

BAB III

**UPAYA RUMAH SAKIT SARI ASIH SERANG DALAM
MEMBERIKAN BIMBINGAN ROHANI ISLAM KEPADA
KARYAWAN**

**A. Latar Belakang Diadakannya Bimbingan Rohani Islam
Kepada Karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang**

Bimbingan Rohani Islam merupakan kegiatan yang rutin dilakukan kepada karyawan sebanyak empat kali dalam sebulan dengan menggunakan metode mentoring. Sebagai bentuk upaya kesadaran untuk mereka yang sedang bekerja agar lebih ikhlas, bersyukur dan memiliki niat baik dalam bekerja. Sehingga mereka akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya karena niat baik selalu ada di jalan Allah.¹

Apabila bekerja dan melayani itu adalah termasuk fitrah manusia, jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas, dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensinya untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal prestatif,

¹ Wawancara dengan Ade Asmari, penanggung jawab Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Sari Asih Serang, 1 Februari 2019 pukul 16:00

sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri, kemudian meruntuhkan kedudukannya sebagai manusia. Untuk itu, bekerjalah untuk mencari *fadhilah* karunia yang telah Allah berikan, menjadikan pribadi lebih profesional, dan hadirilah bimbingan rohani Islam untuk menangani masalah tersebut. Mereka yang bekerja dengan baik memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya berpengaruh mendalam untuk orang lain.²

Latar belakang bimbingan rohani kepada karyawan ini karena adanya motivasi dari komisaris dan direksi Sari Asih dengan beberapa tujuan dan fungsi yang diharapkan. Selain itu ada beberapa metode dan modul yang digunakan dalam proses bimbingan rohani tersebut untuk memenuhi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.³ Untuk lebih rincinya di jelaskan sebagai berikut:

B. Tujuan dan Fungsi Bimbingan Rohani Islam Pada Karyawan

²Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: GEMA INSANI, 2002)h. 15

³ Wawancara dengan Umi Awaliyah, mentoring Bimbingan Rohani Islam kepada karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang, 5 Februari 2019 10:00

Tujuan adanya bimbingan rohani terhadap karyawan yaitu berharap karyawan menjadi sholeh, jujur, bertaqwa dan berkeyakinan bahwa ketika karyawan Sari Asih menjadi sholeh dan bertaqwa, maka tingkat kinerja karyawan menjadi meningkat. Sehingga memiliki motivasi dalam bekerja dan diniatkan karena ingin beribadah karena Allah SWT. Dengan begitu timbul keikhlasan dalam bekerja yang menjadikan semangat karena mengharap ridho Allah.⁴

Di dunia ini manusia memiliki dua peran, yaitu sebagai khalifah dan hamba Allah. Manusia sebagai khalifah mempunyai tugas untuk mengatur alam agar bermanfaat bagi kehidupan manusia itu sendiri, sedangkan manusia sebagai hamba Allah tugasnya untuk beribadah kepada Allah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan-Nya.

Bekerja merupakan usaha untuk mengatur alam agar bermanfaat bagi manusia. Dasar inilah pekerjaan yang dilakukan haruslah berupa amal yang baik. Menurut Islam, pekerjaan yang baik yaitu pekerjaan yang hukumnya bernilai halal, dan pekerjaan

⁴ Wawancara dengan Ade Asmari, penanggung jawab Bimbingan Rohani Islam di Rumah Sakit Sari Asih Serang, 1 Februari 2019 pukul 16:00

yang tidak halal yaitu pekerjaan yang haram.

Kemuliaan seseorang ditentukan oleh apa yang ia lakukan. Orang yang bekerja dengan baik maka akan dinilai baik oleh orang lain dan begitu juga sebaliknya orang yang bekerja dengan tidak baik maka akan di nilai orang lain tidak baik pula. Bekerja dalam Islam tidak semata-mata hanya mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri ataupun keluarga. Lebih dari itu, bekerja juga mencakup segala amal atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, masyarakat dan pihak lain.⁵

Dalam hal ini diharapkan karyawan dapat benar-benar memahami tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Jika di perusahaan lain hanya berfokus dengan bagaimana tugas yang telah diberikan, tetapi di Rumah Sakit Sari Asih ini, mereka juga memperhatikan bagaimana ibadah mereka selama bekerja. Seperti salat lima waktu tepat waktu, salat dhuha, mengaji, memahami fiqih, aqidah dan akhlak dengan baik. Hal ini dilakukan untuk membantu karyawan dalam mengingatkan

⁵ Purqon Arip, *Kerja Berbuah Surga Menjadikan kerja Sebagai Ibadah Kepada Allah SWT.* (Jakarta: Gramedia, 2014), h. 34

mereka dalam hal spiritual, dengan meningkatkan keimanannya. Sehingga para karyawan tidak hanya fokus dalam bekerja, namun juga tidak meninggalkan kewajiban mereka dalam beribadah selain bekerja, seperti salat dan mengaji.⁶

Dari beberapa konsep di atas diharapkan pula para karyawan dapat memahaminya. Menjadikan diri lebih baik dari sebelumnya, sehingga menghasilkan keberkahan untuk diri sendiri dan khususnya oleh Rumah Sakit Sari Asih Serang, dan dapat menjadi media bimbingan terpadu dalam pendekatan mewujudkan Rumah Sakit yang sesuai dengan tuntunan Islam.

C. Metode dan Teknik Bimbingan Rohani Islam

a. Metode Bimbingan Rohani Islam Kepada Karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM) yakni semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan, karena sebagai motor penggerak dalam memberi pelayanan. Oleh karenanya pimpinan

⁶Wawancara dengan Sofwahtunnisa, HRD bagian SDM di Rumah Sakit Sari Asih Serang, 5 April 2019 pukul 08:00

rumah sakit perlu memperhatikan hal ini, saat *recruitment* hingga masa akhir jabatan, termasuk pengembangan sumber daya manusia sebagai peningkatan kualitas SDM sehingga SDM mampu bekerja sesuai yang diharapkan organisasi. Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia melalui spiritual di tempat kerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Kajian manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, spiritual, dan lain-lain.⁷ Spiritual di tempat kerja merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Sari Asih. Penerapan spiritual di tempat kerja sangat beragam dan disesuaikan dengan budaya dan kebutuhan organisasi, salah satunya yakni melalui kegiatan mentoring

⁷ Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA, 2017)h. 15

islami yang dilakukan oleh Rumah Sakit Sari Asih.

Metode yang digunakan dalam bimbingan rohani Islam kepada karyawan yaitu dengan mentoring. Mentoring ini merupakan kegiatan pembinaan SDM yang berlangsung secara periodik dengan bimbingan seorang mentor. Pola pendekatan teman sebaya yang diterapkan menjadikan program ini menarik, efektif serta memiliki beberapa keunggulan. Mentoring adalah alternatif model pembinaan SDM yang sudah terbukti efektif dan banyak digunakan di sebuah perusahaan atau lembaga. Alasannya, setiap kelompok dibina oleh mentor yang tidak saja memberikan pengarahan tetapi memantau peserta yang dibinanya.⁸

Kegiatan mentoring menerapkan metode pembelajaran, pembinaan dan pengawasan oleh mentor kepada peserta untuk terlibat secara aktif selama proses kegiatan pembelajaran mentoringnya. Kegiatan pembelajaran bisa dilakukan secara dua arah, namun juga peserta dapat berbagi kepada teman sebayanya atau bisa menyatakan pendapatnya kepada mentor tentang materi yang sedang disampaikan atau tentang proses pembelajaran yang

⁸Wawancara dengan Sofwahtunnisa, HRD bagian SDM di Rumah Sakit Sari Asih Serang, 5 April 2019 pukul 08:00

sedang berlangsung.⁹

b. Teknik Layanan Bimbingan Rohani Islam

Bimbingan pada hakikatnya adalah sebuah proses pemberian bantuan dari seorang pembimbing atau mentor agar peserta dapat menemukan jati dirinya sebagai bekal untuk menjalani kehidupannya, sehingga agar tercapai kebahagiaan hidup lahir maupun batin. Bantuan yang diberikan mentor bersifat totalitas, artinya mentor berusaha semaksimal mungkin membimbing peserta sesuai dengan tujuan diadakannya proses bimbingan.¹⁰

Tehnik yang digunakan dalam bimbingan rohani kepada karyawan yaitu dengan teknik bimbingan kelompok. Bimbingan ini bersifat preventif, yaitu bimbingan yang dilakukan sebelum suatu kejadian atau peristiwa terjadi oleh klien, dan juga bersifat informatif, yaitu saling memberikan informasi kepada klien atau peserta tentang berbagai hal yang berkaitan dengan isu yang dibahas. Hal ini sangat bermanfaat untuk banyak orang, karena

⁹ Wawancara dengan Ade Asmari, penanggung jawab mentoring kepada karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang, jumat 1 Maret 2019, pukul 17:00

¹⁰ Agus Sukirno, *Pengantar Bimbingan dan Konseling*, (serang: A-Empat, 2013)h. 47

dapat disampaikan ke satu kelompok dan dengan waktu yang bersamaan, sehingga tidak memerlukan banyak waktu dalam proses bimbingannya.¹¹

Bimbingan kelompok adalah suatu proses pemberian bantuan kepada peserta dengan suasana berkelompok yang memungkinkan setiap peserta dapat berperan aktif dan berbagi pengalaman dalam upaya mengembangkan wawasan dan sikap untuk mencegah timbulnya masalah dalam upaya pengembangan pribadi. Tema yang disampaikan di dalam kelompok bisa berupa, masalah pendidikan, pekerjaan, masalah pribadi atau masalah sosial yang disajikan dalam bentuk diskusi. Tema tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan dalam bimbingan kelompok.

Istilah bimbingan kelompok mengacu kepada aktivitas-aktivitas kelompok yang berfokus kepada penyediaan informasi atau pengalaman lewat bimbingan kelompok yang sudah direncanakan sebelumnya. Bimbingan kelompok ini bertujuan untuk mencegah berkembangnya masalah-masalah yang ada pada

¹¹Wawancara dengan Ade Asmari sebagai penanggung jawab mentoring kepada karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang, Senin 4 Maret 2019 pukul 16:00

forum kelompok, dan membantu mereka membuat perencanaan dan keputusan hidup yang lebih tepat.¹²

Aktivitas-aktivitas bimbingan kelompok dirancang untuk menyediakan informasi, membantu pembentukan keahlian, peluang bagi pertumbuhan dan perkembangan pribadi, pengorientasian, dan membantu dalam pengambilan keputusan. Dalam bimbingan kelompok terdapat nilai-nilai yang akan diperoleh yaitu:

1. Memfasilitasi perkembangan pribadi

Pengalaman tertentu yang mengarah kepada pengembangan pribadi bisa terjadi hanya di lingkup kelompok. Ini meliputi hal-hal seperti peluang untuk belajar dan memainkan peran tertentu seperti pemimpin kelompok, anggota, pengembangan pola-pola kerja sama dengan orang lain, dan pembelajaran keahlian komunikasi kelompok.

2. Penstimulasian pembelajaran dan pemahaman

Di lingkup kelompok, individu bisa mendapatkan

¹² Robert L. Gibson dan Marrienne H. Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*(Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2011) h. 209

sejumlah peluang untuk belajar lebih banyak tentang dirinya dan hubungannya dengan orang lain, dan memahami hal-hal tersebut lebih baik lagi. Mereka juga bisa mendapatkan informasi tentang dunia luar. Dalam konteks ini, aktivitas-aktivitas bimbingan kelompok penting untuk menyediakan pembelajaran dan pemahaman yang relevan dengan pengambilan keputusan karier dan pendidikan, dan penyesuaian pribadi-sosial. Klien harus merasa kalau informasi yang diberikan penting bagi mereka dan akhirnya diterapkan dalam kehidupannya.

3. Keuntungan-keuntungan interaksi kelompok

Dengan berpartisipasi aktif di dalam kelompok yang telah direncanakan sebelumnya bagi tujuan bimbingan, para anggota memiliki kesempatan untuk meluaskan jangkauan pengertian mereka terkait topik atau tujuan di mana kelompok di organisasikan. Selain itu klien juga harus tumbuh dalam pemahamannya tentang interaksi dan dinamika kelompok selain memahami perilaku mereka sendiri di dalam kelompok.

4. Ekonomi

Konseling kelompok yang di organisasikan untuk maksud bimbingan harusnya tidak semata-mata didasarkan kepada penilaian ekonomis karena tuntutan efektivitas hasil kadang memakan satu dua pertemuan lebih banyak. Namun, ukuran efektivitas hasil sebenarnya bukan biaya melainkan pemanfaatan waktu seoptimal dan sehemat mungkin, dan itu memerlukan kerja sama aktif para anggota demi tercapainya tujuan bimbingan kelompok.¹³

Setiap dari diri kita pasti pernah mengikuti sejumlah komunitas yang telah direncanakan apa dan bagaimana suatu kegiatan akan dilaksanakan dengan berbagai tujuan dan manfaat juga latar belakang. Banyak aktivitas yang telah dilakukan cukup menyenangkan atau berharga, tetapi banyak pula yang menghasilkan kebingungan, ketidakpastian atau bahkan dianggap membuang-buang waktu. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan banyak yang menuntut untuk lebih terjadwal namun tanpa persiapan yang baik maka menghasilkan hal tidak sesuai dengan tujuan. Jika kegiatan bimbingan kelompok bertujuan untuk

¹³Robert L. Gibson dan Marrienne H. Mitchell, Bimbingan dan Konseling...h.300

menjadikan jiwa yang tenang, ikhlas dan dapat memotivasi diri agar lebih bertanggung jawab dengan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perlu adanya tehnik atau cara yang terencana, pengerjaan dan pengevaluasian. Berikut merupakan tehnik yang dapat digunakan dalam bimbingan kelompok:

1. Menentukan adanya kebutuhan bagi bimbingan kelompok

Memastikan setiap individu dalam satu kelompok memiliki kebutuhan, sehingga respons yang diberikan tepat pada tujuan adanya bimbingan kelompok. Tujuan dilakukannya bimbingan kerohanian kepada karyawan ini sama, yaitu membimbing para karyawan dalam hal spiritualitas.¹⁴

Kebutuhan dalam hal ini, kembali kepada tujuan diadakannya bimbingan rohani Islam untuk karyawan. Kebutuhan yang sama yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan jiwa spiritual yang baik.¹⁵

2. Menentukan bimbingan kelompok respons paling efektif

¹⁴Robert L. Gibson dan Marianne H. Mitchell, Bimbingan dan Konseling...h.301

¹⁵Wawancara dengan sofwahtunissa sebagai HRD di Rumah Sakit Sari Asih Serang pada tanggal 14 Mei 2019 pukul 16:00

Setelah kebutuhan telah ditentukan, pembimbing harus menentukan tema atau diskusi apa yang tepat untuk kebutuhan kelompok. Bimbingan kelompok ini sangat berguna di setiap populasi atau suatu kelompok, karena setiap anggotanya dapat merasakan keterlibatan langsung di dalam kelompok.¹⁶

Setiap pembimbing rohani telah mendapatkan tema diskusi setiap bimbingan kelompok yang akan dilakukan, tema tersebut didapat dari penanggung jawab bimbingan mentoring pada karyawan. Petugas pembimbing dapat mendalami atau memasang strategi agar setiap individu dapat berperan aktif di dalam kelompok.¹⁷

3. Menentukan karakteristik kelompok

Pembimbing dapat menentukan bagaimana bimbingan akan dilakukan, dirancang sedemikian mungkin sehingga tujuan adanya bimbingan kelompok dapat terwujud. Mulai dari durasi

¹⁶Robert L. Gibson dan Marrienne H. Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*...h. 301

¹⁷Wawancara dengan Agus Diyani, sebagai mentor karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang, pada tanggal 26 April pukul 16:00

waktu, kapan dimulai dan kapan bimbingan selesai, adanya refleksi di dalam prosesnya bimbingan kelompok, adanya evaluasi, bimbingan dilakukan secara terjadwal, jumlah sesi dan lingkungan.¹⁸

Hal tersebut sudah terorganisir dengan baik oleh penanggungjawab mentoring untuk karyawan, sehingga petugas dan peserta dapat mengikuti proses yang telah direncanakan, dengan adanya jadwal yang telah disediakan oleh penanggung jawab mentor.¹⁹

4. Membentuk kelompok

Pembentukan kelompok telah dibuat oleh penanggungjawab mentoring, sehingga proses bisa langsung di terapkan oleh setiap petugas bimbingan dan peserta.²⁰

5. Memonitor aktivitas-aktivitas yang terus menerus berlangsung

Dalam poin ini, pembimbing bertanggung jawab untuk

¹⁸Robert L. Gibson dan Marianne H. Mitchell, Bimbingan dan Konseling...h.302

¹⁹ Wawancara dengan Ade Asmari, sebagai penanggungjawab mentor di Rumah Sakit Sari Asih Serang, pada tanggal 1 Maret pukul 17:00

²⁰Wawancara dengan Ade Asmari, sebagai penanggungjawab mentor di Rumah Sakit Sari Asih Serang, pada tanggal 1 Maret pukul 17:00

menjaga kelompok untuk tetap di jalurnya. Ini relatif mudah. Khususnya jika disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pemahaman peserta terhadap proses kelompok. Terjadi sedikit pembicaraan yang di luar tema dan tenggelam dengan diskusi yang tidak relevan, hal ini dapat mengalihkan fungsi kelompok. pembimbing harus lebih waspada untuk memonitoring jalannya proses bimbingan sehingga sampai pada tujuan mereka.²¹

Para mentor selalu memonitor aktivitas yang berkaitan dengan bimbingan kerohanian para karyawan, hal ini dilakukan agar mentor dapat dengan mudah mengukur sampai sejauh mana kemajuan karyawan dalam merealisasikan materi yang telah disampaikan.²²

6. Mengevaluasi hasil

Hasil ini tidak akan dibahas panjang di dalam evaluasi. Hasil yang telah di dapat harus berpandang jelas dan dapat terukur sesuai dengan tujuan. Kriteria bagi pengukuran tentang pencapaian tujuan harus diidentifikasi dan dinyatakan setelah itu

²¹ Robert L. Gibson dan Marrienne H. Mitchell, Bimbingan dan Konseling...h.302

²²Wawancara dengan Agus Diyani, sebagai mentor di Rumah Sakit Sari Asih Serang pada tanggal 26 April pukul 17:00

data tersebut dikumpulkan, ketika dianalisis akan melahirkan sebuah evaluasi yang objektif. Evaluasi semacam ini dapat membantu pembimbing dan peserta untuk mengetahui aktivitas bimbingan kelompok mana yang paling efektif dan tehnik mana yang paling efektif pula. Sehingga pembimbing dapat beraksi cepat untuk menangani evaluasi tersebut.²³

Para mentor diberikan absen kehadiran dan juga absen ibadah amaliah, selain mengisi absen tersebut, karyawan akan ditanya sudah sejauh mana karyawan merealisasikan setiap materi yang telah disampaikan. Dengan begitu, evaluasi tersebut melahirkan evaluasi yang subjektif. Di sisi lain, para mentor juga melihat absen yang telah karyawan isi, data tersebut salah satu bahan yang akan melahirkan evaluasi yang objektif. Keseluruhan evaluasi dikumpulkan lalu dianalisis untuk diketahui oleh mentor dan karyawan, dan akan dilihat hasilnya yang nantinya akan dijadikan bahan bimbingan selanjutnya.²⁴

D. Materi Bimbingan Rohani Islam

²³ Robert L. Gibson dan Marrienne H. Mitchell, Bimbingan dan Konseling...h. 301

²⁴ Wawancara dengan Agus Diyani, sebagai mentor di Rumah Sakit Sari Asih Serang pada tanggal 26 April pukul 17:00

Di Rumah Sakit Sari Asih Serang, mentoring dilakukan dengan berbagai tema yang masih selaras dengan spiritual. Penanggung jawab bimbingan rohani kepada karyawan telah menyiapkan silabus dan modul yang akan diberikan oleh setiap mentor kepada karyawan. Para mentor hanya perlu memahami dan memasang strategi bagaimana dalam setiap materi tersebut dapat dipahami dengan baik oleh karyawan. Di dalam satu bundel buku yang diberikan kepada setiap mentor, memiliki dua puluh enam silabus atau panduan pembinaan materi-materi dasar keislaman.

Setiap silabus memiliki tema-tema yang berbeda. Poin-poin yang digunakan yaitu berupa tujuan diberikannya tema tersebut, metode yang digunakan, waktu yang digunakan, proses mentoring dan referensi yang dapat digunakan setiap mentor.

Silabus merupakan dokumentasi yang di ambil dari modul materi mentoring rohani Islam karyawan RS. Sari Asih Serang Tahun 2019. Salah satu tema yang di ambil yaitu tentang “Konsep Diri Seorang Manusia” dan tema-tema yang lainnya yaitu sebagai berikut:

- a. Sifat-sifat manusia
- b. Mengenal dienul Islam
- c. Pilar-pilar Islam
- d. Karakteristik silam
- e. Urgensi syahadatain
- f. Makna dua kalimat syahadat
- g. Makna kata “Ilah”
- h. Mengenal Allah
- i. Allah selalu bersama kita
- j. Cinta kepada Allah
- k. Al-Quran pedoman hidup muslim
- l. Intregitas Islam
- m. Rukun Iman
- n. Rukun Islam
- o. Rasul teladan manusia
- p. Nabi Muhammad SAW
- q. Sepuluh sahabat yang dijamin masuk surga
- r. Citra diri manusia muslimah
- s. Ukhuwah islamiyah

- t. Indahnya akhlakul karimah
- u. Berbakti kepada orang tua
- v. Syukur nikmat
- w. Keutamaan salat malam
- x. Menyebarkan salam
- y. Ilmu dalam perspektif Islam²⁵

Kedua puluh enam tema tersebut dijelaskan secara rinci di setiap silabus yang telah di buat. Di halaman belakang modul, mater-materi tersebut dijelaskan secara lengkap. Mulai dari pengertian sampai tahap terakhir dalam sebuah tema. Sehingga para mentor tidak lagi bingung harus memberikan materi seperti apa yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan diadakannya mentoring untuk para karyawan.

Adapun materi-materi yang tersedia di dalam modul yaitu:

1. Makna syahadatain

Syahadatain yang dijelaskan dalam materi ini yaitu lebih berfokus kepada syahadat tauhid, yaitu persaksian bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, dan Syahadat risalah yaitu persaksian

²⁵ Silabus Dan Modul Materi Pembinaan Mentoring Rohani Islam Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Serang Tahun 2019, h. 14

bahwa nabi Muhammad SAW adalah utusan Allah.

Sebagai makhluk yang teristimewakan dengan akalinya, manusia diberi amanah kepemimpinan di bumi. Maka ia tidak akan dibiarkan begitu saja tanpa pertanggungjawaban, hal ini mengharuskan manusia untuk mengambil sikap yang tepat, sesuai dengan posisinya sebagai makhluk yang berakal. Ia harus mampu mengambil keputusan yang benar berdasarkan pengetahuan yang bebas dari hawa nafsu, terlebih dalam hal yang sangat mendasar dan berimplikasi pada terjadinya penghambaan dan penyembahan. Allah yang telah menciptakan dan menjadikan makhluk yang paling terhormat, tidak menghendaki jika manusia menyembah kepada sesama makhluk. Demi menjaga kehormatan tersebut, Allah menurunkan petunjuk dan mengutus Rasul yang membimbing manusia untuk menemukan dan mengenali Tuhannya, sehingga manusia tidak menyembah selain-NYA. Bimbingan dan ajaran yang dibawa oleh para Rasul itulah yang selanjutnya disebut Islam, orang yang masuk Islam disebut muslim.

Syahadatain adalah pokok utama. Di atasnya, di bangun

aqidah Islam yang shahih, akhlak yang mulia, dan ibadah yang benar. Perpaduan tersebut selanjutnya mewarnai seluruh aspek kehidupan manusia. Di dalam pembahasan pada tema ini ada 11 sub tema yang akan dijelaskan yaitu tentang:

1. Urgensi syahadatain
2. Kandungan syahadat
3. Makna Ilah
4. Loyalitas dan pengingkaran
5. Kalimat Allah yang tinggi
6. Tahapan berinteraksi dengan syahadat
7. Syarat diterimanya syahadat
8. Ridha (rela)
9. Realisasi makna syhadat
10. Realisasi syahadat
11. “Celupan” dan perubahan

Tujuannya diberikan materi ini yaitu agar karyawan memahami makna dari syahadat, dan dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.²⁶

²⁶ Silabus Dan Modul Materi Pembinaan Mentoring Rohani Islam

2. Mengenal Allah

Kata Allah sudah sangat akrab dengan telinga dan lidah kita. Akan tetapi pernahkah kita mengukur sejauh mana pengenalan kita terhadap-NYA? Cukupkah mengenalnya dengan mengetahui dan menghafal nama-nama-NYA dan sifat-sifat-NYA di luar kepala? Mengetahui dan menghafalnya adalah sebagian dari pengenalan kita terhadap Allah akan tetapi ada yang lebih penting yaitu bagaimana sikap kita selanjutnya. Pengenalan yang sesungguhnya ialah apabila pengetahuan kita tentang sifat-sifat dan nama-nama Allah itu di barengi dengan sikap kita yang benar dan profesional.

Di dalam tema ini ada 15 sub pokok yang telah dijelaskan seperti:

1. Urgensi mengenal Allah
2. Jalan mengenal Allah
3. Penghalang mengenal Allah
4. Bukti keberadaan Allah
5. Mengesakan Allah
6. Pemurnian ibadah

7. Bahaya syirik
 8. Hidup di bawah naungan tauhid
 9. Makna “Laa Ilaaha Ilaallah”
 10. Mencintai Allah
 11. Tingkatan cinta
 12. Kelaziman cinta
 13. Kesertaan Allah
 14. Berbuat baik
 15. Ilmu Allah²⁷
3. Mengenal Rasulullah

Secara bahasa Rasul berarti utusan. Siapa saja yang diutus pihak lain, secara bahasa di sebut rasul. Dalam istilah syar’i rasul adalah lelaki pilihan yang diutus Allah dengan membawa risalah kepada umat manusia. Hanya hamba pilihan saja yang Allah angkat sebagai utusan-NYA, baik berupa malaikat maupun manusia sebagaimana di firmankan dalam surah Al-Hajj ayat 75. Namun bagaimanapun istimewanya Rasul tersebut tidak pernah menjadi Tuhan, tidak pernah mengaku sebagai Tuhan, dan tidak

²⁷ Silabus Dan Modul Materi Pembinaan Mentoring Rohani Islam Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Serang Tahun 2019, h. 47

mau di per-Tuhankan. Karena ia tau tidak ada Tuhan selain Allah, ia adalah manusia biasa yang tidak lepas dari sifat-sifat kemanusiaan.

Di dalam pembahasan ini ada 7 sub pokok yang dibahas yaitu tentang:

1. Definisi Rasul
 2. Kedudukan rasul
 3. Sifat-sifat rasul
 4. Tugas rasul
 5. Karakteristik risalah Muhammad SAW
 6. Kewajiban kita terhadap rasul
 7. Hasil mengikuti rasul²⁸
4. Mengenal Manusia

Dari tiga pokok bahasan sebelumnya, kita dapat menyimpulkan bahwa Islam merupakan sistem yang sangat menjanjikan kebahagiaan. Kenyataannya, tidak semua manusia menerima Islam dengan baik, bahkan banyak yang memusuhi. Padahal Islamlah yang menentukan nasibnya, yang telah

²⁸ Silabus Dan Modul Materi Pembinaan Mentoring Rohani Islam Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Serang Tahun 2019, h. 101

dikatakan bahwa manusia merupakan khalifah di bumi, manusia diberi kelebihan yang makhluk lain tidak miliki.

Dilihat dari asal penciptanya, manusia tersusun dari unsur bumi dan unsur langit. Unsur bumi karena manusia diciptakan dari tanah. Unsur langit karena setelah proses penciptaan fisiknya sempurna, Allah meniupkan ruh kepadanya. dari dua unsur itu, berdasarkan fungsinya manusia disimbolkan dengan tiga unsur utama yaitu hati, akal, dan jasad.

Dalam pembahasan ini ada 10 aub pokok yang dibahas yaitu:

1. Definisi manusia
2. Hakikat manusia
3. Potensi manusia
4. Jiwa manusia
5. Sifat manusia
6. Hakikat ibadah
7. Cakupan ibadah
8. Diterimanya ibadah
9. Hasil ibadah
10. Buah takwa

Dari materi-materi yang telah terpapar di atas ada beberapa materi yang tidak dijelaskan secara rinci di dalam modul. Seperti tentang akhlak-akhlak terpuji dan fiqih ibadah pasien. pembahasan tersebut yang nantinya para mentor menyediakan sendiri pembahasan yang akan diberikan kepada karyawan.²⁹

E. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang bearti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini sangatlah diperlukan, dengan kinerja seseorang dapat terukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dijadikan acuan untuk penentuan kriteria secara jelas.³⁰

²⁹ Silabus Dan Modul Materi Pembinaan Mentoring Rohani Islam Karyawan Rumah Sakit Sari Asih Serang Tahun 2019, h. 191

³⁰Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja*...h. 106

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

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator:

1. Kualitas, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketarampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan

dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja. Karyawan harus memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap perusahaan di mana dia bekerja.³¹

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap

³¹ Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja ...*h. 108

kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah suatu target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, para karyawan harus di bujuk agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi yang baik dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal. Namun, kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya perusahaan mengetahui apa aja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Berikut merupakan lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Fasilitas kantor, merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan dalam melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memfasilitasi yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Fasilitas yang diberikan perusahaan Rumah Sakit Sari Asih Serang kepada karyawan sudah cukup memadai, yang memudahkan

mereka dalam bekerja.³²

2. Lingkungan kerja, merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* karena lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan, dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.³³ Hal tersebut merupakan faktor yang dialami oleh setiap karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Sari Asih Serang, lingkungan syar'i yang mereka rasakan membuat mereka nyaman dalam bekerja.³⁴
3. Prioritas kerja, tugas yang akan diberikan setiap karyawan telah terorganisir dengan baik, sesuai dengan kemampuan atau sesuai dengan bagian masing-masing karyawan. Para

³²Wawancara dengan YN, karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang, pada tanggal 17 Mei 2019, pukul 13:00

³³ Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja ...*h.109

³⁴ Hasil wawancara dengan MK, FF, AF, ID, dan YP, sebagai karyawan tetap di Rumah Sakit Sari Asih Serang pada Jumat, 26 April 2019 pukul 16:00

karyawan selalu berusaha mengerjakan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu. *Job desk* yang diberikan menjadi prioritas mereka yang dengan baik mereka selesaikan. Sehingga para karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan setiap tugasnya.³⁵

4. Supportive boss, sebagai atasan yang baik, sebaiknya harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat rapat, ajak mereka terlibat dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberikan harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat jika anda membutuhkan skill tersebut anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda.³⁶

³⁵MK, FF, AF, ID, dan YP, sebagai karyawan tetap di Rumah Sakit Sari Asih Serang pada Jumat, 26 April 2019 pukul 16:00

³⁶ Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja ...*.h.110

5. Bonus, sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, dengan tujuan untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.³⁷

Bonus ini didapatkan apabila karyawan mendapat apresiasi yang baik dengan kinerja yang telah dilakukan, untuk itu karyawan selalu berusaha untuk dapat bekerja dengan baik dan salah satu motivasi yang didapatkan yaitu melalui bimbingan kerohanian tersebut.³⁸

Kinerja merupakan hasil kombinasi dari motivasi kerja, kemampuan kerja dan peluang. Apabila motivasi kerja rendah,

³⁷Bintoro dan Daryanto, *Managemen Penilaian Kinerja...*h. 111

³⁸ Wawancara dengan YP, sebagai karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Serang pada Jumat, 26 April 2019 pukul 16:30

kinerja akan rendah meskipun ada kemampuan dan peluang. Sebaliknya, jika motivasi kerjanya besar, tetapi peluang untuk menggunakan kemampuannya tidak ada, kerjanya juga akan rendah. Jika dalam penelitian ini akan fokus ke dalam kinerja karyawan, maka pembahasan motivasi, kemampuan dan peluang harus di jelaskan secara detail. Namun, di penelitian kali ini saya hanya akan fokus ke dalam motivasi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya, dalam motivasi yang baik seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang telah di tentukan oleh pekerjaannya dan berusaha mencari serta menemukan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dan sebaliknya jika motivasi yang kurang baik, cenderung menunggu upaya dari lingkungannya, yaitu seseorang hanya akan bekerja jika ada yang mendorongnya dari luar dirinya untuk bekerja.³⁹

Pengertian dari motivasi kerja sendiri yaitu, dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan tersebut

³⁹ Rosleny Marliani, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (CV PUSTAKA SETIA: Bandung, 2015), h.223

bisa berupa gaji, keselamatan, penghargaan dan lain-lain. Tujuan dari motivasi kerja yaitu dapat meningkatkan moral dan kepuasan karyawan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan kestabilan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja dengan baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku perusahaan. Motivasi merupakan peranan penting bagi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan yang dicapai akan menghasilkan kepuasan diri.⁴⁰

Ciri-ciri karyawan dengan motivasi yang tinggi yaitu, dapat bersaing dalam berprestasi, ingin segera mengetahui hasil kongret dari usaha, tingkat aspirasinya menengah, berorientasi pada masa yang akan datang, menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, mempunyai rasa tanggung jawab, dan percaya diri juga

⁴⁰Rosleny Marliani, *Psikologi Industri dan Organisasi*...h. 220

disiplin. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua yaitu:

1. Faktor eksternal

Yang berasal dari luar individu seperti, gaji yang besar, penghargaan atas tugas yang telah dikerjakan, suasana yang nyaman dan menyenangkan, dan adanya kompetisi dalam berkarier di dalam perusahaan tersebut. Hal-hal tersebut dapat memicu motivasi karyawan dengan begitu kinerja pun akan terukur dengan baik.

2. Faktor internal

Faktor ini berasal dari dalam individu yang meliputi, ingin memenuhi kebutuhan hidupnya, pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat, berani dalam menghadapi tantangan, ingin bersaing dengan rekan kerjanya untuk mendapatkan jabatan yang tinggi, dan memiliki target tertentu yang ingin di capai.

Untuk meningkatkan motivasi bekerja, butuh strategi yang baik demi tujuan yang diharapkan. Pada prinsipnya orang bekerja karena mengharapkan penghargaan. Mereka akan bekerja keras jika pimpinan membayarnya dan akan bekerja lebih keras

lagi jika pimpinan membayarnya lebih besar lagi. Jika hasil pekerjaan mereka tidak memuaskan maka pimpinan pun akan menghukum mereka. Penggunaan motivasi pun dapat digunakan, yaitu apabila mereka dapat mengerjakan tugas dengan baik maka mendapatkan penghargaan dan sebaliknya jika karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik maka umpan balik negatif pun akan diberikan. Pekerjaan yang diberikan pun harus di rumuskan dengan baik. Sesuai dengan kemampuan karyawan dan keterbatasannya. Fasilitas yang diberikan pun disesuaikan dengan tugas yang diberikan demi mempelancar karyawan dalam menjalankan tugasnya dan juga untuk mencapai target yang telah ditentukan.⁴¹

⁴¹Rosleny Marliani, *Psikologi Industri dan Organisasi...* h.235