirin karyawan telah menerima bimbingan tersebut. Menurut peneliti pemeliharaan dan pengembangan ruhaniah melalui nilai –nilai agama berhubungan dengan faktor pendukung etos kerja menurut Isep Zaenal Arifin, yaitu ¹⁵⁴ :

- a. Sistem keimanan dan ajaran dalam agama islam.
- b. Kesadaran tentang tugas manusia adalah sebagai khalifah.
- c. Ajaran ihsan dan pengarahan agar orang Islam bersikap mandiri dalam bekerja.
- d. Keharusan saling mengingatkan antara manusia

Dari faktor pendukung diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kegiatan bimbingan rohani adalah dukungan dan

¹⁵² Dewa Ketut Sukardi, *Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, 26-27

¹⁵³ Isep Zaenal Arifin, *Bimbingan & Perawatan Rohani Islam Di Rumah Sakit* (Bandung: Fokusmedia, 2017), 5

¹⁵⁴ Ahamad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 77

kesadaran dari pemimpin dan karyawan dalam memenuhi kebutuhan rohaninya, tanpa adanya itu kegiatan bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara tidak akan terlaksana dengan baik.

Dalam pelaksanaan bimbingan rohani Islam selain memiliki faktor pendukung juga memiliki faktor penghambat yang dihadapi pembimbing maupun karyawan RSI Sultan Hadlirin Jepara. Faktor penghambat yang dialami adalah beberapa sumber daya manusia yang belum memiliki kesadaran untuk mengikuti kegiatan tersebut.¹⁵⁵ Selaras dengan bapak Yovana bahwa ada beberapa hal yang menghambat karyawan mengikuti bimbingan yaitu teman mengajak makan, mengantuk, ada jadwal menjemput anak, pikiran sedang tidak stabil, dan kadang tidak fokus.¹⁵⁶ secara tidak langsung faktor ini menghambat pembinaan bagi karyawan yang merupakan proses untuk memperdalam kemampuan keagamaan dan penanaman nilai-nilai mulia islam dalam rangka meningkatkan etos kerja dan kepekaan sosial dalam menghadapi problematika kehidupan.¹⁵⁷

Dari proses bimbingan rohani Islam di atas jelas sekali bahwa salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan etos kerja pada karyawan. Dalam etos kerjapun terdapat beberapa faktor penghambat, Beberapa persepsi terhadap pekerjaan yang dianggap mampu menghambat etos kerja Islami seorang muslim, menurut Annidjatuz Zahra antara lain¹⁵⁸ :

a. Takhayul

Segala macam kepercayaan takhayul itu mengakibatkan dua sisi kerugian yang sangat fatal bagi manusia, merendahkan derajat kemanusiaannya dan menumpulkan etos kerja muslim yang bekerja atas dasar

¹⁵⁵ Ahmad Fajar Inhadl, wawancara oleh peneliti, 17 September, 2019, wawancara 1, transkrip.

¹⁵⁶ Yovana Hari Vandy, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 6, transkrip.

¹⁵⁷ Dokumen SK Direktur RSI Sultan Hadlirin Jepara no. IV.1/138/RSI/I/2017 tentang pedoman pelayanan bina rohani (BINROH) RSI Sultan Hadlirin Jepara, 4

¹⁵⁸ Annidjatuz Zahra, Skripsi: *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015, h. 23-25

- perangkat iman, ilmu dan tanggung jawab dirinya sebagai hamba Allah SWT.
- b. Tak akan lari gunung dikejar (pelan-pelan asal dilakukan)
Pelan-pelan asal dilakukan, memberikan pengertian bahwa setiap pekerjaan atau kegiatan apapun harus dilandasi kepada: kesungguhan, ketelitian, ketepatan data serata proses dan data oriented. Tak akan lari gunung dikejar, memberikan pengertian agar dalam melaksanakan suatu tugas, pekerjaan atau kiprah, kita harus mampu bersabar, telaten dan optimis.
Manusia dan dunianya bukanlah sesuatu yang statis. Dalam mengarungi kehidupan, seorang muslim tidak boleh menunggu, tidak boleh kehilangan nuansa waktu. Seorang muslim itu adalah subjek yang ditunggu. Dialah yang mengubah dunia bukan dirinya yang diubah dunia. Seorang muslim itu tidak pernah tenggelam dan memperhambakan diri pada dunia tetapi dunialah yang kemudian tenggelam dan memperhambakan diri padanya.
 - c. Gampangan, bagaimana nanti sajalah
Seorang muslim memandang dunia sebagai ajang ibadah yang penuh dengan tantangan dan perjuangan. Dia tampil dengan *all out* segalanya dia perhitungkan dengan penuh kesungguhan. Dihadapan dirinya terbentang sesuatu lading rahmat yang maha luas.
 - d. Pasrah
Konotasi sabar, pasrah, jangan sampai berubah menjadi sikap fatalisme. Kita harus menafsirkan bahwa sabar itu adalah suatu kekuatan batin yang tangguh dan secara konsisten tidak pernah mengenal menyerah untuk tetap di atas jalur cita-cita yang telah diyakininya.
 - e. Makan tidak makan yang penting kebersamaan
Jangan sampai salah tafsir seakan-akan mengorbankan nilai bekerja hanya karena alasan merasa jauh dari keluarga atau menjadikan diri kita mejadi malas mencari nafkah karena merasa sudah mendapatkan jaminan (belas kasihan) dari keluarga.
 - f. Salah persepsi, bahwa kerja kasar itu hina
Suatu pandangan bahwa bekerja kasar itu hina atau kurang intelek, akan melahirkan suatu penyakit yang mendorong seorang menjadi manusia yang rapuh dan kehilangan daya juang. Pada dasarnya seseorang itu dinilai

oleh prestasinya bukan oleh gengsi yang bersifat artifisial yang tampak luar belaka.

g. Jimat

Hampir diseluruh pokok dunia, keyakinan akan suatu benda yang membawa tuah (kesaktian) atau memberi rezeki, perlindungan, ketentraman, diyakini oleh banyak orang. Jimat, tidak lebih dari lambang keraguan seseorang menghadapi realitas hidup tanpa adanya *confidence* (keyakinan diri). Semangat etos kerja muslim haruslah karena adanya rasa mahabbah lillah (cinta kepada Allah) yang sangat menggelora mempengaruhi seluruh jiwanya.

Faktor penghambat kedua yang dialami karyawan adalah jadwal kegiatan bimbingan rohani seperti kajian rutin ataupun pelatihan fikih ibadah berbenturan dengan jadwal jaga karyawan. Namun, secara khusus faktor ini tidak menjadi faktor penghambat yang sangat besar karena dengan kesadaran karyawan akan berusaha mengikuti mengikuti kembali ketika jadwal tidak berbenturan.¹⁵⁹

Faktor ketiga sebagai penghambat yaitu ketika pasien dalam keadaan krodit tidak bisa ditinggalkan karyawan harus tetap ditempat sampai keadaan tersebut bisa normal kembali. Faktor ini juga secara khusus tidak menjadi penghambat yang sangat besar karena ketika keadaan ruangan mulai stabil karyawan akan mengikuti bimbingan rohani Islam.

Menurut peneliti faktor kedua dan ketiga bukan merupakan faktor penghambat karyawan karena menurut peneliti kedua faktor tersebut bukti bahwa karyawan melakukan tanggung jawab utamanya sebagai karyawan RSI Sultan Hadlirin Jepara. Dan itu merupakan salah satu ciri dari etos kerja seorang muslim dan cirri-ciri etos kerja seorang muslim menurut Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung adalah¹⁶⁰ :

- a. *Al-Salah* atau baik dan manfaat adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak.
- b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness* adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh, tekun, dan

¹⁵⁹ Erna Dwi Susilowati, wawancara oleh peneliti, 3 Oktober, 2019, wawancara 3, transkrip.

¹⁶⁰ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, 40-41

teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.

- c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi Adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya. Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan:

- 1) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan Itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
- 2) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dari bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Hadlirin Jepara adalah dukungan dari top leader atau direktur rumah sakit yang selalu memotivasi dan mengingatkan untuk terus mengikuti kegiatan-kegiatan bimbingan rohani karena hal tersebut merupakan untuk meningkatkan etos kerja dan menuju rumah sakit syariah, kedua adalah antusiasme karyawan dalam mengikuti kegiatan, tanpa antusiasme karyawan kegiatan ini tidak akan bisa berjalan dengan baik. Dan untuk faktor penghambat yang pertama adalah beberapak sumber daya manusia yang belum memiliki kesadaran, kedua adalah jadwal yang berbenturan, dan ketiga adalah keadaan krodit atau keadaan yang tidak bisa tinggalkan dalam pantauan. untuk faktor kedua ketiga sendiri merupakan bentuk tanggung jawab utama yang harus wajib dilakukan karyawan dan itu merupakan salah satu ciri dari etos kerja.